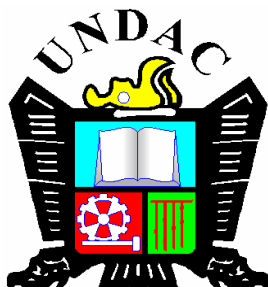


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**TESIS:**

**El clima organizacional en el desempeño laboral de los  
servidores de la municipalidad distrital de Huayllay  
2018**

**Para optar el título profesional de:**

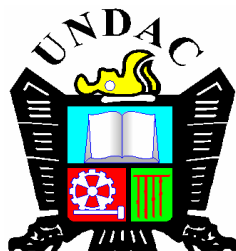
**Economista**

**Autora: Bach. Melva Jhovana ALBERTO SOLANO**

**Asesora: Dra. Mery Luz OSCANOVA VICTORIO**

**Cerro de Pasco – Perú – 2020**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES**  
**ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**TESIS:**

**El clima organizacional en el desempeño laboral de los  
servidores de la municipalidad distrital de Huayllay  
2018**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

Dr. Daniel J. PARIONA CERVANTES  
PRESIDENTE

---

Dr. Marcelino A. BARJA MARAVI  
MIEMBRO

---

Dr. José P. SALAS GAMARRA  
MIEMBRO

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la vida, a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este, y a mis maestros quienes nunca desistieron al enseñarme, y que continuaron depositando su esperanza en mí.

## **RECONOCIMIENTO**

En primer lugar, debo expresar mi sincero agradecimiento a mi asesora de tesis, Dra. Mery Luz OSCANOVA VICTORIO, por la dedicación y apoyo que me ha brindado en el desarrollo del presente trabajo, por el respeto a nuestras modestas sugerencias, por la confianza que otorga desde las aulas universitarias en la Escuela Profesional de Economía, cuna y alma mater a la que hago honor en el desempeño de mi trabajo en la Municipalidad Distrital de Huayllay.

Como todo trabajo de investigación es duro y laborioso, pero, es fruto de ideas, proyectos y esfuerzos previos que corresponden a todos, Docentes, colegas, compañeros de trabajo de la Municipalidad en mención.

De igual modo debo agradecer a todas y cada uno de las personas que contribuyeron para el desarrollo del trabajo con sus aportes, a todos, una vez más mis sinceros agradecimientos.

La Tesista

## RESUMEN

La investigación El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Huayllay 2018, tiene como objetivo general; Identificar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco 2018; y como objetivos específicos Determinar si el Liderazgo de los jefes se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay - Pasco 2018; Identificar si la Motivación se relaciona desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay - Pasco 2018; así como Determinar si la Comunicación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay – Pasco 2018.

La muestra es probabilística, se utilizó el muestreo aleatorio simple, utilizando la fórmula para poblaciones finitas se encontró una muestra de 65 trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay que fueron los sujetos informantes. Se trabajó con información primaria a través de un cuestionario conformado por 32 preguntas en una escala de actitudes tipo Likert; utilizando el método científico así como el inductivo y deductivo; se identificó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay – Pasco 2018; confirmada con la prueba de hipótesis general; donde el valor del estadístico chi cuadrado calculado es mayor del valor del estadístico chi cuadrado tabulado ( $X_C^2 = 25,932 > X_f^2 = 12,5916$ ) con un nivel de confianza del 95%.

**Palabras Claves:** Clima organizacional, Desempeño Laboral, Municipalidad.

## ABSTRACT

The research The organizational climate in the work performance of the servants of the district municipality of Huayllay 2018, has as a general objective; Identify if the Organizational Climate is related to the labor performance of the workers of the District Municipality of Huayllay 2018; and as specific objectives To determine if the Leadership of the bosses is related to the labor performance of the workers of the District Municipality of Huayllay 2018; Identify if the motivation is related to work performance of the workers of the district municipality of Huayllay 2018; as well as Determine if the Communication is related to the labor performance of the workers of the district municipality of Huayllay 2018.

The sample is probabilistic, simple random sampling was used, using the formula for finite populations we found a sample of 65 workers from the district municipality of Huayllay who were the reporting subjects. We worked with primary information through a questionnaire consisting of 32 questions on a Likert-type attitude scale; using the scientific method as well as the inductive and deductive; It was identified that there is a significant relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the District Municipality of Huayllay 2018; confirmed with the general hypothesis test; where the value of the calculated chi-square statistic is greater than the value of the tabulated chi-square statistic ( $X_C^2 = 25,932 > X_t^2 = 12,5916$ ) with a 95% confidence level.

**Keyword:** Organizational climate, Job performance, Municipality.

## INTRODUCCIÓN

En la tesis El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Huayllay 2018; en la investigación se ha planteado como objetivo general: Identificar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco 2018.

Se ha considerado una muestra no probabilística constituida por 65 trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay; el método utilizado fue el inductivo y deductivo encontrándose una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Chi cuadrado a través de la prueba de la independencia con un nivel de significancia del 5%. El desempeño laboral representado en niveles (agrupado) en la municipalidad distrital de Huayllay 2018. El 52% de los encuestados (34 trabajadores), consideran que el nivel de desempeño laboral (agrupado) es regular; un 45% de los encuestados (29 trabajadores), manifiestan que el nivel de desempeño laboral es bueno en la municipalidad distrital de Huayllay.

En el desarrollo de la investigación se ha considerado:

En el capítulo I se considera el problema de investigación donde se incluye la identificación del problema, delimitación de la investigación, formulación del problema, formulación de los objetivos, justificación de la investigación y las limitaciones de la investigación.

En el capítulo II se presenta el marco teórico, en esta parte se considera los antecedentes del estudio, las bases teóricas y científicas, definición de términos básicos, formulación de hipótesis, identificación de variables y definición operacional de variables e indicadores.

En el capítulo III se considera la metodología y técnicas de investigación, en el que se considera el tipo de investigación, método de investigación, diseño de investigación,

población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, tratamiento estadístico y orientación ética.

En el capítulo IV se presenta los resultados y discusión; y dentro de ello la descripción del trabajo de campo, presentación, análisis e interpretación de resultados, la prueba de hipótesis, discusión de resultados.

Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones más importantes arribados en el desarrollo de la presente investigación; seguido de la bibliografía y anexos.



