

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA**



**TESIS**

**Clima Organizacional y Desempeño laboral en el Personal Administrativo  
de la Municipalidad Distrital de Santa Maria, 2018.**

**Presentado por**

**Bach. Juan Mario Bustos Berrospi**

**Asesor:**

**M(o) Basilio Suarez Guzman**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Sociología

**Huacho – Perú**

**2018**

---

Asesor  
M(o). Basilio Suarez Guzman

---

Presidente  
Dr. Hector Florencio Romero Alva

---

Secretario  
Dr. Abraham William Garcia Chapoñan

---

Vocal  
M(o). Moises Luis Cornelio Vicuña

## **Dedicatoria**

A mis padres Juan y Paula por ser el motor que impulsaron mi camino y me acompañan desde el infinito en este recorrido profesional.

*Juan Mario Bustos Berrospi*

## **Agradecimientos**

A Dios por permitirme llegar hasta este punto y darme salud para alcanzar mis objetivos.

A mis padres por el soporte y motivo que me impulsa a seguir adelante en cada paso que doy día tras día.

A mi familia por el apoyo incondicional que me brindan.

A mi asesor de tesis por todas sus enseñanzas y tiempo en todo el proceso de la investigación.

*Juan Mario Bustos Berrospi*

## Índice

Dedicatoria .....	iv
Agradecimientos .....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas .....	x
Índice de figuras .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Resumen .....	xi
Introducción.....	13
Capítulo I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....	14
1.2. Formulación del Problema.....	15
1.2.1. Problema General. ....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos de Investigación.....	16
1.3.1. Objetivo General .....	16
1.3.2. Objetivos Específicos. ....	16
1.4. Justificación de la Investigación .....	17
1.5. Delimitación del Estudio .....	17
1.6. Viabilidad .....	17
Capitulo II.....	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de Investigación.....	18
2.1.1. A nivel internacional.....	18

2.1.2.	A nivel Nacional.....	21
2.2.	Bases teóricas.....	24
2.2.1.	Clima Organizacional .....	24
2.2.2.	Desempeño laboral .....	29
2.3.	Definiciones Conceptuales .....	33
2.4.	Formulación de la Hipótesis .....	34
2.4.1.	Hipótesis General .....	34
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	34
Capitulo III.	.....	35
METODOLOGÍA	.....	35
3.1.	Diseño Metodológico .....	35
3.1.1.	Tipo de investigacion.....	35
3.1.2.	Nivel de la investigación.....	35
3.1.3.	Diseño de la Investigación .....	35
3.1.4.	Enfoque de la investigación .....	35
3.2.	Población y Muestra.....	36
3.2.1.	Población.....	36
3.2.2.	Muestra. ....	36
3.3.	Operacionalización de variables e indicadores .....	36
3.3.1.	Definición Conceptual .....	36
3.3.2.	Definición Operacional.....	37
3.4.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	37
3.4.1.	Técnicas a emplear .....	37
3.4.2.	Descripción de los instrumentos.....	38
3.5.	Técnicas para el procesamiento de la Información .....	39
Capitulo IV.	.....	41

RESULTADOS .....	41
4.1. Descripción de los Resultados .....	41
4.2. Contratación de las Hipótesis .....	45
4.2.1. Contraste de Normalidad .....	45
4.2.2. Contratación de la Hipótesis general .....	45
4.2.3. Contratación de la Primera Hipótesis Específica.....	46
4.2.4. Contratación de la Segunda Hipótesis Específica.....	47
4.2.5. Contratación de la Tercera Hipótesis Específica .....	48
4.2.6. Contratación de la Cuarta Hipótesis Específica.....	49
4.2.7. Contratación de la Quinta Hipótesis Específica .....	50
4.2.8. Contratación de la sexta Hipótesis Específica .....	51
4.2.9. Contratación de la séptima Hipótesis Específica.....	52
Capítulo V. ....	54
DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
5.1. Discusiones .....	54
5.2. Conclusiones .....	55
5.3. Recomendaciones.....	56
Capítulo VI.....	57
Fuentes de Información.....	57
6.1. Fuentes Bibliográficas .....	57
6.2. Fuentes documentales.....	57
6.3. Fuentes Hemerográficas .....	59
ANEXOS.....	61
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	61
02 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES.....	63
03 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS .....	64



04 TRABAJO ESTADISTICO .....	67
05 EVIDENCIA DE PROCESAMIENTO DE DATOS .....	69

## Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad .....	39
Tabla 2. Encuestado según sexo .....	41
Tabla 3. Encuestado según grupo de Edad.....	42
Tabla 4. Percepción del clima Organizacional .....	43
Tabla 5. Percepción del Desempeño laboral .....	44
Tabla 6. Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk (SW).....	45
Tabla 7. Correlaciones desempeño laboral por Clima organizacional .....	46
Tabla 8. Correlaciones desempeño laboral por liderazgo .....	47
Tabla 9. Correlaciones Desempeño laboral por relaciones interpersonales.....	48
Tabla 10. Correlaciones desempeño laboral por implicación .....	49
<i>Tabla 11. Correlaciones desempeño laboral por organización.....</i>	<i>50</i>
Tabla 12. Correlaciones desempeño laboral por reconocimiento.....	51
<i>Tabla 13. Correlaciones desempeño laboral por incentivos .....</i>	<i>52</i>
Tabla 14. Correlaciones desempeño laboral por igualdad .....	53

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación el Clima Organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018. **Métodos:** El diseño que se utilizó en la investigación fue No experimental de corte transversal, de un nivel correlacional, de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por (30) servidores públicos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios el primero de 18 ítems mide las dimensiones calidad de las relaciones, para la variable clima organizacional; el segundo cuestionario de 36 ítems. **Resultados:** Queda demostrada la existencia de una correlación bilateral tanto a nivel de hipótesis general ( $\text{sig}= 0,000$   $\alpha=0,05$ ,  $r= 0,920$ ), así como en las siete hipótesis específicas, obtenidos mediante el coeficiente de Pearson. **Conclusión:** Queda demostrado que existe una correlación significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018, la relación indica que, a mejor clima organizacional, los servidores públicos de dicha oficina muestran mejor desempeño laboral.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Desempeño laboral, Organizaciones.

## Abstract

**Objective:** Objective: To determine the relationship between Organizational Climate and job performance in the administrative staff of the Santa María District Municipality, 2018. **Methods:** The design used in the research was Non-experimental, cross-sectional, of a correlational level, focus quantitative. The sample consisted of (30) public servants, to whom two questionnaires were applied. The first of 18 items measures the quality of relationships dimensions, for the variable organizational climate; the second questionnaire of 36 items. **Results:** The existence of a bilateral correlation is demonstrated both at the general hypothesis level ( $\text{sig} = 0.000 < \alpha = 0.05, r = 0.920$ ), as well as in the seven specific hypotheses, obtained using the Pearson coefficient. **Conclusion:** It has been shown that there is a significant correlation between the Organizational Climate and job performance in the administrative staff of the Santa María District Municipality, 2018, the relationship indicates that, in a better organizational climate, the public servants of said office show better job performance.

**Keywords:** Organizational Climate, Job Performance, Organizations.

## **Introducción**

La presente Investigación está organizada en cinco capítulos. En el primer capítulo se desarrolló el planteamiento del problema, se dio a conocer el problema de la Municipalidad Distrital de Santa María. Se hizo una revisión de algunos estudios previos relacionados con las variables de estudio desde los puntos de vista sociológico para posteriormente plantear la problemática a estudiar y una propuesta de objetivos, su justificación y viabilidad.

El segundo Capítulo señala algunos antecedentes que a criterio del investigador están relacionados con el estudio; se hizo una revisión de estudios previos de universidades extranjeras, se revisó también autores de universidades nacionales, informes y revistas científicas, se investigó las bases teóricas acerca de ambas variables de estudio y los conceptos fundamentales básicos.

En el tercer capítulo, enmarca la investigación en su metodología usada, definió el tipo de investigación y su diseño metodológico, se encuentra el sistema de Hipótesis, y los instrumentos que se usaron para la medición de las variables, también se describen las técnicas utilizadas para el procesamiento y análisis de los datos. Así mismo se presenta la Operacionalización de las variables con sus correspondientes dimensiones analíticas.

En el cuarto capítulo, se muestran los resultados de la contrastación de las hipótesis ordenadas, se presentan los resultados de la prueba de hipótesis en tablas debidamente comentadas y se explica el tratamiento de datos estadístico.

En el quinto capítulo se consignan las discusiones y conclusiones como resultado de todo el proceso de investigación, así como las recomendaciones pertinentes para el tratamiento de la problemática explicada y detallada en la presente investigación

En el capítulo VI se enlistan las fuentes de información ordenadas por tipos que sirvieron para el desarrollo de esta investigación.

Finalmente presento los anexos donde adjunto, la matriz de consistencia y los instrumentos de recolección de la información.

En esos lineamientos se espera que los resultados del presente estudio logren responder a las interrogantes planteadas y sirvan de conocimiento para estudios posteriores y puedan contribuir en conjunto como herramientas para la solución de problemas sociales.

## **Capítulo I.**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.Descripción de la Realidad Problemática**

Toda interacción social dentro de cualquier tipo de organización trae consigo la percepción del miembro acerca del clima organizacional predeterminado lo cual le causa satisfacción o insatisfacción, esta actitud tiene que ver directamente con su satisfacción y su permanencia en ese contexto, por eso desde la administración se hacen muchos intentos por retener a los mejores talentos, mejorando las condiciones y la armonía en el entorno de trabajo para estimularlos a mejorar su desempeño.

En el Perú, haciendo énfasis en las instituciones estatales, al ser estas entidades que administran recursos públicos, la situación en las oficinas del estado concretamente en ambientes con influencia política como los son las municipalidades, no existe un manejo responsable de estos recursos que permita una gestión eficiente y eficaz como lo dicta “Estudio del proceso de descentralización en el Perú”. Por lo tanto, estos contextos organizacionales carecen de una cultura de buen clima laboral y es por ello la problemática abordada en la presente.