## ÍNDICE

	<b>Página.</b>
DEDICATORIA	
RECONOCIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema .....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema .....	3
1.3.1. Problema General .....	3
1.3.2. Problemas Específicos.....	3
1.4. Formulación de objetivos.....	3
1.4.1. Objetivo General .....	3
1.4.2. Objetivos Específicos .....	4
1.5. Justificación de la investigación .....	4
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio .....	6
2.2. Bases teóricas – científicas .....	17
2.3. Definición de términos básicos.....	24
2.4. Formulación de hipótesis .....	26
2.4.1. Hipótesis General .....	26
2.4.2. Hipótesis Especificas.....	26
2.5. Identificación de variables .....	26

2.6.	Definición operacional de variables e indicadores .....	27
------	---	----

### CAPITULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	29
3.2.	Método de investigación.....	30
3.3.	Diseño de investigación .....	31
3.4.	Población y muestra.....	32
3.4.1.	Población de Estudio.....	32
3.4.2.	Muestra de la Investigación.....	32
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	33
3.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	33
3.7.	Tratamiento estadístico .....	33
3.8.	Orientación ética .....	34

### CAPITULO IV

#### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	35
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	36
4.2.1.	Análisis descriptivo .....	36
4.2.2.	Análisis de Correlación .....	48
4.3.	Prueba de hipótesis .....	52
4.4.	Discusión de resultados .....	56

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA**

Las organizaciones públicas y privadas afrontan cambios continuos del entorno a los cuales tienen que adecuarse para permanecer en el mercado, de igual forma, con las exigencias del mundo globalizado y avance tecnológico y las comunicaciones; las organizaciones públicas y privadas tienen que hacer uso de las ventajas competitivas con que cuentan y brindar servicios de buena calidad, para ello, es necesario que las organizaciones en su interior exista un buen clima organizacional que repercuta de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la institución generándose el compromiso con la organización para poder lograr los objetivos planificados. Las empresas e instituciones son pocas productivas debido a que no propician un buen ambiente de trabajo o en su defecto no se hace participar en todos los procesos a los directivos, administradores y trabajadores. Los nuevos trabajadores que ingresan a las empresas, generalmente llegan con mucho entusiasmo y expectativas sobre la

empresa, sus actividades y sus compañeros; lamentablemente todo queda en simple expectativa o buena intención cuando no existe un ambiente laboral agradable que permita un adecuado desenvolvimiento profesional dentro de la organización.

Teniendo en cuenta que, toda organización está inmersa en cambios continuos, escenarios complejos, con presencia de problemas de carácter económico, social, político, ambiental, etc.; que influye de forma directa e indirecta en el desenvolvimiento de los trabajadores en las municipalidades repercutiendo en la producción y productividad o el servicio que brindan a los usuarios.

Con respecto al desempeño laboral, Chiavenato (2000), sostiene que es el proceder de cada trabajador apoyado de sus habilidades y destrezas permitiendo el logro de objetivos.

Por lo que, el desempeño de cada trabajador de la municipalidad distrital de Huayllay está centrado en el logro de objetivos trazados por la municipalidad, siendo diferente el aporte de cada trabajador de acuerdo a las habilidades y destrezas que poseen en relación al logro de los objetivos de la municipalidad.

Por lo mencionado, se requiere que las municipalidades cuenten con profesionales calificados, capacitados y actualizados para responder a las exigencias y expectativas del público usuario. Por ello, es necesario evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Huayllay; teniendo en cuenta que en toda gestión de los gobiernos locales ingresan nuevos trabajadores conjuntamente con el Alcalde.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Delimitación Espacial:**

El espacio geográfico que cubre la presente investigación es el distrito de Huayllay, provincia de Pasco, Región Pasco.

### **Delimitación Temporal:**

El período de estudio que comprende la investigación corresponde al año 2018.

### **Delimitación Social:**

Comprende los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay; quienes vienen trabajando hasta diciembre del 2018.

## **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.3.1. Problema General**

¿Cómo se relaciona el Clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay - 2018?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

PE1: ¿Cómo se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay 2018?

PE2: ¿Cuál es la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay - 2018?

PE3: ¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay 2018?

## **1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS**

### **1.4.1. Objetivo General**

Identificar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay 2018.

#### **1.4.2. Objetivos Específicos**

OE1: Determinar si el Liderazgo de los jefes se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay 2018.

OE2: Identificar si la Motivación se relaciona desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay -2018.

OE3: Determinar si la Comunicación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay - 2018.

#### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **Justificación Económica**

Se considera la justificación económica en la medida que la municipalidad distrital de Huayllay en los últimos años ha tenido financiamiento para hacer obras en beneficio de la población. Por ejemplo, en el año 2017 ha tenido un Presupuesto Institucional Modificado de 19 243 557 Soles; mientras que en el 2018 la cifra en el Presupuesto Institucional Modificado igual a 17 251 974 soles.

##### **Justificación Práctica**

La investigación se justifica ya que los resultados que se obtengan servirán de base para futuras investigaciones y los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay, puedan tener unos resultados que les permite mejorar el clima organizacional y por lo tanto el desarrollo organizacional en la municipalidad de Huayllay.

Se sabe también que, desde el 2002 se dio inicio al proceso de descentralización en el Perú, la transferencia de las nuevas capacidades para la gestión municipal se mantiene como un asunto irresuelto; situación que viene afectando negativamente la institucionalidad municipal, pues sus objetivos, que

tradicionalmente estuvieron orientados a la prestación de servicios, ahora deben gestionar el desarrollo local; por lo que es importante el estudio del clima organizacional y el desarrollo organizacional.

### **Justificación académica**

La investigación tiene trascendencia académica por cuanto para su ejecución se aplicarán los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra formación profesional; y servirá para obtener el título profesional y ejercer la profesión legalmente.

### **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

En toda investigación el aspecto económico, es fundamental para abarcar y obtener información de un periodo recomendado para hacer el estudio; en vista que no se cuenta con los recursos económicos suficientes, se ha tomado como objeto de estudio solo la Municipalidad distrital de Huayllay; pudiendo haberse elegido un estudio a nivel provincial o regional. Por lo que manifestamos que no se ha tenido dificultades de mayor magnitud que se considere una limitación y pudiera no haberse concluido con la investigación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1.ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

Se presenta algunos trabajos relacionados a la investigación realizada:

Chunga M. (2018). En la tesis Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión- Sechura-2018. Se planteó como objetivo general; determinar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión- Sechura-2018; siendo sus conclusiones:

1. Con Relación al objetivo general, determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018. Se concluye que ( $r=0.87$ ) existe una relación positiva muy alta y significativa entre las variables Clima Organizacional y desempeño laboral.
2. Respecto al primer objetivo específico, Analizar si la estructura organizacional se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad



distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018, se concluye que existe una relación positiva alta significativa entre la dimensión Estructura Organizacional y desempeño laboral. el coeficiente de correlación de Pearson, alta y significativa ( $r = 0.789$  y  $p\_valor = 0.000$ )

3. Respecto al segundo objetivo, Identificar si los procesos organizacionales se relacionan en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018, se concluye que el coeficiente de correlación de Pearson de 0.919 lo cual expresa relación positiva muy alta entre la dimensión Procesos Organizacionales y desempeño laboral, es decir, a medida que los Procesos Organizacionales sean mejores se obtendrá un mejor desempeño.
4. Respecto al tercer objetivo, Identificar si el Liderazgo de los jefes se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018, se concluye que el coeficiente de correlación de Pearson de 0.782 indicándonos que existe relación positiva alta entre la dimensión Liderazgo y desempeño laboral, es decir, a medida que se viva un mejor Liderazgo se obtendrá un mejor desempeño laboral de los trabajadores.
5. Respecto al cuarto objetivo, Identificar si la Motivación se relaciona desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018, se concluye que el coeficiente de correlación de Pearson de 0.768 existe relación positiva alta entre la dimensión Motivación y desempeño laboral, es decir, a medida que la Motivación sea excelente se logrará un mejor desempeño laboral de los trabajadores.
6. Respecto al quinto objetivo, Identificar si la Comunicación se relaciona en el

desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018. Se consiguió obtener que el coeficiente de correlación de Pearson de 0.722 coexistiendo una relación positiva alta entre la dimensión Comunicación y desempeño laboral, es decir, a medida que exista mejor comunicación se obtendrá un mejor desempeño laboral.

Quispe, E. (2015). En la tesis Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Su objetivo general fue: determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015 y sus conclusiones al que arribó fueron:

1. Con relación al primer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas. En la tabla 13 la evidencia estadística de correlación es de 0.520, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $<0.05$ .
2. Con relación al segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, En la tabla 14 la evidencia estadística de correlación es de 0.663, donde se demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es

alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $<0.05$ .

3. Con relación al tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión motivación laboral y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. En la tabla 15 la evidencia estadística de correlación es de 0.183, donde se demuestra que existe una relación directa; positiva muy débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es muy baja porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un mayor a 0.01. Entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $>0.05$ .
4. Con relación al cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal eficacia de la Municipalidad Distrital de Pacucha, En la tabla 16 la evidencia estadística de correlación es de 0.425, donde demuestra que existe una relación directa; positiva débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $<0.05$ .
5. Con relación al quinto objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y eficacia de la Municipalidad Distrital de Pacucha. En la tabla 17 la evidencia estadística de correlación es de 0.597, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es

decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $<0.05$ .

6. Con relación al sexto objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión motivación laboral y eficacia de la Municipalidad Distrital de Pacucha. En la tabla 18 la evidencia estadística de correlación es de 0.276, donde demuestra que existe una relación directa; positiva muy débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es baja porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un mayor a 0.01. Entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $>0.05$ . (...).

Pastor, A. (2018). En la tesis Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017. Se plantea como objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017. Concluida la investigación; sus principales conclusiones son:

1. Podemos concluir que existe una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.
2. Se llega a la conclusión que existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una

empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

3. Se concluye que existe una relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.
4. Se puede concluir que existe relación directa entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.
5. Se llega a la conclusión que existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.
6. Se concluye que existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.
7. Podemos concluir que existe una relación directa entre el desempeño laboral y el clima organización en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

Espejo, M. (2016). En la tesis Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín – 2014; se considera como objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín – 2014. Sus conclusiones al concluir la investigación son las siguientes:

- ✓ Se determinó que el clima organizacional influye directa y significativamente en un 78.9% en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de

Agricultura Junín – 2014, se observó que el clima organizacional no es favorable para el desarrollo de sus actividades por ello que el personal tiene un deficiente desempeño.

- ✓ Se conoció que la inadecuada estructura con la cual trabajan influye directa y significativamente en un 60.6% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Ya que la institución trabaja bajo una estructura vertical en la cual no se puede hacer nada sin el permiso de un superior y demoran demasiado tiempo en atender nuestros requerimientos, también por estar todo bajo una norma continúan trabajando bajo herramientas de gestión desfasadas.
- ✓ Se detectó que la falta de responsabilidad influye directa y significativamente en un 63.4% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Por el mismo hecho de que los trabajadores no cumplen con todas las labores que deben realizar diariamente ya sea dentro o fuera de la institución y lo realizan tomándose todo el tiempo e incluso más de lo necesario esto refleja a que los usuarios reclaman o se quejan por el mal servicio.
- ✓ Se identificó que la recompensa que recibe el personal influye directa y significativamente en un 80.5% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Ya que el personal se encuentra insatisfecho con la remuneración que recibe, además de ello al estar bajo distintos regímenes laborales sus beneficios son desiguales en comparación a otros trabajadores de la misma institución que cumplen las mismas funciones.
- ✓ Con la investigación se pudo definir que el desafío influye directa y significativamente en un 86.2% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Por motivo de que la institución carece

de objetivos claros y metas para ser cada día mejor u ofrecer un mejor servicio, por ello el personal no se preocupan por mejorar ya que no ven cambios la cuales merecerían un mayor esfuerzo y mejor resultado.

- ✓ Se detectó que la cooperación influye directa y significativamente en un 88.1% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Debido a que en la institución no hay apoyo, cooperación ni trabajo en equipo, cada quien trabaja por su lado y vela por sus propios intereses, asegurando su pertenencia en la institución e incluso sin importar perjudicar a otros.
- ✓ Se estableció que las relaciones influyen directa y significativamente en un 78.3% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Ya que el personal no labora en un ambiente grato ni cómodo y no hay una buena relación entre jefes y subordinados por lo contrario hay temor a alguna represalia o sanción frente a algún comentario, sugerencia o al hacer algo sin autorización.
- ✓ Podemos indicar que los estándares influyen significativamente en un 76.3% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Esto se da debido a que los cargos que ocupan cada trabajador no va de acuerdo a su nivel o grado profesional e incluso hay trabajadores más preparados y capacitados que otros, pero están ocupando cargos menores el cual causa molestia e incomodidad en el personal.
- ✓ Se conoció que los conflictos influyen inversa y significativamente en un - 82.7% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Ya que se percibe que hay muchos problemas en la institución

como la desconfianza, favores políticos, críticas, preferencias o beneficios más hacia unos que otros por el solo hecho de pertenecer a un mismo grupo político.