En ciertas oficinas de la Municipalidad Distrital de Santa María en la provincia de Huaura. no hay un clima de trabajo apropiado para un funcionamiento pertinente de las actividades encargadas al personal administrativo, los mismo que sucede en otras municipalidades. En general los colaboradores de las oficinas estatales no informan de este problema no obstante el resultado de tales prácticas tiene repercusión en la desmotivación y el bajo desempeño laboral.

En un artículo del periódico El Comercio (2016) citado en Campos y Ruesta (2018) se evidencia que las entidades del sector público en la ciudad de Chimbote

carecen en su gran mayoría de un óptimo desempeño laboral, esto se debe a que falta gestión controladora por parte del estado en función de sus organizaciones.

Según “El informe estadístico municipal 2015” (Municipalidad Provincial del Callao, 2015) se evidencia que existe una baja motivación causada por escasas capacitaciones brindadas a los servidores otorgándoles certificaciones para incrementar su desarrollo personal y por una inadecuada gestión de recompensas que no permite un adecuado desempeño. (Matos P. & Ramos M., 2018)

La Municipalidad Distrital de Santa María ubicada en la Provincia de Huaura, no escapa a esta realidad, puesto que al ser una organización de gobierno con personal de confianza y contratado existe la problemática de malos tratos, problemas entre colaboradores contratados y de confianza, se evidencia que el desempeño de su personal en las labores deja mucho que desear, además, se observó un estilo de liderazgo y gestión en particular, y la cooperación no sería precisamente una de las características resaltantes dentro del desarrollo de las relaciones interpersonales en las diferentes áreas de trabajo.

En muchas instituciones, sobre todo públicas relacionadas al gobierno local se observan problemas como el autoritarismo, exceso de jerarquía y burocracia, influyendo en el desempeño del trabajador, logrando por ende que los colaboradores queden insatisfechos. En esta investigación se quiere conocer cuál es el grado de correlación entre el clima organizacional y el desempeño Laboral del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Santa María.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General.**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?

¿Qué relación existe entre las Relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?

¿Qué relación existe entre la Implicación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?

¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?

¿Qué relación existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?

¿Qué relación existe entre los incentivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?

¿Qué relación existe entre la igualdad y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?

### **1.3.Objetivos de Investigación.**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación el Clima Organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos.**

Establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

Precisar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

Analizar la relación entre la implicación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

Establecer la relación entre la organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

Precisar la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.



Analizar la relación entre los incentivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

Establecer la relación entre la igualdad y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

#### **1.4. Justificación de la Investigación**

##### Justificación Teórica

La presente investigación se justifica debido a que servirá como base para el conocimiento del problema en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Santa María, además, esta investigación servirá como antecedente para futuras investigaciones.

##### 1.4.2. Justificación Práctica

La presente investigación tiene implicancias prácticas porque al comprobar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María permitirá detectar los factores que condicionan este problema.

#### **1.5. Delimitación del Estudio**

La investigación se llevará a cabo en la Municipalidad Distrital de Santa María, ubicado en el Distrito de Santa María, de la Provincia de Huaura, Región Lima.

La investigación se llevará a cabo entre los meses de diciembre del año 2018 y mayo del 2019

#### **1.6. Viabilidad**

La presente investigación es viable por cuanto se cuenta con material bibliográfico en los repositorios especializados de pregrado de Bibliotecas Virtuales Universitarias a nivel internacional y a nivel nacional.

## **Capítulo II.**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de Investigación.**

##### **2.1.1. A nivel internacional**

Chiang, y San Martin (2015) en su artículo científico titulado Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano, para la revista Ciencia y Trabajo de Chile. Buscó medir cómo el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios. Para ello las autoras realizaron un estudio no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. Cuya información se obtuvo de 259 funcionarios de la municipalidad a quienes se aplicó un cuestionario estandarizado, personal, anónimo y voluntario. El análisis de fiabilidad de las escalas varía desde meritorios a excelentes, con tamaño de Alfa de Cronbach entre 0,7 y 0,9.

Finalmente los resultados muestran que los valores de desempeño laboral se distribuyen en 6 escalas, situando a los encuestados en una evaluación de “desempeño alta”. Mientras que los valores de satisfacción laboral se distribuyen en 10 escalas, situando a los encuestados en un nivel de “laboralmente satisfechos”, tanto para la muestra femenina como masculina. Conclusiones: El estudio encontró correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, se destacan las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la relación con el jefe, para el género femenino. Y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género femenino.

Herrera, Naranjo, Betancur y Hurtado (2017) en su artículo titulado Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de

Medellín y municipio de La Estrella. Para la revista CIES en Colombia, este estudio toma por sentado que la motivación laboral es la fuerza que impulsa al trabajador a realizar determinadas acciones o comportamientos para la consecución de los objetivos de la empresa. Basándose en el modelo de teoría del comportamiento, buscaron descubrir las causas que llevan a la motivación laboral en los empleados de las entidades públicas

La metodología aplicada por los autores para la elaboración de esta investigación fue de carácter No Experimental - Mixto (Cualitativo y Cuantitativo) con corte transversal exploratorio. Buscaron reunir datos de situaciones actuales en los empleados de las empresas del sector público de la ciudad de Medellín y el municipio de la Estrella, a través de la recolección de información primaria por medio de una encuesta auto administrado. El muestreo se llevo a cabo mediante metodo no probabilistico por cirterio aplicando el cuestionario de 24 preguntas a 400 empleados de forma fisica en un periodo de un mes. Dentro de las siguientes areas : Alcaldía de Medellín, Bomberos Medellín, Colpensiones, DIAN, ESE Hospital La Estrella, Indere La Estrella, Municipio de La Estrella, municipio de Medellín, Policía Nacional, Secretaria de Movilidad, Secretaria de Tránsito, Servicios Públicos, las cuales les permitieron encuestar empleados con cargos operativos y administrativos con una trayectoria mínima de 2 años en sus cargos.

Finalmente los autores enuncian todos los temas relacionados a su trabajo, lograron diagnosticar lo niveles de motivacion, evidenciando que existen empleados que expresaron no sentirse motivados a desempeñar su labor, y a continuacion los autores enuncian algunos de los factores más relevantes a intervenir: Planes de mejoramiento, ambiente laboral, comunicación, cultura organizacional, incentivos, salarios, ascensos que dependan exclusivamente de la entidad, desconocimiento de roles, Situaciones políticas y estabilidad laboral.

Yovera (2013) en su tesis de maestría titulada El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área Administrativa del Instituto Universitario de tecnología de Yaracuy. Respaldada por la Universidad Nacional Abierta, Caracas, Analizó la influencia del clima organizacional en el desempeño del personal que labora en las unidades que conforman el área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy (IUTY), enmarcado dentro del diseño transaccional correlacional – causal, la población estuvo conformada por 30 personas, tomándose como muestra el 100% de los mismos. Para la recolección de datos se utilizó

el cuestionario, entre sus conclusiones destacan: a) La remuneración que reciben por el trabajo realizado no es suficiente para cubrir sus necesidades personales. b) La estructura definida como las normas, reglas y procedimientos limita el desempeño de los funcionarios. c) Pocas veces la institución otorga reconocimientos o recompensas que le incentiven. d) No se logra establecer un liderazgo bien definido. e) Pocas oportunidades para el desarrollo profesional. f) El entorno y el trato recibido por el director y los coordinadores de la institución casi siempre los satisfacen y motivan a desempeñar mejor su labor. g) El respeto, el reconocimiento, la calidad de vida en el trabajo y su ambiente de trabajo son factores que les satisfacen e incentivan. h) Sólo algunas veces las relaciones interpersonales facilitan la convivencia en el entorno laboral.

Jimenez y Mosquera (2017) En su tesis titulada *Clima organizacional y su Incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en Entidades Públicas*. Universidad del Pacifico, Quito-Ecuador. Analizó la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de un departamento financiero en una entidad pública. Siendo una investigación exploratoria, explicativa, se utilizaron el método de análisis causa-efecto con un exhaustivo análisis documental, y el método inductivo deductivo. aplicando una encuesta a una muestra poblacional de 32 colaboradores. Los resultados evidencian un riesgo en el Clima Laboral de manera general. finalmente concluyó que el clima laboral incide en el desempeño en este contexto.

Meléndez (2015) en su tesis de Magister titulada *Relación entre el clima Laboral y el Desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas 2013-2014*. Respaldada por la dirección de Posgrado de la Universidad Tecnológica Equinoccial. Determinó la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la Subsecretaria General Administrativa Financiera , usando el método inductivo deductivo, siendo una investigación de enfoque cuantitativo , de alcance descriptivo-explicativo-correlacional , se aplicó un test de clima laboral Great place to work de 55 ítems a una muestra de 37 funcionarios y funcionarias, este test mide cuatro aspectos (credibilidad, respeto, camaradería y el orgullo) el test de desempeño laboral de 34 ítems se aplicó a los mismos y mide seis aspectos como son el cumplimiento, el conocimiento del trabajo, la disciplina, la capacidad de aprendizaje, la orientación a resultados y las relaciones en la comunicación. El análisis del coeficiente

R de Pearson muestra que el clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones de la subsecretaría General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas.

Villamil y Sanchez (2012) en su artículo titulado Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma, publicado por la Revista Innovare. Se enfocaron en estudiar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma.

Para la recolección de datos los autores trabajaron con una encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario. Aplicado a una muestra de 154 empleados encuestados, dicho cuestionario alcanzó un índice de Cronbach de 0.928, con un total de 65 preguntas; y para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert. tomando como base ocho dimensiones para la variable clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y para la variable satisfacción laboral seis dimensiones (satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que realiza su trabajo, con la oportunidad de desarrollo, con la relación jefe/subordinado, y con la relación remuneración). Se determinó que existe un 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma; con un coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80.