- ✓ Se pudo estimar que la identidad influye directa y significativamente en un 72.4% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Por el solo hecho de que el personal no siente pertenecer a una institución o equipo de trabajo acorde a sus expectativas con la cual comparten objetivos y rasgos en común, siente no ser correspondidos correctamente, por ello no se preocupan por velar o cuidar los intereses de la institución ya que no lo sienten como suyo, no se hacen parte de un trabajo coordinado y con el compromiso de parte de todos.

Rojas, I. (2016). En la tesis Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018. Consideró como objetivo general: Determinar: Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018. Concluida la investigación los resultados son los siguientes:

Primera: Sobre el clima organizacional: el trabajo en equipo, la iluminación del área laboral el interés del personal, la información recibida y los acuerdos que realizan en la institución son adecuados, mientras que para, cumplir las funciones y asignar responsabilidad, las posibilidades de ascenso, para presentar ideas, el espacio donde realizan sus actividades, la estructura organizacional y la temperatura en la institución son regulares.

Segunda: Los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo, casi siempre tienen un buen desempeño laboral.

Tercera: El ambiente físico podría estar relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores, por haberse encontrado una correlación de 0,459, entre el



ambiente físico y el desempeño laboral. Por lo tanto, se ha encontrado una correlación positiva entre el ambiente

físico, y el desempeño laboral, al 95 % de confianza.

Cuarta: La estructura organizacional, no podría estar relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo, por haberse encontrado la correlación de 0,21, entre estructura organizacional y el desempeño laboral, por lo tanto, la dimensión estructura organizacional del clima organizacional, no está relacionada al 95 % de confianza, con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

Quinta: El ambiente social, y el desempeño laboral de la dirección territorial de la policía de Huancayo, tiene una correlación de 0,41, es regular pero muy significativa, por lo tanto, se ha encontrado una correlación positiva entre la dimensión ambiente social, y desempeño laboral.

Sexta: La dimensión personal, del clima organizacional no podría estar relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores, por cuanto se encontró la correlación de 0,172, baja, y no significativa, por lo tanto, la dimensión personal no está relacionada al 95% de confianza, con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

Séptima: El comportamiento organizacional, no podría estar relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores, por haberse determinado la correlación de 0,29, lo que resulta ser no significativa, por lo tanto, el comportamiento organizacional no está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores al 95% de confianza.

Octava: Entre el clima organizacional y el desempeño laboral se observó la correlación de 0,381, con  $p\text{-valor}=0,018 < \alpha=0,05$ , lo que resulta ser muy

significativa, al 95% de confianza, por lo tanto, el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

Solano, SH. (2017). En la tesis Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017. Se planteó como objetivo general: Determinar relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017. Concluido la investigación sus principales conclusiones son:

1. El clima organización suscitado en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, es inadecuada un 50%, es decir para 10 colaboradores, debido al incumplimiento de las funciones, por la falta de responsabilidad en cuanto al tiempo oportuno de las funciones efectuadas. Asimismo, las relaciones interpersonales entre los colaboradores es la inadecuada causando distinciones entre los mismos.
2. El desempeño laboral mantiene un nivel regular, debido a la capacidad de análisis de los colaboradores, además a las actitudes, el personal se muestra empático con las recomendaciones que el jefe realiza, no siguen con las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento, y en muchos casos el colaborador no tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.
3. Se evidencio una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, por consiguiente, se demostró la existencia de una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral))  $E_s < 0,05$  es decir “0,000; así mismo se observa que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675.

Dichos resultados son provenientes de un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, repercutiendo directamente en el desempeño de los colaboradores de la institución.

4. Existe relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral))  $E_{s} < 0,05$  es decir “0,010; así mismo se observó que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,416, evidenciando una correlación positiva y débil.
5. Existe relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central de Juanjui, en tanto la correlación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional ( $rP = 0.546, p < 0.05$ ).
6. Se evidencio una relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, con una correlación debido a la significancia y la descripción de la representación en la tabla 7, evidenciando una correlación lineal estadísticamente significativa, considerable y positiva ( $rP = 0.540, p < 0.05$ ).

## **2.2.BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS**

### **Clima Organizacional**

Rodríguez, E. (2016) sostiene que El clima organizacional depende directamente de la cultura de cada empresa, es decir la personalidad que posee cada compañía, la

influencia del ambiente sobre la motivación de los miembros de la organización y a su vez influye en la conducta de los mismos.

Según Chiavenato (2011) citado por Rodríguez, E. (2016), define el clima organizacional de esta manera: El clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, éste último influye en el primero. (p.50).

En este orden de ideas se puede asumir que una organización que permite que sus empleados se mantengan satisfechos al cubrir sus necesidades básicas, podrá obtener un mejor desempeño de esa persona en sus actividades normales dentro de la misma, lo cual incide positivamente sobre el clima organizacional, mientras que si falla al no cubrir dichas necesidades se reflejará en aspectos negativos afectando la organización y su ambiente laboral. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un cierto clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima organizacional genera determinados comportamientos en las personas. De todas las perspectivas sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha manifestado mayor utilidad como lo expresa Goncalves (1997:19) citado por Rodríguez E. Afirma que “Es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral”. La calidad de esta perspectiva reside en el hecho de que la conducta de un trabajador no es un efecto de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las apreciaciones que tenga el trabajador de estos factores. Según Goncalves (1997:20) citado por Rodríguez E. Es necesario resaltar “Que el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de

trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. Tiene repercusiones en el comportamiento laboral”. Es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y la conducta individual.

### **La teoría del clima organizacional de Rensis Likert**

La teoría del Clima Organizacional de Likert (1968) citado por Rodríguez, E. Establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional. La teoría de Likert es una de las más dinámicas y explicativas del clima organizacional, postula el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la eficacia y eficiencia individual y organizacional, de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación, que estipulan que la participación motiva a las personas a trabajar.

Toda organización que emplee métodos que aseguren la realización de sus fines y aspiraciones de sus miembros, tienen un rendimiento superior, los resultados obtenidos por una organización como la productividad, ausentismo, tasas de rotación, rendimiento, satisfacción de los empleados, influye sobre la percepción del clima. Es por ello que Likert propuso una teoría de análisis y diagnóstico del sistema organizacional basado en una trilogía de variables causales, intermedias y

finales que componen las dimensiones y tipos de climas existentes en las organizaciones. Según Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional, en tal sentido las tres variables son: Variables Causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables están: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes. Variables Intermedias: están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Variables Finales: estas surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida. (pp, 7-8)

### **Desempeño Laboral**

Palaci (2005: 155) citado por Pedraza, E. Amaya, G y Conde, M. (2010), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. El desempeño laboral según Robbins (2004) citado por Pedraza, E. Amaya, G y Conde, M. (2010), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Chiavenato (2004: 359) citado por Pedraza, E. Amaya, G y Conde, M. (2010),

plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”. El Sistema de Evaluación del Desempeño para los Empleados de la Administración Pública Nacional, establece: “El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo. Un individuo que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente”. Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. De acuerdo a Mondy y Noe (1997) citado por Pedraza, E. Amaya, G y Conde, M. (2010), el sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores: 1) Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave; 2) Reclutamiento y Selección. Las

clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo; 3) Desarrollo de Recursos Humanos. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias. A pesar de lo dicho, un sistema de evaluación no garantiza que los empleados sean capacitados y desarrollados correctamente. Sin embargo, los datos de la evaluación ayudan a determinar las necesidades de capacitarlo y desarrollarlo. El principal interesado en evaluación del desempeño es el empleado. Pero por lo general, quien evalúa es el Gerente. En la mayoría de las organizaciones, corresponde al gerente la responsabilidad de línea por el desempeño de los subordinados y por la evaluación y comunicación constantes de los resultados. Las organizaciones utilizan diferentes alternativas para evaluar el desempeño del empleado. Las más democrática y participativas dan al empleado la responsabilidad de auto-evaluación con libertad su desempeño; muchas encargan esta responsabilidad al gerente inmediato, para reforzar la jerarquía; otras buscan integrar al gerente y al subordinado en la evaluación, para reducir la diferencia jerárquica; algunas dejan la evaluación de desempeño a los equipos, en especial cuando son autosuficientes y autogestionadas, y otras incluso adoptan un proceso circulara de 360° en la evaluación. En algunas organizaciones, el proceso de evaluación está centralizado en una comisión; en otras, el órgano de ARH centraliza y monopoliza el proceso de evaluación. Para medir el desempeño, se necesita evaluarlo a través de indicadores. Estos indicadores deben ayudar a la gerencia para determinar cuan efectiva y eficiente es la labor de los empleados en el logro de los objetivos, y por ende, el cumplimiento de la misión organizacional. Asimismo, deben estar incorporados en un sistema integral de medición del



desempeño que haga posible el seguimiento simultáneo y consistente en todos los niveles de la operación de la empresa, desde el logro de los objetivos estratégicos de la empresa al más alto nivel hasta el desempeño individual de cada ejecutivo y empleado. Diferentes estudios sobre indicadores de productividad y financieros han demostrado en las compañías que se implementan sistemas de administración del desempeño, los empleados han obtenidos mejores resultados, y donde no fueron implementados, los administradores deben ser conscientes de cualquier falla de las organizaciones en adoptar una efectiva administración del desempeño. La no implementación de dichos sistemas es costosa por la pérdida de oportunidades, actividades no enfocadas y pérdida de motivación y moral. La empresa puede dirigir el desempeño con un sistema integrado de administración o enfocarse en un área específica. Una vez identificado hacia donde se quiere dirigir, se debe detallar el desempeño de manera comprensible, exhaustiva y lo más específicamente posible. Posteriormente, se debe explicar a los empleados como el desempeño de cada área se integra para mejorar la empresa. Teniendo esto delineado, la empresa puede identificar los indicadores de desempeño que servirán para medir cada área, y permitirán monitorear a los empleados. Según Palaci (2005:237) existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Factores motivacionales y conductuales del individuo; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado. (pp,496-497).

## **2.3.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

### **Liderazgo**

Wikipedia (f.s.). El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

El liderazgo no entraña una distribución desigual del poder, porque los miembros del grupo no carecen de poder, sino que dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

### **Desempeño**

Chiavenato, I. (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

### **Eficacia**

Milian, E. (s.f.). Entendemos por eficacia, la capacidad para determinar los objetivos apropiados, es decir, cuando se consiguen las metas que se habían definido.

## **Motivación**

Wikipedia (s.f.). La motivación puede definirse como “el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo”. Otros autores definen la motivación como “la raíz dinámica del comportamiento”; es decir, “los factores o determinantes internos que incitan a una acción”. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

## **Comunicación**

La comunicación es un proceso de interrelación entre dos (o más) personas donde se transmite una información desde un emisor que es capaz de codificarla en un código definido hasta un receptor el cual decodifica la información recibida, todo eso en un medio físico por el cual se logra transmitir el mensaje, con un código en convención entre emisor y receptor, y en un contexto determinado.

## **Eficiencia**

Milian, E. (s.f.). Entendemos por eficiencia, la capacidad de reducir al mínimo la cantidad de recursos usados para alcanzar los objetivos o fines de la organización, es decir, hacer correctamente las cosas. Es un concepto que se refiere a " insumo-productos".

## **Productividad**

Wikipedia (s.f.) La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad, la productividad debe

ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

## **2.4.FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay – 2018.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay- 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe una relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay- 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe una relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay- 2018.

## **2.5.IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES**

### **Variable Independiente:**

Clima Organizacional

### **Variable Dependiente:**

Desempeño Laboral

## **2.6.DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES**

### **2.4.1 Definición Conceptual**

#### **Clima Organizacional**

El clima organizacional es la relación laboral y personal que se realiza en todo lugar de trabajo. Dependiendo si se desarrolla en una empresa o en una institución, se podrá medir o evaluar el desempeño que tiene, el logro de sus objetivos y su calidad en bienes o servicios.

Si las relaciones laborales entre los empleados, gerentes y demás responsables dentro de la empresa son las mejores, se puede determinar que el clima organizacional tiene un nivel alto de satisfacción para obtener un empleo de la mejor calidad reconocido por los usuarios por la competencia. (Pacheco, J. 2019).