### **2.1.2. A nivel Nacional**

Campos y Ruesta (2018) En su tesis titulada Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Huarmey Chicama-2018. respaldada por la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo. Los autores buscaron determinar el clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua Huarmey Chicama 2018

Los autores desarrollaron su estudio desde el enfoque Cuantitativo, siendo un estudio descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de los datos usaron la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario de clima laboral y otra de desempeño a una muestra poblacional de 30 trabajadores del ANA en Huarmey Chicama durante ese periodo.

En base a la investigación realizada los autores concluyeron que el clima laboral de dicha institución es correcto, pero no excelente alcanzando 23% en niveles siendo alto. De la misma manera su desempeño laboral siendo 23% . Además, Destacaron que estos resultados son favorables relativamente, es por ello que se puede decir que las variables estudiadas están presentes de manera positiva dentro de la gestión del ANA

Matos y Ramos (2018) en su tesis titulada Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los servidores de una Institución Pública del Callao, Año 2017. Respaldada por la Universidad San Ignacio de Loyola. Se planteó investigar si existe relación entre el clima organizacional con el desempeño de los servidores de la Municipalidad del Callao.

Los autores utilizaron un enfoque cuantitativo-correlacional bajo un diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 306 servidores de distintos rangos jerárquicos, empleados de confianza obreros y personal CAS (excluyendo a los cargos de mayor jerarquía) a quienes se les aplicó un cuestionario de evaluación a escala likert de clima y otro de desempeño laboral, finalmente los resultados mediante las pruebas Somers'd  $p=0,017$ , Kendall's tau-c  $p=0,017$  y Spearman's rho  $p=0.00$  .arrojan evidencia que el clima organizacional tiene relación muy significativa con el desempeño laboral que tienen los servidores dentro de esta municipalidad.

Caballero (2018) en su tesis de Maestría titulada El clima organizacional y desempeño laboral en el área de recursos humanos del Grupo Carolina, Pueblo Libre - 2017, respaldado por la Universidad Cesar Vallejo, Lima. Examinó la relación entre ambas variables en el contexto del Área de Recursos Humanos de Grupo Carolina.

Caballero, utilizó el método hipotético deductivo bajo un diseño no experimental transversal, de tipo descriptivo-correlacional, aplicando un cuestionario a escala likert a una muestra poblacional de 28 trabajadores. Finalmente concluyó que el clima organizacional está relacionado directa y positivamente con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.744 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

De la Puente (2017) en su tesis titulada Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. respaldada por la facultad de Humanidades de la Universidad Cesar Vallejo. Buscó

determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo.

El autor llevó a cabo su investigación en una muestra de 108 trabajadores comprendidos entre los 18 y 65 años. En los resultados se aprecia que la mayoría de sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general, así mismo en las sub dimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad. En la motivación de logro se aprecia en sus sub escalas Afiliación, Poder y Logro, niveles a tendencia alta. En el análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro, Asimismo la sub dimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las sub escalas de Afiliación de la motivación de logro. La sub escala de implicancia posee una relación mediana y significativa con las sub escalas de la motivación de logro en el personal administrativo.

Leon (2016) en su tesis titulada El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal del área de desarrollo social de la Municipalidad Provincial San Miguel, En Cajamarca, 2016. Respaldada por la facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte, tuvo como propósito fundamental establecer la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Institución Pública. La presente investigación es un estudio descriptivo – correlacional de diseño no Experimental transaccional, la muestra poblacional estuvo conformada por los 12 trabajadores (entre subgerentes, jefes de unidades asistentes, personal administrativo) de la municipalidad provincial de San Miguel, a quienes se les aplicó cuestionarios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral respectivamente.

El análisis de los resultados le permitió al autor establecer la relación significativa entre ambas variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.420, siendo la correlación significativa al nivel 0.01. Además, observamos que el personal tiene un alto grado de identificación con la institución y autonomía para realizar su labor municipal.

Quispe (2015) en su tesis titulada Clima organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Respaldada por la Universidad Nacional José María Arguedas, Se planteó determinar en qué medida el clima organización se relaciona con el desempeño laboral.

El autor desarrolló este estudio bajo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental. Se aplicó un cuestionario estructurado en escala likert a una muestra poblacional de 64 trabajadores profesionales, auxiliares y técnicos. Finalmente, mediante el Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.743 evidenciando que existe una relación directa, positiva moderada, se concluye que a medida que se incrementa el valor en un sentido se incrementa en ambas variables.

Torres y Zegarra (2015) En su artículo titulado Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad Puno - 2014 – Perú. Para la Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. Investigó el nivel de correlación entre el clima Organizacional y el desempeño laboral.

El autor desarrolló su tesis según el tipo de investigación básica y el diseño general viene a ser correlacional no experimental o diseño ex post facto. El método utilizado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r Pearson y la “t” de Student para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario. finalmente concluyó que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ( $r = 0,828$ ) Y significatividad ( $t = 16,90$ ). estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

## **2.2.Bases teóricas**

### **2.2.1. Clima Organizacional**

#### **2.2.1.1. Definición.**

Brunet (2011) citado en Campos y Ruesta (2018) hace referencia que el clima organizacional resulta del proceso de interacción entre los elementos humanos dentro de una organización a través de funciones que realizan dentro de su puesto laboral, este resultado puede ser positivo o negativo.

Chiavenato (2007) define el clima organizacional

constituye “al ambiente interno entre los miembros de la organización”, además, “está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes.” (p. 58)

Chiavenato (2009) indica que:



El clima organizacional refleja la manera en que las personas interactúan unas con otras, con los clientes y con los proveedores internos y externos, así como el grado de satisfacción con el contexto que las rodea. El clima organizacional puede ser, en un extremo, agradable, receptivo, cálido e incluyente o, en el otro, desagradable, agresivo, frío y alienante. (p. 553)

Como diría más tarde, Chiavenato (2011) el término Clima organizacional refiere a “los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes” (p. 50) Es decir, el clima laboral expresa específicamente a “las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (p. 74). Además, expresa “la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p. 74)

Es evidente que los comportamientos y actitudes influyen tanto de manera positiva o negativa en el entorno organizacional, su naturaleza implica que para explicar la dinámica de influencia del clima organizacional debemos basarnos en múltiples teorías y métodos, teorías de diferentes disciplinas como menciona Ivancevich (2006):

implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia. (Caballero, 2018, pág. 22)

Una definición más acorde al contexto social según Chiang Vega, Martín, y Nuñez, (2010) citados en Rivas (2015) sería que el clima organizacional son las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, y que si los individuos de una organización comparten de hecho las percepciones de una dimensión de clima psicológico, esto implica la asignación compartida de un significado y los valores pueden agregarse para indicar el clima organizacional, es decir es como los individuos en general, perciben su organización. (Rivas, 2015, págs. 32-33)

Otros autores (Alvarado, 2003; Torres & Zegarra, 2015) consideran que el clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describen el grado (favorable o desfavorable) de satisfacción de los colaboradores con su medio laboral.

De hecho, como resaltaría Furnham, esto se convierte en una cualidad relativamente perdurable que influye en el comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”. (Rivas, 2015, pág. 33)

Según Ramos y otros (2007) manifiestan que el “clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener este nivel de relaciones de convivencia escolar”. (Torres & Zegarra, 2015, pág. 6)

### ***2.2.1.2. Componentes del Clima Organizacional***

La literatura indica que no existe una única clasificación de componentes del clima organizacional (Palma, 2004 cit. en Torres & Zegarra, 2015; Fincher (1983) y Nash (1983), cit. en Meléndez, 2015)

Así también Palma (2004) menciona que “los estudios orientados a medir el clima organizacional, la existencia de algunas categorías o dimensiones en una organización se relacionan con propiedades propias de cada institución”. (Torres & Zegarra, 2015, pág. 6)

Torres y Zegarra (2015) proponen que la existencia de algunas categorías o dimensiones del clima organizacional en una organización se relacionan con propiedades específicas de cada uno. Es necesario precisar que dichas categorías no son únicas, como tampoco existe un clima único o ideal, estos dependen de las características propias de cada entidad.

Fernández (2002), indica que el clima organizacional son aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo; esto es, todos aquellos relacionados con los procesos de gestión, ya sean formales e informales, que influyen positiva o negativamente en el rendimiento del trabajo. Se dejan fuera los elementos del entorno físico, ya que ni están causados por los comportamientos organizativos ni su impacto en la eficiencia está demostrado. (Torres & Zegarra, 2015, pág. 7)

### ***2.2.1.3. Enfoques del análisis de los factores del clima organizacional***

#### **Enfoque de factores Individuales**

Desde *el enfoque de Factores Psicológicos e individuales*, Schneider (1983) nos indicó que el individuo puede determinar los procesos que tiene una organización y entre ellos se destaca: (1) La necesidad que aquél siente de establecer interacción social, para ello busca y selecciona a otros; (2) Necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización, y por último (3) la Construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización. (Caballero, 2018, pág. 24)

Quispe (2015) observa también que el aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones según sus construcciones personales como: autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y disposición al cambio; estos factores están directamente relacionados con el concepto de clima laboral, el cual se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que influye en la conducta del empleado. (Caballero, 2018, pág. 24)

### **Enfoque de Factores Grupales**

Toro (2005) definió al clima como la “percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias”. (Caballero, 2018, pág. 25)

Esto genera un clima de paz, que en consecuencia reduce la agresividad interpersonal, deriva aprendizaje de los conflictos cuando llegan a ocurrir, los cuales benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para la sociedad. (Caballero, 2018, pág. 25)

Estos factores son: Espíritu de cooperación; confianza en el jefe; relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos.