#### **Desempeño Laboral**

Chiavenato (2007) menciona que el desempeño se evalúa como una noción trascendental, puesta que la entidad evalúa constantemente a su personal, equilibradamente o inconsecuente, técnica que representa una dirección necesaria internamente (pág. 269).

### **2.4.2 Definición Operacional**

La variable clima organizacional, se ha operacionalizado en 5 dimensiones, 10 indicadores, 20 ítems, con una escala valorativa de 5 alternativas y 3 niveles; que constituye parte del cuestionario.

De igual manera la variable desempeño laboral, se ha operacionalizado en 3 dimensiones, 6 indicadores, 12 ítems, con una escala valorativa de 5 alternativas, y 3 niveles que constituye la otra parte del cuestionario; haciendo un total de 32 preguntas del cuestionario utilizado en la investigación.

La operacionalización de variables e indicadores se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 1

Operacionalización de variables e indicadores

<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>				
<b>Variable Independiente: Clima Organizacional</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles</b>
Estructura organizacional	Estructura ambiental. Coordinación.	4	Nunca.	Deficiente  Regular  Aceptable
Procesos organizacionales	Toma de decisiones. Valores.	4	Muy pocas veces.	
Liderazgo	Autoritaria. Participativa.	4	Algunas veces.	
Motivación	Incentivos Remuneración	4	Casi siempre.	
Comunicación	Vertical. Coordinación.	4	Siempre.	
<b>Variable Dependiente: Desempeño Laboral</b>				
Productividad Laboral	Cumplimiento de Metas. Eficiencia del trabajador.	4	Nunca.	Deficiente  Regular  Adecuado
Eficacia	Conocimiento del puesto de Trabajo. Cumplimiento de las tareas asignadas.	4	Muy pocas veces.	
Eficacia Laboral	Responsabilidad del personal. Nivel de conocimientos técnicos.	4	Algunas veces.	
			Casi siempre.	
			Siempre.	

Fuente: Adaptado de Marleny Chunga Chunga 2018.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1.TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación propuesta, según el enfoque corresponde a una investigación Cuantitativa.

Según su finalidad, la investigación corresponde a una investigación Aplicada; en vista que este tipo de investigación, tiene como finalidad primordial la resolución de problemas prácticos inmediatos en orden a transformar las condiciones del acto didáctico y a mejorar la calidad educativa. Según el tipo de ocurrencia de los hechos y registro de la información, la investigación correspondería a una investigación retrospectiva o histórica. Los datos utilizados sobre clima organizacional y desempeño laboral corresponden al año 2018.

Según el periodo o secuencia del estudio, la investigación es transversal; puesto que en este tipo de investigación se estudia en un solo momento.

Según el control o no de las variables, la investigación corresponde a una investigación no experimental. El investigador acopia datos sin tratar de introducir

tratamientos nuevos ni cambios; se hacen observaciones o mediciones acerca de estados, circunstancias, conductas o características existentes.

Según el alcance del objetivo general y objetivos específicos; la investigación es descriptiva y correlacional. Descriptivo, en la medida que se desea describir, en todos sus componentes principales, correlacional debido a que en el estudio se persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables.

### **3.2.MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

En la investigación se utiliza el método científico; puesto que, siguiendo a Bunge, M. (2000). “El método científico es un modo de tratar problemas intelectuales, no cosas, ni instrumentos, ni hombres; consecuentemente, puede utilizarse en todos los campos del conocimiento”.

El método es importante, por ser el camino que nos lleva hacia la verdad de las cosas; hay que recordar que al conocimiento se le llama “científico” solo porque ha sido conocido por el método científico, o por lo menos ha sido adquirido por medio del método científico o ha sido puesto a prueba por él.

En cuanto a los métodos generales de investigación utilizados se tiene al inductivo y deductivo.

El método inductivo, es el proceso de conocimiento que se inicia por la observación de hechos particulares con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales que pueden ser aplicadas a situaciones similares a la observada.

Mientras que el método deductivo, es el razonamiento inverso al inductivo, pues va de lo general a lo particular, de forma que partiendo de unos enunciados de carácter general o universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares; pudiendo ser axiomático-deductivo, o hipotético-deductivo.



El método inductivo y deductivo están en íntima conexión y, desde el punto de vista más fundamental, la deducción es ir de lo general a lo particular y la inducción en ir de las cosas particulares a la generalización.

### 3.3.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación sigue un diseño no experimental de corte transversal; puesto que la toma de la información fue en un solo momento y comprende el tipo y nivel de estudio, la población, la recolección de información de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay- Pasco; así como el análisis de datos correspondiente al año 2018.

El diagrama representativo del diseño para la recolección de la información es el siguiente:

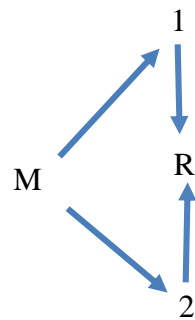


Figura 1. Diseño de Correlación

Dónde:

M: 80 Trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay

1: Vendría a ser la medición de la variable clima organizacional

2: Vendría a ser la medición de la variable desempeño laboral

R: Indica la relación que puede existir entre variables

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.4.1. Población de Estudio

La población considerada en la presente investigación está constituida por 80 trabajadores que de acuerdo al Cuadro para Asignación de Personal de la Municipalidad distrital de Huayllay se encontraba ocupados a diciembre de 2018; distribuidos en los diferentes órganos de gobierno.

#### 3.4.2. Muestra de la Investigación

La muestra es probabilística, es decir se aplicó el muestreo aleatorio simple a la población considerada; aplicándose la fórmula para estimar muestras finitas; que es el siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra

Z= Margen de confiabilidad (95% de confiabilidad, Z = 1.96)

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de los trabajadores, cuya característica principal es de nuestro interés (p =50%)

q = Proporción de los trabajadores que no tiene la característica de nuestro interés (1- p = 50%)

N = Tamaño de la población (N = 80 trabajadores considerados en el Cuadro para Asignación de Personal de la Municipalidad distrital de Huayllay.

Utilizando la fórmula correspondiente se ha encontrado una muestra igual a 65 trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay quienes fueron los sujetos informantes en esta investigación.