### **Enfoque de Factores Organizacionales**

Cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades, a veces únicas y exclusivas, que afectan el ambiente interno o clima organizacional de las mismas, y repercuten en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la productividad de la empresa. (Caballero, 2018, pág. 25)

Quispe (2015) menciona que entre estos factores algunos autores destacan: la comunicación y difusión de políticas, modelo de toma de decisiones, estructura organizacional, Nivel jerárquico y su influencia en el cargo, Riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico. (Caballero, 2018, pág. 25)

#### ***2.2.1.4. Teoría de Motivación de los Factores de Herzberg***

Frederick Herzberg; formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. (Fernández, 2013, cit en Caballero (2018))

Factores higiénicos o factores extrínsecos: Es el ambiente que rodea a las personas y cómo desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas. Principales factores higiénicos; salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos. En la motivación extrínseca, el estímulo o incentivo que mueve a una persona a realizar una actividad viene dado de fuera, es un incentivo externo y no proviene de la propia tarea. Funciona a modo de refuerzo. Por ejemplo, cuando una persona realiza ejercicio físico no por el mero hecho de disfrutar haciéndolo, sino por motivos sociales u otros. Herzberg, destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, el trabajo es una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen más, se puede premiar e incentivar salarialmente, o sea, se incentiva a la persona a cambio de trabajo. Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción. Su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor, pero no mejora la salud. Por estar relacionados con la insatisfacción, Herzberg los llama factores de insatisfacción. (Fernández, 2013, cit en Caballero (2018))

Factores motivacionales o factores intrínsecos: Estos factores están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de

economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas. Esto hace perder el significado psicológico del individuo, el desinterés provoca la “desmotivación” ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar. Según Herzberg, los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables cuando son óptimos. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción del individuo, Herzberg la llama factores de satisfacción. En la motivación intrínseca la persona comienza o realiza una actividad por incentivos internos, por el propio placer de realizarla. La satisfacción de realizar algo o de conseguirlo no está determinada por factores externos. Está relacionada, por lo tanto, con la autosatisfacción personal y la autoestima. Por ejemplo, hay personas que realizan ejercicio físico porque disfrutan de la actividad. También destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están desligados y son distintos de los factores de la insatisfacción. Para el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción sino ninguna satisfacción. (Fernández, 2013, cit. en Caballero (2018))

### **2.2.2. Desempeño laboral**

#### ***2.2.2.1. Definición***

Uno de los referentes más citados sobre el desempeño laboral es sin duda Chiavenato (2000) quien define el desempeño laboral como “comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. (Rivas, 2015, pág. 47)

Según los autores Pernía y Carrera (2014) como se citaron en Campos y Ruesta (2018) el desempeño laboral es un efecto del esfuerzo conjunto del empleado que interiorizó todas las funciones designadas a su puesto de trabajo y las logró realizar con sus habilidades propias generando así la eficacia de su trabajo” (p.22)

Para Montenegro (2000) el desempeño se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al aun empleado y al entorno. Por otro lado, agrega Millán,

implica desenvolvimiento en el compromiso o la obligación que se asume al ejecutar tareas, funciones, responsabilidades laborales y aportes para el logro de objetivos organizacionales que están debidamente orientados por la dirección superior de la organización. (Rivas, 2015, pág. 47)

Robbins (2004) cit. en Caballero (2018) planteó que la fijación de metas es un factor para activar el comportamiento y la mejora de desempeño: Entonces para él:

el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. Las coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos (pág. 45)

#### ***2.2.2.2.Importancia del desempeño laboral***

Para Chiavenato (2011) el propósito del desempeño laboral es la existencia de una comunicación fluida y socialización de los objetivos y beneficios que se adquieran en la organización entre cada uno de los miembros. Así:

la empresa debe definir y comunicar los objetivos y beneficios antes de implantar la evaluación de desempeño, así se asegurará que todos tengan expectativas comunes acerca de lo que se puede conseguir. La parte más importante a la hora de implantar este programa es explicar por qué es necesario para así eliminar todo tipo de resistencias. (Caballero, 2018, pág. 46)

lo anterior hace necesario una serie de características y competencias individuales como mencionan Milkovich y Boudrem (1994)

consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones, estos cambios incluyen la necesidad de ser globales, crecer sin usar más capital y responder a las amenazas y oportunidades de la economía. Parte de estas tendencias actuales es el Outsourcing que se define como la externalización de determinadas actividades, para la mejora radical de los procesos en los que internamente no se tengan especiales capacidades, es decir, cuando una organización transfiere alguna actividad, que no forma parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado. (Meléndez, 2015)

Chiavenato (2002) expone:

La eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento (Caballero, 2018, pág. 46)

### ***2.2.2.3. Características del desempeño laboral***

Rivas (2015) cree que corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

- Adaptabilidad: Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.
- Comunicación: Se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.
- Iniciativa: Se refiere a la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.
- Conocimientos: Se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.
- Trabajo en equipo: Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

- Estándares de trabajo: Se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.
- Desarrollo de talentos: Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.
- Potencia el diseño del trabajo: Se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.
- Maximiza el desempeño: Se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño.

#### ***2.2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral***

Pernía y Carrera (2014) citados en Campos y Ruesta (2018) plantearon tres dimensiones, como se citan a continuación:

##### a. Funciones.

“Las funciones son las acciones que deben de realizar los trabajadores para ser eficientes son aquellas actividades ejecutadas por los colaboradores, es decir debe desempeñarlos eficientemente. (p. 24)

##### b. Comportamiento

Es el comportamiento de las cualidades en función de la manifestación del colaborador frente a las funciones del atributo. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador. (p.24)

##### c. Rendimiento

Señalan que “El rendimiento está en función de cómo es que el colaborador realiza las actividades bajo el enfoque de la eficacia y a la eficiencia con las que lo ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo. (p.24)



### ***2.2.2.5. Evaluación del Desempeño laboral***

La literatura muestra que la evaluación de desempeño es la apreciación sistemática del cómo se desempeña cada persona en su puesto (Chiavenato, 2007), y su importancia radica en que es un medio para detectar posibles problemas como lo son mala adecuación de puestos al personal de la organización y los problemas de motivación.

En la presenta investigación para evaluar el desempeño laboral se ha considerado la teoría expuesta Pernía y Carrera (2014) citados en la investigación de Campos y Ruesta (2018), Pernía y Carrera, determinan un alcance de evaluación, a través de las funciones, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el colaborador, en su centro de labor. En la teoría pre descrita nos estamos valiendo para realizar nuestra evaluación del desempeño en los trabajadores de la entidad estatal, cabe destacar que los autores aducen a un principal problema de alcanzar un buen desempeño laboral, a la adaptabilidad de personas y caracteres como nuevos elementos de la institución.

La evaluación de desempeño laboral es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continúa realizada por parte de los jefes inmediatos se valoran el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del trabajador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos. A veces se presentan fenómenos como la falta de adaptabilidad a elementos nuevos dentro de la empresa, donde repercute en la valoración el desconocimiento por ejemplo de sus funciones principales, el condicionamiento de no conocer cómo es que se maneja adecuadamente la cultura en la empresa, entre otros factores que delimitan un estático rango de desempeño laboral. La evaluación de los recursos humanos, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los trabajadores la forma en que se están desempeñando en su trabajo y en principio a elaborar planes de mejora. (Pernía y Carrera, 2014, cit. en Campos y Ruesta, 2018)

## **2.3. Definiciones Conceptuales**

### **a. Clima Organizacional**

El clima organizacional es la descripción individual del marco social o contextual del cual forma parte la persona, y que, si los individuos de una organización comparten de hecho las percepciones de una dimensión de clima psicológico, esto implica la asignación

compartida de un significado y los valores pueden agregarse para indicar el clima organizacional.

## **b. Desempeño laboral**

El desempeño laboral es un efecto del esfuerzo conjunto del empleado que interiorizó todas las funciones designadas a su puesto de trabajo y las logró realizar con sus habilidades propias generando así la eficacia de su trabajo.

### **2.4. Formulación de la Hipótesis**

#### **2.4.1. Hipótesis General**

El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

La implicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

La Organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

El reconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

Los Incentivos se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

La igualdad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

### Capítulo III.

## METODOLOGÍA

### 3.1. Diseño Metodológico

#### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación por su naturaleza corresponde a una investigación *social básico* o Teórica, en razón que se recogerá información directamente de la realidad. (Carrasco, 2006)

#### 3.1.2. Nivel de la investigación

Es de *alcance correlacional* por que se estudiará la asociación o relación entre variables en base a los conceptos preconcebidos en torno a las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. (Hernandez ,Fernandez & Baptista, 2014)

#### 3.1.3. Diseño de la Investigación

*No experimental*. Es decir, no se manipulará la variable clima organizacional con la intención de generar cambios en la segunda variable desempeño laboral. Es post facto por que las relaciones se estudiaron posteriores a los hechos.

De corte *Transversal*, es decir la aplicación de los instrumentos se desarrollará en un momento determinado y se evaluará en base a ellos los datos.

#### 3.1.4. Enfoque de la investigación

La presente investigación se enmarca dentro del *enfoque cuantitativo* de la investigación científica; es decir, mediante un tipo de análisis predominantemente *cuantitativo*, se describen los componentes de la realidad problemática y se establece la

relación entre las partes de nuestro objeto de estudio. (Hernández ,Fernandez & Baptista, 2014).

### **3.2.Población y Muestra**

#### **3.2.1. Población**

La población estará conformada por el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

#### **3.2.2. Muestra.**

Debido a la cantidad de población y a las particularidades de la investigación se utilizó una muestra poblacional del personal administrativo de todas las oficinas de la Municipalidad Distrital de Santa María a fin de garantizar la representatividad de la muestra siendo 30 unidades de muestreo.

#### **Criterios de Inclusión**

- Ser personal administrativo
- Tener como mínimo un periodo de 1 mes laborando en la oficina.
- No existen restricciones en cuanto a género del encuestado.
- Solo quienes den consentimiento para ser encuestados.

#### **Criterios de Exclusión**

- Se excluye voluntarios, practicantes pre profesionales y profesionales

### **3.3.Operacionalización de variables e indicadores**

#### **3.3.1. Definición Conceptual**

##### **a. Clima Organizacional**

Es la descripción individual del marco social o contextual del cual forma parte la persona, y que, si los individuos de una organización comparten de hecho las percepciones de una dimensión de clima psicológico, esto implica la asignación compartida de un significado y los valores pueden agregarse para indicar el clima organizacional.

## **b. Desempeño laboral**

El desempeño laboral es un efecto del esfuerzo conjunto del empleado que interiorizó todas las funciones designadas a su puesto de trabajo y las logró realizar con sus habilidades propias generando así la eficacia de su trabajo.

### **3.3.2. Definición Operacional**

#### **a. Clima laboral**

Se evaluará el clima organizacional en función de las siete dimensiones: (1) liderazgo, (2) Relaciones Interpersonales, (3) implicación, (4) organización, (5) reconocimiento, (6) incentivos, y (7) Igualdad.

#### **b. Desempeño laboral**

En la presente investigación para evaluar el desempeño laboral se ha considerado la teoría expuesta por Pernía y Carrera (2014) citados en la investigación de Campos y Ruesta (2018), Pernía y Carrera, determinan un alcance de evaluación, a través de las funciones, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el colaborador, en su centro puesto laboral

## **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnicas a emplear**

**La Observación.** Nos permite establecer una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social o los actores sociales, de los que se obtienen datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación.

**Recopilación o Revisión documental.** Técnica de investigación general cuya finalidad es obtener datos e información a partir de fuentes documentales (Documentos escritos, Estadísticos o numéricos, cartográficos documentación oral o fonética) con el fin de ser utilizados dentro de los límites de una investigación en concreto.

**Encuesta:** Procedimiento de investigación dentro del diseño no experimental o de las ciencias sociales, en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado o una entrevista a alguien, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla.

Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, ideas, características o hechos específicos.

### **3.4.2. Descripción de los instrumentos**

#### **a. Cuestionario de Clima organizacional**

El instrumento para la variable clima organizacional está conformado por siete dimensiones: (1) liderazgo, (2) Relaciones Interpersonales, (3) implicación, (4) organización, (5) reconocimiento, (6) incentivos, y (7) Igualdad

Cuestionario de Desempeño laboral (Rolano, en Campos y Ruesta, 2018)

##### **Ficha Técnica**

**Nombre Original:** Cuestionario de Clima organizacional

**Autor:** Neyra Alayo (2015)

**Adaptado:** Campos y Ruesta, 2018

**Tipo de instrumento:** Cuestionario.

**Administración:** Auto administrado, entrevista personal.

**Duración:** Aproximadamente 15 minutos.

#### **b. Cuestionario de Desempeño laboral**

El instrumento para la variable desempeño laboral está conformado por tres dimensiones: (1) funciones, (2) Comportamiento, y (3) rendimiento.

##### **Ficha Técnica**

**Nombre Original:** No Especifica

**Autor:** Rolano Reategui (2015)

**Adaptado:** Campos y Ruesta, 2018

**Tipo de instrumento:** Cuestionario.

**Administración:** Auto administrado, entrevista personal.

**Consistencia interna**

El análisis de confiabilidad para evaluar la consistencia interna de los instrumentos se realizó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach :

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

*Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad*

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario 1	,945	18
Cuestionario 2	,974	36

Del análisis de los ítems del Clima Organizacional y Desempeño laboral en conjunto e individualmente, el resultado para la escala de clima organizacional resulta 0,945, la escala de desempeño laboral resulta 0.975 demostrando una alta fiabilidad en todos los casos, se deduce que existe una buena consistencia entre los elementos internos

### **3.5.Técnicas para el procesamiento de la Información**

Se hará uso del Microsoft office Excel 2016 como soporte para facilitar el ingreso de los datos, así como el reporte inicial de los datos descriptivos y la matriz de correlación.

El análisis de los datos será desarrollado a través de software estadístico SPSS v.25, para definir el tipo de variable y escala que usaran los datos e información recabada de las unidades de muestreo, desarrollar el cálculo inferencia que servirá para probar la hipótesis y la generación de tablas y gráficos estadísticos destinados al análisis descriptivo.

#### **Análisis e interpretación de datos**

Cada tabla estadística será interpretada, cuyo resultado será comparado con el marco teórico para arribar a las conclusiones.

#### **Tratamiento estadístico.**

Se hizo uso de estadística descriptiva para la presentación de datos unidimensionales, y la estadística inferencial para comprobar las Hipótesis.

#### **Prueba Estadística para la comprobación de las Hipótesis**

Por la Naturaleza cuantitativa de las variables, se usó como prueba el Coeficiente de correlación de ***R de Pearson***.

$$= \frac{\dots}{\dots}$$

Donde el coeficiente de correlación (r) va de perfecto (-1 ó 1) a nulo (0).

Para la interpretación de los coeficientes se usará la siguiente nomenclatura:

<b>Coeficiente</b>	<b>Interpretación</b>
0	nula
>0.0 – 0.2	Muy baja
>0.2 – 0.4	Baja
>0.4 – 0.6	Moderada
>0.6 – 0.8	Alta
>0.8 – <1.0	Muy alta
1.0	Perfecta



## Capítulo IV.

### RESULTADOS

#### 4.1.Descripción de los Resultados

*Tabla 2. Encuestado según sexo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	9	30,0	30,0	30,0
	Femenino	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018

Del total de los Servidores públicos encuestados el 70,0% pertenece al sexo femenino, y el 30,0 % es pertenece al sexo masculino. Siendo la categoría sexo femenino el más predominante dentro de los servidores públicos.



Figura 1. Encuestado según sexo

Tabla 3. Encuestado según grupo de Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
de 24 a 29 años	13	43,3	43,3	43,3
de 30 a 35 años	6	20,0	20,0	63,3
de 36 a 40 años	3	10,0	10,0	73,3
de 41 a 50 años	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018

Del total de los Servidores públicos encuestados el 43,3% tiene entre 24 y 29 años de edad siendo este el grupo más predominante, el 26,7 % tiene entre 41 a 50 años de edad, el 20,0% tiene entre 30 y 35 años, finalmente el 10,0% tiene entre 36 y 40 años de Edad.

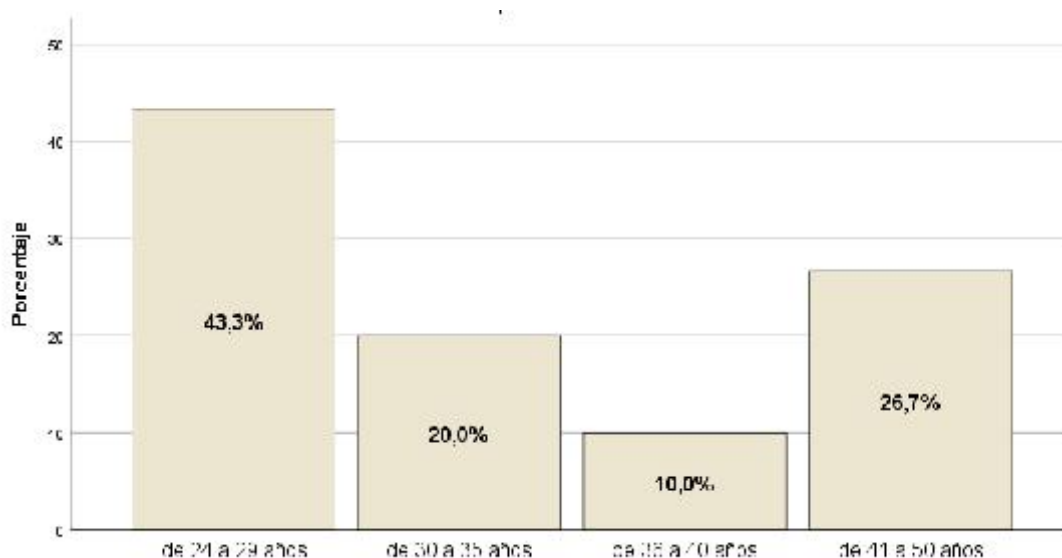


Figura 2. Encuestado según grupo de Edad

## Descripción de la Variable Clima Organizacional

Tabla 4. Percepción del clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	5,4	5,4	5,4
Eficiente	2	8,1	8,1	13,5
Regular	27	86,5	86,5	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018

De la figura 4, un 87 % del personal administrativo de la municipalidad de Santa Maria, afirman que perciben un nivel regular de calidad en el clima organizacional, un 8 % percibió un nivel eficiente y un 5% lo percibe un nivel deficiente.

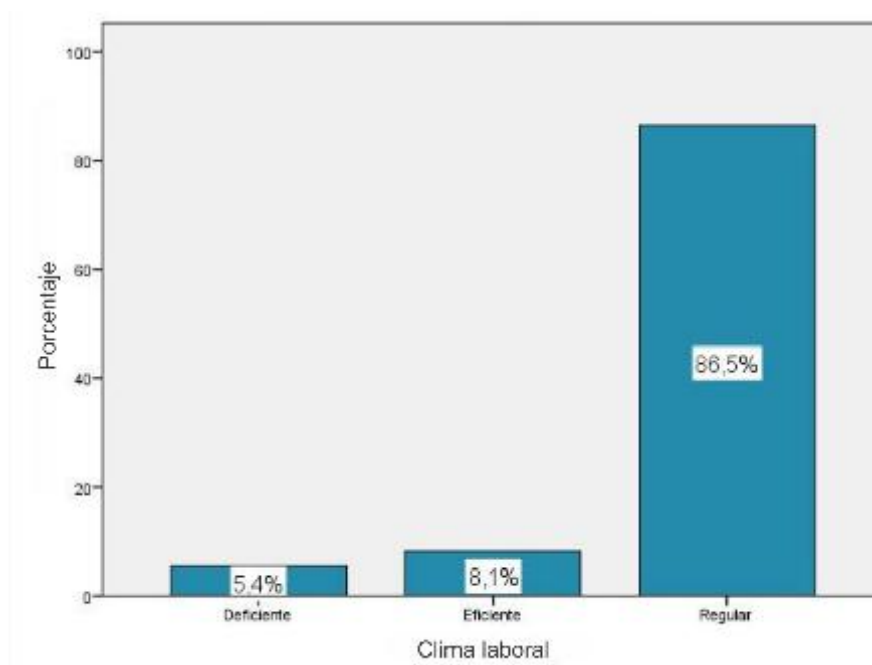


Figura 3. Percepción acerca del clima organizacional

## Descripción de la variable Desempeño laboral

Tabla 5. Percepción del Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	10,8	10,8	10,8
Medio	27	89,2	89,2	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018

De la figura 5, un 89 % del personal de las oficinas de la gerencia percibe que el desempeño alcanzó un nivel medio y un 11 % que perciben un nivel bajo.