### **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

En la presente investigación se hizo uso principalmente de la técnica de análisis documental; para obtener la información requerida para la elaboración del proyecto de investigación; con su respectivo instrumento que viene a ser la guía de análisis. Para el desarrollo del proyecto de investigación se utilizó la técnica de la encuesta con su respectivo instrumento que viene a ser el cuestionario; constituido por 32 preguntas, con una escala valorativa Likert; mientras que, para completar la información, se utilizará la información disponible en Internet.

### **3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Una vez recopilada la información, se procedió a ordenar y sistematizar la información teniendo en cuenta las variables consideradas en la investigación.

Se elaboró una matriz de la base de datos teniendo en cuenta la muestra y las preguntas consideradas en el cuestionario.

Se realizó a través del sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el Microsoft office Word y el Microsoft Excel.

Para analizar la información, se utilizó la distribución de frecuencias con sus respectivas tablas y figuras.

La correlación entre variables se realizó a través del coeficiente de correlación de rho de Spearman; por ser un estadístico que se puede usar con variables aleatorias continuas o discretas.

La contrastación de las hipótesis se hizo a través de la prueba Chi Cuadrado; con el programa estadístico SPSS 25.

### **3.7. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO**

En el análisis descriptivo, se aplican técnicas propias de la estadística descriptiva, en el cálculo de frecuencias absolutas y relativas, la elaboración de tablas de

contingencia, e histogramas para facilita ordenar y comparar los datos. Para la elaboración de cálculos se utilizará el programa SPSS25.

De igual manera se aplican métodos de la estadística inferencial como el coeficiente de correlación de Pearson para determinar el nivel de asociación entre variables; así como el estadístico Chi Cuadrado para hacer la prueba de hipótesis de la independencia con un nivel de significancia del 5% en cada hipótesis.

### **3.8. ORIENTACIÓN ÉTICA**

La investigación fue desarrolla teniendo en cuenta el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en vigencia.

En el trabajo de investigación; se ha respetado la autoría de la información bibliográfica disponible utilizada; los mismos que se incluyen en la bibliografía de la presente investigación.

Al efectuarse la encuesta se ha mantenido en el anonimato a los sujetos informantes que respondieron las preguntas considerados en el cuestionario; así mismo las respuestas que dieron se consideran tal como fue recopila.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

El trabajo de campo se realizó desde el mes de junio hasta el mes de octubre de 2019; en el cual se hizo la búsqueda de la información para elaborar el proyecto de investigación y en el desarrollo de la tesis.

Concluido el proyecto, se procedió a desarrollar teniendo en cuenta las variables que se encuentran considerados en las hipótesis del presente trabajo de investigación.

Una vez que se ha completado la información requerida se ha procedido a sistematizar toda la información y se ha tenido que sistematizar toda la información disponible considerando las variables independiente y dependiente considerando las dimensiones de cada una de ellas; con la finalidad de ser consideradas en el análisis descriptivo y de correlación entre variables; entre ellos podemos citar los siguientes: clima organizacional y desempeño laboral y sus correspondientes dimensiones como: estructura organizacional, procesos organizacionales,

liderazgo, motivación y comunicación ; así como productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral.

La recolección de datos se hizo en el mes de noviembre a través de un cuestionario conteniendo 32 preguntas; que se aplicó a los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay.

La unidad de análisis ha estado representada por la información que brindaron los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay; así como también por los documentos oficiales; que se encuentra disponible en la municipalidad distrital de Huayllay, INEI, y el MEF; donde se encuentra la información relacionadas las variables consideradas en la investigación

## **4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

### **4.2.1. Análisis descriptivo**

#### **A. El clima organizacional**

Los resultados representados en niveles del estado del clima organizacional (agrupado) en la municipalidad distrital de Huayllay 2018; se presenta en la siguiente tabla y figura.

**Tabla 1**  
**El clima organizacional (agrupado) en municipalidad de Huayllay**

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[20-46,6)	Deficiente	0	0
[46,6 -73,2)	Regular	25	38
[73,2 - 100]	Aceptable	40	62
Total		65	100

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta

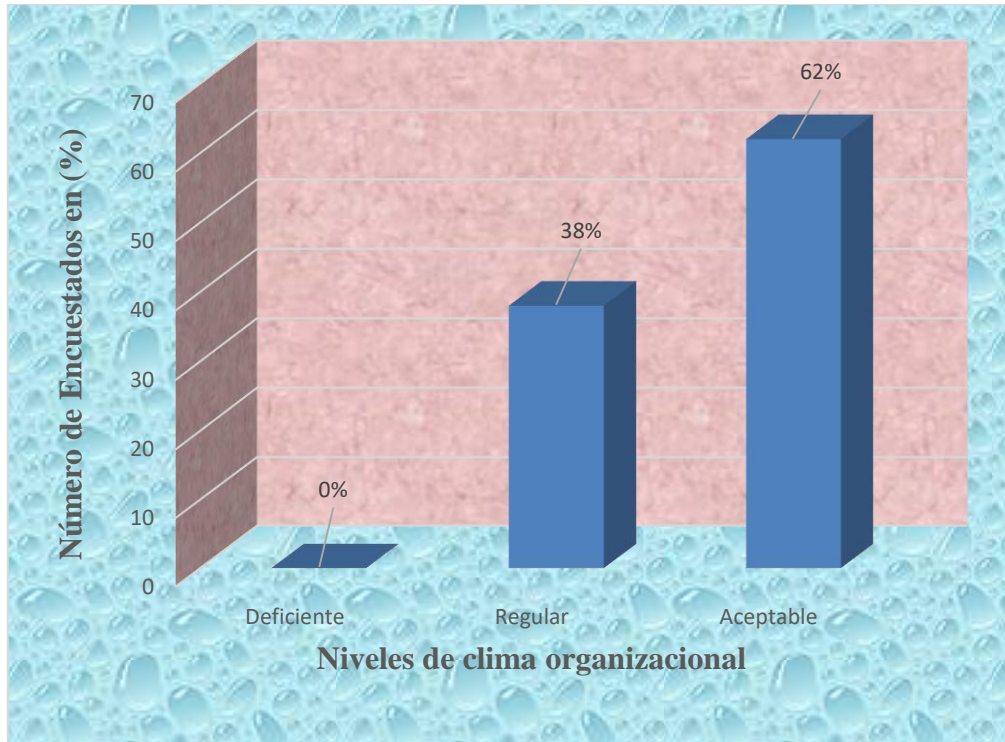


Figura 1: Elaborado con datos de la tabla 1

### **Interpretación:**

El 62% de los encuestados (40 trabajadores), consideran que el clima organizacional es aceptable en la municipalidad distrital de Huayllay.