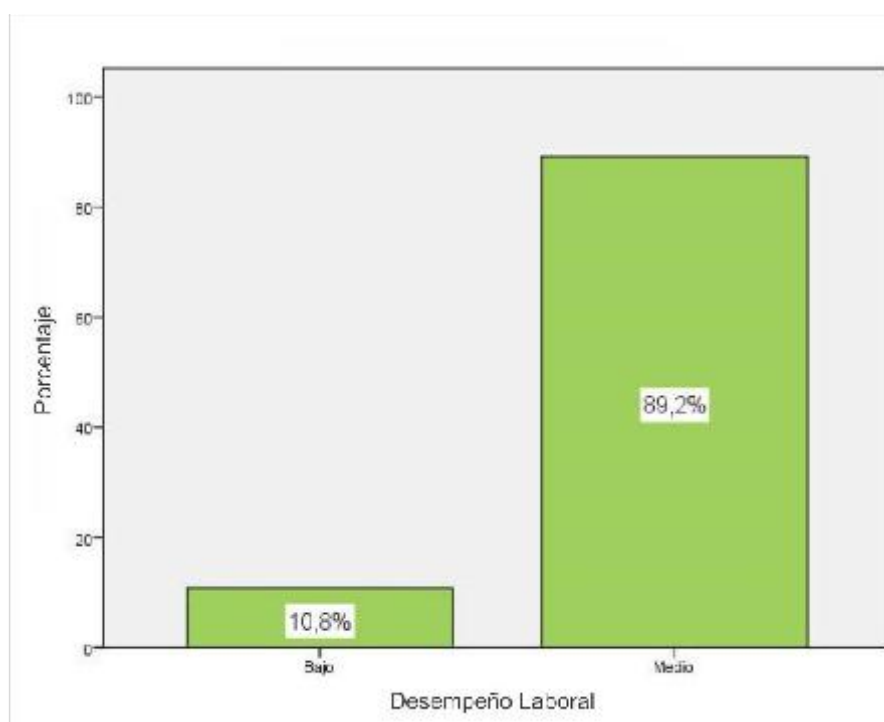


Figura 4. Percepción del desempeño laboral

## 4.2. Contrastación de las Hipótesis

### 4.2.1. Contraste de Normalidad

Para determinar si los datos se aproximan o no a una distribución normal, se aplicó la prueba de Normalidad teniendo en cuenta las particularidades de los datos y la población.

Tabla 6. Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk (SW)

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	E	gl	Sig.
Liderazgo	,929	30	,021
Relaciones interpersonales	,880	30	,001
Implicación	,818	30	,000
Organización	,875	30	,002
Reconocimiento	,903	30	,004
Incentivos	,925	30	,021
Igualdad	,937	30	,036
<b>Clima organizacional</b>	<b>,954</b>	<b>30</b>	<b>,001</b>
Funciones	,871	30	,000
Comportamiento	,865	30	,000
Rendimiento	,787	30	,000
<b>Desempeño laboral</b>	<b>,843</b>	<b>30</b>	<b>,000</b>

Para la mayoría de los resultados los datos ofrecen valores  $p < 0,05$ , no obstante, por lo tanto, la distribución de los valores no es normal.

### 4.2.2. Contrastación de la Hipótesis general

**H0** El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018

**H1** El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

### Hipótesis Estadísticas

HE0 = El clima Organizacional no se correlaciona con el desempeño laboral

HE1 = El clima Organizacional se correlaciona con el desempeño laboral

### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

### Correlación estadística

Tabla 7. Correlaciones desempeño laboral por Clima organizacional

		Clima Organizacional	Desempeño laboral
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,000$ ,  $0,05$  rechazando la hipótesis nula (H0) en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ( $r=0,920$ ) señala que se trata de una correlación muy alta.

#### 4.2.3. Contrastación de la Primera Hipótesis Específica

- H0** El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.
- H1** El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

### Hipótesis Estadísticas

HE0 = El liderazgo no se correlaciona con el desempeño laboral

HE1 = El liderazgo se correlaciona con el desempeño laboral

### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

### Correlación estadística

Tabla 8. Correlaciones desempeño laboral por liderazgo

		Liderazgo	Desempeño laboral
Liderazgo	Coeficiente de correlación	1	,771
	Sig. (bilateral)		,005
	N	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,771	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	30	30

. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,005$ ,  $0,05$  rechazando la hipótesis nula (H0) en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ( $r=0,771$ ) señala que se trata de una correlación alta.

#### 4.2.4. Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica

- H0** Las relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.
- H1** Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

### Hipótesis Estadísticas

HE<sub>0</sub> = Las relaciones interpersonales no se correlacionan con el desempeño laboral

HE<sub>1</sub> = Las relaciones interpersonales se correlacionan con el desempeño laboral

### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

### Correlación estadística

Tabla 9. Correlaciones Desempeño laboral por relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1	,940
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,940	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,000$ ,  $0,05$  rechazando la hipótesis nula (H0) en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ( $r=0,940$ ) señala que se trata de una correlación muy alta.

#### 4.2.5. Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica

**H0** La implicación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

**H1** La implicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

### Hipótesis Estadísticas

HE0 = La implicación no se correlaciona con el desempeño laboral

HE1 = La implicación se correlaciona con el desempeño laboral

### Nivel de significancia (sig.)



Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

### Correlación estadística

Tabla 10. Correlaciones desempeño laboral por implicación

		Implicación	Desempeño laboral
Implicación	Coeficiente de correlación	1	,920
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,920	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,000$ ,  $0,05$  rechazando la hipótesis nula (H0) en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ( $r=0,920$ ) señala que se trata de una correlación alta.

#### 4.2.6. Contrastación de la Cuarta Hipótesis Específica

**H0** La Organización no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

**H1** La Organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

#### Hipótesis Estadísticas

HE0 = La Organización no se correlaciona con el desempeño laboral

HE1 = La Organización se correlaciona con el desempeño laboral

#### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

### Correlación estadística

Tabla 11. Correlaciones desempeño laboral por organización

		Organización	Desempeño laboral
Organización	Coefficiente de correlación	1	,920
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,920	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,000$ ,  $0,05$  rechazando la hipótesis nula (H0) en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ( $r=0,920$ ) señala que se trata de una correlación muy alta.

#### 4.2.7. Contrastación de la Quinta Hipótesis Específica

- H0** El reconocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.
- H1** El reconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

### Hipótesis Estadísticas

HE0 = El reconocimiento no se correlaciona con el desempeño laboral

HE1 = El reconocimiento se correlaciona con el desempeño laboral

### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

### Correlación estadística

Tabla 12. Correlaciones desempeño laboral por reconocimiento

		Reconocimiento	Desempeño laboral
Reconocimiento	Coeficiente de correlación	1	,910
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,910	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,000$ ,  $< 0,05$  rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ( $r=0,910$ ) señala que se trata de una correlación muy alta.

#### 4.2.8. Contrastación de la sexta Hipótesis Específica

**H0** Los Incentivos no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

**H1** Los Incentivos se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

#### Hipótesis Estadísticas

HE0 = Los Incentivos no se correlaciona con el desempeño laboral

HE1 = Los Incentivos se correlaciona con el desempeño laboral

#### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

#### Correlación estadística

Tabla 13. Correlaciones desempeño laboral por incentivos

		Incentivos	Desempeño laboral
Incentivos	Coeficiente de correlación	1	,920
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,920	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,000$ ,  $0,05$  rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ( $r=0,920$ ) señala que se trata de una correlación muy alta.

#### 4.2.9. Contrastación de la séptima Hipótesis Específica

**H0** La igualdad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

**H1** La igualdad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.

#### Hipótesis Estadísticas

HE0 = La igualdad no se correlaciona con el desempeño laboral

HE1 = La igualdad laboral se correlaciona con el desempeño laboral

#### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

#### Tabla de contingencia

*Tabla 14. Correlaciones desempeño laboral por igualdad*

		Igualdad	Desempeño laboral
Igualdad	Coeficiente de correlación	1	,900
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,900	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Decision estadística**

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,000, < 0,05$  rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ( $r= 0,900$ ) señala que se trata de una correlación muy alta.

## **Capítulo V.**

### **DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1.Discusiones**

El propósito de la presente fue determinar la relación del Clima Organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018. Los resultados evidencian la existencia de una correlación entre ambas variables coincidiendo con las investigaciones de Torres y Zegarra (2015), Núñez y Delgado (2016) Matos y Ramos (2018), Caballero (2018), Quispe (2015) y Rivas (2015) en que existe algún tipo de correlación bidireccional entre ambas variables; incluso Zans (2017), Jiménez y Mosquera (2017) encuentran una relación de causalidad de tal manera que el Mejoramiento del Clima Organizacional incide de manera positiva en el desempeño laboral. Esto se debe como menciona Yovera (2013), encuentra que los indicadores de la estructura organizacional, remuneración, reconocimiento, respeto, promoción y el liderazgo, así como el trato recibido por los superiores son factores que satisfacen y motivan en mayor medida, mientras que las relaciones interpersonales pocas veces facilitan la convivencia.

## 5.2.Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos del estudio realizado y de su posterior análisis e interpretación se llegó a las siguientes conclusiones:

- A nivel de Hipótesis General, se demuestra la existencia de una correlación significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018; queda demostrada que existe una correlación directa muy fuerte entre las variables (0,000, 0,05;  $r=0,920$ ) indicando que a mejor clima organizacional los servidores publicos de dicha oficina muestran mejor desempeño laboral.
- Primera. Se demuestra la existencia de una correlación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018, queda demostrada que existe una correlación directa fuerte entre las variables (0,000, 0,05;  $r=0,771$ ) indicando que a mejor liderazgo, los servidores públicos de dicha oficina muestran mejor desempeño laboral
- Segunda. Se demuestra la existencia de una correlación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018, queda demostrada que existe una correlación directa muy fuerte entre las variables (0,000, 0,05;  $r=0,940$ ) indicando que a mejores relaciones interpersonales, los servidores publicos de dicha oficina muestran mejor desempeño laboral..
- Tercera. Se demuestra la existencia de una correlación significativa entre la implicación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018, queda demostrada que existe una correlación directa muy fuerte entre las variables (0,000, 0,05;  $r=0,920$ ) indicando que a mayor implicación, los servidores publicos de dicha oficina muestran mejor desempeño laboral.
- Cuarta. Se demuestra la existencia de una correlación significativa entre la organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018, queda demostrada que existe una correlación directa muy fuerte entre las variables (0,000, 0,05;  $r=0,920$ )

indicando que a mejor organización, los servidores publicos de dicha oficina muestran mejor desempeño laboral.

- Quinta. Se demuestra la existencia de una correlación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018, queda demostrada que existe una correlación directa muy fuerte entre las variables (0,000, 0,05;  $r=0,910$ ) indicando que a mejor reconocimiento de los servidores publicos de dicha oficina muestran mejor desempeño laboral.
- Sexta. Se demuestra la existencia de una correlación significativa entre los Incentivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018, queda demostrada que existe una correlación directa muy fuerte entre las variables (0,000, 0,05;  $r=0,920$ ) indicando que, a mejores Incentivos, los servidores públicos de dicha oficina muestran mejor desempeño laboral.
- Séptima. Se demuestra la existencia de una correlación significativa entre la igualdad y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018, queda demostrada que existe una correlación directa muy fuerte entre las variables (0,000, 0,05;  $r=0,900$ ) indicando que a mayor igualdad, entre los servidores publicos de dicha oficina muestran mejor desempeño laboral.

### **5.3.Recomendaciones**

De acuerdo a los resultados de la investigación se enuncian algunas recomendaciones a considerar según los resultados de la presente, para su aplicación por la municipalidad.

- Se recomienda a la municipalidad distrital Implementar nuevas estrategias que ayuden a mejorar el clima organizacional dentro de la institución, mejorando así el desempeño de los servidores públicos y potenciando sus habilidades.
- Es importante también que el área de recursos humanos mejore sus estrategias de motivación, ya que a mayores motivaciones los servidores públicos muestran un mejor desempeño laboral.



## Capítulo VI

### Fuentes de Información

#### 6.1.Fuentes Bibliográficas

- Carrasco, S. (2006). *Métodología de la investigación científica* (primera , segunda reimpresion ed.). Jesus Maria, Lima, Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion De Recursos Humanos* (Octava ed.). Madrid: McGraw-Hill / Interamericana de Mexico.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento Humano* (Tercera ed.). D.F., Mexico: McGraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos* (Novena ed.). D.F., Mexico: McGraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v.
- Hernandez, Fernandez & Baptista. (2014). *Metodologia de la investigacion* (6ta ed.). DF., México: Mc GRAW-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

#### 6.2.Fuentes documentales

- Caballero, A. (2018). *El clima organizacional y desempeño laboral en el área de recursos humanos del Grupo Carolina, Pueblo Libre - 2017*. Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16166/Caballero\\_YAI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16166/Caballero_YAI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Campos, A., & Ruesta, S. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Huarmey Chicama-2018*. Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Chimbote. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28669/Ruesta\\_CSE-Campos\\_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28669/Ruesta_CSE-Campos_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Trujillo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuate\\_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuate_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Herrera, L., Naranjo, P., Betancur, L., & Hurtado, L. (2017). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *CIES Escolme*, 8(1), 23-42. Obtenido de <http://www.escolme.edu.co/revista/index.php/prueba/article/view/109/104>
- Jimenez V., H. D., & Mosquera O., A. K. (2017). *Clima organizacional y su Incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en Entidades Públicas*. Universidad del Pacifico, Quito-Ecuador.
- Leon, L. (2016). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal del área de desarrollo social de la Municipalidad Provincial San Miguel, 2016*. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Cajamarca.
- Matos P., J., & Ramos M., E. (2018). *Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de Los Servidores De Una Institución Publica del Callao, Año 2017*. Tesis Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de Administración, Lima. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3540/1/2018\\_Matos-Paredes.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3540/1/2018_Matos-Paredes.pdf)
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima Laboral y el Desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. Tesis de Magister, Universidad Tecnológica Equinoccial, Dirección General de Posgrados, Quito.
- Quispe V., E. (2015). *Clima organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Escuela Profesional de Administración de Empresas, Andahuaylas. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE->

Quispe%20Vargas%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivas, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las Municipalidades Distritales de la Red Sondor-Andahuaylas, 2015*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Escuela Profesional de Administración de Empresas, Andahuaylas. Obtenido de [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/254/Edith\\_Rivas\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/254/Edith_Rivas_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yovera, D. (2013). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área Administrativa del Instituto Universitario de tecnología de Yaracuy*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Abierta, Dirección de Investigaciones y Postgrado, Independencia , Caracas.

### **6.3.Fuentes Hemerográficas**

Estudio del proceso de descentralización (Contraloría General de la República 2014).

Chiang, M., & San Martín, N. (Setiembre-Diciembre de 2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y Trabajo*(54), 159-165. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Municipalidad Provincial del Callao. (2015). *Informe estadístico municipal*. Informe, Municipalidad Provincial del Callao, Lima. Recuperado el 15 de Octubre de 2018

Torres, E., & Zegarra, S. (Junio-diciembre de 2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad Puno -2014 – Perú. (U. N. Altiplano, Ed.) *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), 5-14. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001.pdf>

Villamil, O., & Sanchez, W. (Agosto de 2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. *Innovare*, 1(1). Obtenido de

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38991973/VARIABLES\\_DE\\_CLIMA\\_LABORA.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1555871584&Signature=Pab31I5q%2FeCFMHZ21G6vsgXp1Jw%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DVARIABLES\\_DE\\_CLIMA](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38991973/VARIABLES_DE_CLIMA_LABORA.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1555871584&Signature=Pab31I5q%2FeCFMHZ21G6vsgXp1Jw%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DVARIABLES_DE_CLIMA)

**ANEXOS**  
**01 MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Clima Organizacional y Desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>POBLACION</b>
<p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?</p> <p style="text-align: center;"><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre las Relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Implicación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?</p>	<p>Determinar la relación el Clima Organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p>Precisar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p>Evaluar la relación entre la implicación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p>	<p>El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p style="text-align: center;"><b>HIPOTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p>El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p>Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p>La implicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p><b>Clima Organizacional</b></p>	<p>Liderazgo</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Implicación</p> <p>Organización</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Incentivos</p> <p>Igualdad</p>	<p>– Conocer a cada miembro liderar</p> <p>– Empatía, – Amabilidad – Sinergia</p> <p>– Identificación con la institución – Compromiso de trabajo</p> <p>– valores organizacionales – Normas de la empresa</p> <p>– Promoción de puestos – Reconocimientos</p> <p>– Incentivos motivacionales – Aumento de sueldo – Vacaciones</p> <p>– Buen trato – Inexistencia de mobbing</p>	<p>La población estará conformada por el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p><b>MUESTRA</b> 30 personas entre asistentes y auxiliares administrativos</p> <p><b>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION</b> Básica Correlacional No experimental- Transversal</p>

<p>¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre los incentivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la igualdad y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018?</p>	<p>Evaluar la relación entre la organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p>Evaluar la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p>Evaluar la relación entre los incentivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p>Evaluar la relación entre la igualdad y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p>	<p>Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p>La Organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p>El reconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p>Los Incentivos se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p> <p>La igualdad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018.</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p>Funciones</p> <p>Comportamiento</p> <p>Rendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento del trabajo</li> <li>- Capacidad de análisis</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Actitudes</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Resolución de conflictos</li> <li>- Ausentismo</li> <li>- Compromiso</li> <li>-- Trabajo en equipo</li> </ul>	<p><b>METODO</b></p> <p>Inductivo deductivo</p> <p><b>TECNICA</b></p> <p>Observación</p> <p>Revisión documental</p> <p>Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de Clima organizacional Neyra, en Campos y Ruesta, 2018)</li> <li>- Cuestionario de Desempeño laboral (Rolano, en Campos y Ruesta, 2018)</li> </ul>
--	--	--	--	---	---	---

## 02 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala- Reactivos			
<b>Variable 1</b>  <b>Clima Organizacional</b>	Liderazgo	– Conocer a cada miembro liderar	1 2	<b>Siempre (5)</b> <b>Casi siempre (4)</b> <b>Algunas veces (3)</b> <b>Muy pocas veces (2)</b> <b>Nunca (1).</b>			
		Relaciones interpersonales	– Empatía, – Amabilidad – Sinergia		3 4,5 6		
	Implicación		– Identificación con la institución – Compromiso de trabajo		7 8,9		
			Organización		– valores organizacionales – Normas de la empresa	10 11	
	Reconocimiento	– Promoción de puestos – Reconocimientos			12 13		
		Incentivos	– Incentivos motivacionales		14 15 16		
	Igualdad		– Aumento de sueldo – Vacaciones		17 18		
		– Buen trato – Inexistencia de mobbing					
	<b>Variable 2</b>  <b>Desempeño laboral</b>	Funciones	– Conocimiento del trabajo – Capacidad de análisis		1,2,3,4 5,6,7,8	<b>Siempre (5)</b> <b>Casi siempre (4)</b> <b>Algunas veces (3)</b> <b>Muy pocas veces (2)</b> <b>Nunca (1).</b>	
			Comportamiento		– Habilidades – Actitudes – Satisfacción		9,10,11,12 13,14,15,16 17,18,19,20
		Rendimiento			– Resolución de conflictos – Ausentismo – Compromiso – Trabajo en equipo		21,22,23,24 25,26,27,28 29,30,31,32 33,34,35,36

Nota.

Dimensiones e indicadores de Clima Organizacional y desempeño basados en Rolano Reategui, citado por Campos y Ruesta, 2018.

**03 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS  
CLIMA ORGANIZACIONAL**

OBJETIVO: Clima Organizacional y Desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa Maria, 2018.

Cargo: ..... Edad .....

Sexo ( ) Femenino ( ) Masculino

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	nunca
5	4	3	2	1

N°	Ítem	5	4	3	2	1
	<b>Dimensión 1: Liderazgo</b>					
1	Usted conoce a cada miembro de la organización y mantiene una relación positiva con ellos					
2	Usted siente que el líder encargado de la supervisión en el trabajo logra realizar adecuadamente su función y no genera incomodidades.					
	<b>Dimensión 2: Relaciones interpersonales</b>					
3	Usted siente que existe empatía entre los colaboradores dentro de las oficinas de la Municipalidad					
4	Usted percibe amabilidad entre los colaboradores de las oficinas de la Municipalidad					
5	Existe ayuda por parte de sus compañeros en relación del cumplimiento de alguna de sus funciones.					
6	Usted percibe trabajo en equipo para llegar a los objetivos trazados por la Municipalidad					
	<b>Dimensión 3: Implicación</b>					
7	Usted siente identificación por la Municipalidad fuera del ambiente de trabajo					
8	Existe compromiso por parte de usted con las funciones que realiza dentro de la Municipalidad					
9	Usted siente un compromiso personal para que su institución cumpla con las metas establecidas.					
	<b>Dimensión 4: Organización</b>					
10	Los valores de la Municipalidad son similares a los suyos.					
11	Usted mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Municipalidad					
	<b>Dimensión 5: Reconocimiento</b>					
12	Usted siente que hay posibilidades de que escale de puesto en la Municipalidad					
13	Existe reconocimiento al mejor empleado del mes por las funciones eficientes que realiza a comparación de sus compañeros					
	<b>Dimensión 6: Incentivos</b>					
14	Existen incentivos motivacionales por parte de la gestión de la Municipalidad para realizar un trabajo eficiente					



15	Le han subido el sueldo por parte de la gestión de la Municipalidad por realizar bien su trabajo					
16	Al regresar de sus vacaciones percibe satisfacción por parte de sus compañeros porque usted disfruto de ellas.					
<b>Dimensión 7: Igualdad</b>						
17	Se brinda un trato igualitario en la Municipalidad					
18	Existe algún tipo de mobbing en la Municipalidad.					

## DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Clima Organizacional y Desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa Maria, 2018.

Cargo: ..... Edad .....

Sexo ( ) Femenino ( ) Masculino

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	nunca
5	4	3	2	1

N°	Ítem	5	4	3	2	1
<b>Dimensión 1 Funciones</b>						
Conocimiento del trabajo						
1	Tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
2	Se rige a las normas y especificaciones del trabajo					
3	Cuenta con autonomía para la toma de decisiones					
4	Conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					
Capacidad de análisis						
5	Cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente					
6	Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo					
7	Aporta algún proyecto para la mejora del funcionamiento de la empresa					
8	Utiliza criterios adecuados para desempeñarse de la mejor manera dentro de su puesto de trabajo					
<b>Dimensión 2. Comportamiento</b>						
Habilidades						
9	Cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					
10	Explota habilidades innatas para llegar a los objetivos profesionales.					
11	Es eficiente en el desarrollo de sus funciones					

12	Compite con sus compañeros constantemente para optimizar el tiempo.					
	Actitud					
13	Se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta					
14	Sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.					
15	Tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo					
16	Evita conflictos entre compañeros					
	Satisfacción					
17	Está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					
18	Está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					
19	Está contento con el salario obtenido.					
20	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado					
	<b>Dimensión 3 Rendimiento</b>					
	Resolución del problemas					
21	Mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					
22	Plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan					
23	Mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					
24	Plantea nuevas estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					
	Ausentismo					
25	Constantemente llega tarde a su centro de labor.					
26	Presenta a tiempo sus informes de avance.					
27	Justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo					
28	Cuenta con independencia para la toma de decisiones dentro del área					
	Compromiso					
29	Se siente identificado con la organización.					
30	Se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades					
31	No tiene registro de salidas antes del horario establecido.					
32	Constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					
	Trabajo en equipo					
33	No tiene dificultades para trabajar en equipo					
34	Muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades					
35	Propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.					
36	Es más eficiente cuando trabajan en conjunto					

## 04 TRABAJO ESTADISTICO

### Análisis de fiabilidad

#### Escala: Variable Clima organizacional

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	18

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	45,91	86,291	,686	,942
VAR00002	45,55	90,273	,737	,942
VAR00003	45,55	88,073	,753	,941
VAR00004	45,73	93,218	,488	,945
VAR00005	45,64	85,255	,723	,941
VAR00006	45,64	87,855	,653	,943
VAR00007	46,00	80,000	,900	,936
VAR00008	46,09	86,091	,753	,940
VAR00009	46,00	87,000	,596	,945
VAR00010	45,55	92,473	,558	,945
VAR00011	47,18	100,164	,000	,945
VAR00012	45,82	80,164	,935	,935
VAR00013	45,91	89,091	,873	,939
VAR00014	45,91	84,091	,920	,936
VAR00015	46,09	83,891	,890	,937
VAR00016	46,09	83,891	,890	,937
VAR00017	46,09	83,891	,890	,935
VAR00018	46,09	83,891	,890	,932

## Escala: Variable Desempeño laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	12

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	84,18	371,964	,660	,974
VAR00002	83,82	378,964	,734	,973
VAR00003	83,82	376,564	,683	,974
VAR00004	84,00	386,800	,422	,975
VAR00005	83,91	369,091	,716	,973
VAR00006	83,91	374,891	,633	,974
VAR00007	84,27	358,818	,870	,972
VAR00008	84,36	367,255	,844	,973
VAR00009	84,27	370,418	,652	,974
VAR00010	83,82	380,964	,656	,974
VAR00011	85,45	398,673	,000	,976
VAR00012	84,09	358,291	,923	,972
VAR00013	84,18	377,364	,832	,973
VAR00014	84,18	366,364	,909	,972
VAR00015	84,36	364,255	,931	,972
VAR00016	84,36	363,255	,862	,972
VAR00017	84,09	364,091	,856	,972
VAR00018	84,36	364,255	,931	,972
VAR00019	84,09	360,691	,797	,973
VAR00020	84,27	355,218	,956	,972
VAR00021	84,18	366,564	,903	,972
VAR00022	84,27	370,818	,546	,975
VAR00023	84,09	369,691	,791	,973
VAR00024	84,18	374,964	,758	,973
VAR00025	84,18	371,364	,760	,973
VAR00026	84,55	372,473	,695	,973
VAR00027	84,55	357,473	,860	,972
VAR00028	84,18	371,964	,660	,974
VAR00029	83,82	378,964	,734	,973
VAR00030	83,82	376,564	,683	,974
VAR00031	84,00	386,800	,422	,975
VAR00032	83,91	369,091	,716	,973
VAR00033	83,91	374,891	,633	,974
VAR00034	84,27	358,818	,870	,972
VAR00035	84,36	367,255	,844	,973
VAR00036	84,27	370,418	,652	,974

## 05 EVIDENCIA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

\*BD GM y DL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

31 : VAR000001 Visible: 50 de 50 variables

	VAR0000 01	VAR0000 02	VAR0000 03	VAR0000 04	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6
1	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4
2	2	4	2	5	2	2	1	2	1	2
3	1	2	5	4	1	3	2	3	3	1
4	1	2	3	3	4	3	3	4	3	4
5	2	3	4	3	1	2	1	2	1	3
6	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2
7	2	2	2	5	3	2	2	3	2	3
8	2	4	2	5	2	2	4	4	3	3
9	1	1	2	2	4	5	5	5	3	4
10	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1
11	1	2	4	4	2	3	4	4	2	4
12	1	3	3	5	2	2	2	2	2	2
13	2	1	5	3	1	3	3	4	2	3
14	1	3	4	1	2	3	2	4	2	4
15	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2
16	1	1	5	5	2	4	5	5	4	4
17	2	4	5	5	2	2	4	4	4	4
18	1	4	5	5	3	4	3	4	2	4
19	2	2	1	4	1	3	3	4	3	4
20	1	3	3	3	4	4	4	4	2	3
21	2	3	3	5	1	1	2	2	2	1
22	2	3	1	5	5	4	4	4	3	3
23	1	2	4	5	4	4	4	5	2	3
24	2	2	2	5	4	4	3	3	3	4
25	2	2	2	5	2	4	4	3	4	4
26	1	1	3	5	4	4	3	4	4	4
27	1	3	3	5	2	5	5	4	2	4
28	2	2	5	5	4	4	4	4	3	3
29	2	2	5	5	1	4	4	4	4	4
30	1	1	5	5	2	4	4	4	4	4
31										
32										
33										
34										
35										
36										

Vista de datos  Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo    Unicode:ON