Un 38% de los encuestados (25 trabajadores), manifiestan que el clima organizacional es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

De los resultados se puede inferir que el clima organizacional en la municipalidad distrital de Huayllay está en el nivel aceptable.

#### **a). Estructura Organizacional**

Los resultados representados en niveles del estado de la estructura organizacional en la municipalidad distrital de Huayllay 2018; se presenta en la siguiente tabla y figura.

**Tabla 2**  
**La estructura organizacional en la municipalidad de Huayllay**

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[4-9,3)	Deficiente	1	2
[9,3 -14,6)	Regular	18	28
[14,6 - 20]	Aceptable	46	70
Total		65	100

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta

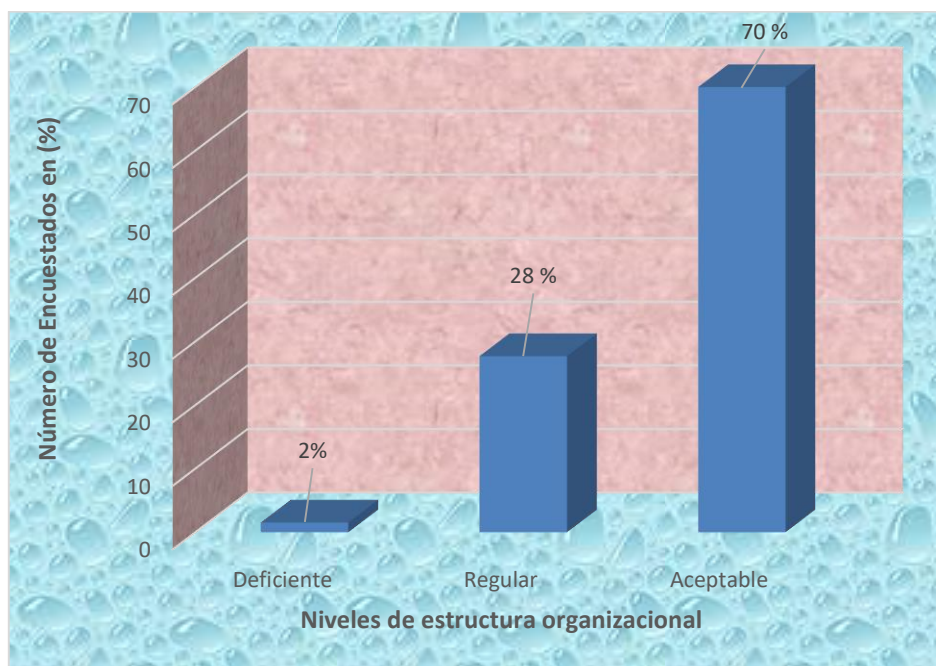


Figura 2: Elaborado con datos de la tabla 2

**Interpretación:**

El 70% de los encuestados (46 trabajadores), respondieron la estructura organizacional es aceptable en la municipalidad distrital de Huayllay.

Un 28% de los encuestados (18 trabajadores), manifiestan que la estructura orzanizacional es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

Solo un 2% de los encuestados (1 trabajador), considera que la estructura organizacional es deficiente en la municipalidad distrital de Huayllay.



De los resultados se puede inferir que la estructura organizacional es aceptable en la municipalidad distrital de Huayllay.

### b). Procesos Organizacionales

Los resultados representados en niveles del estado de los procesos organizacionales en la municipalidad distrital de Huayllay 2018; se presenta en la siguiente tabla y figura.

**Tabla 3**  
**Procesos organizacionales en la municipalidad de Huayllay**

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[4-9,3)	Deficiente	0	0
[9,3 -14,6)	Regular	39	60
[14,6 - 20]	Aceptable	26	40
Total		65	100

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta

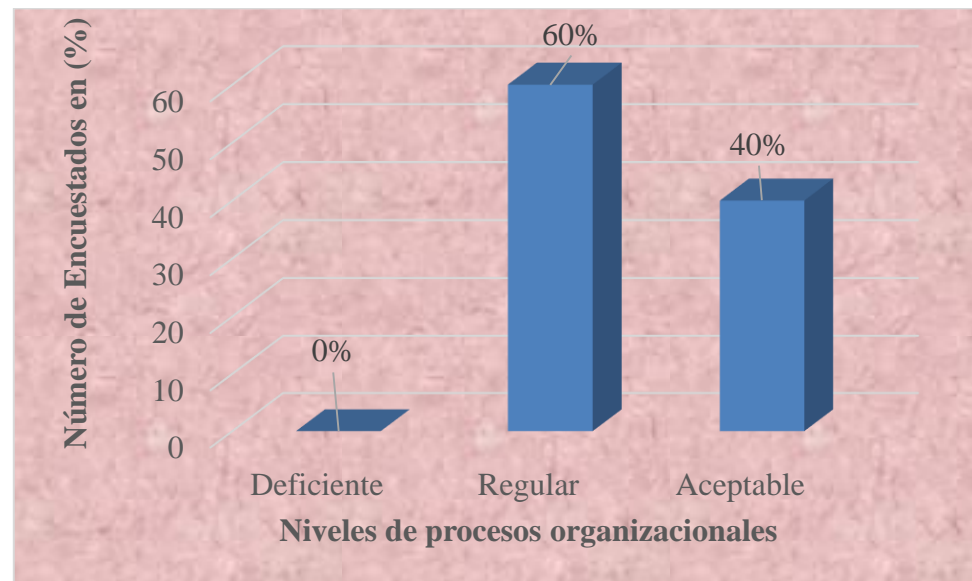


Figura 3: Elaborado con datos de la tabla 3

### Interpretación:

El 60% de los encuestados (39 trabajadores), consideran que los procesos organizacionales es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

Un 40% de los encuestados (26 trabajadores), manifiestan que los procesos organizacionales es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

De los resultados se puede indicar que los procesos organizacionales es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

**c). Liderazgo**

Los resultados representados en niveles del liderazgo en la municipalidad distrital de Huayllay 2018; se presenta en la siguiente tabla y figura.

**Tabla 4**  
**Liderazgo en la municipalidad de Huayllay**

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[4-9,3)	Deficiente	0	0
[9,3 -14,6)	Regular	23	35
[14,6 - 20]	Aceptable	42	65
Total		65	100

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta

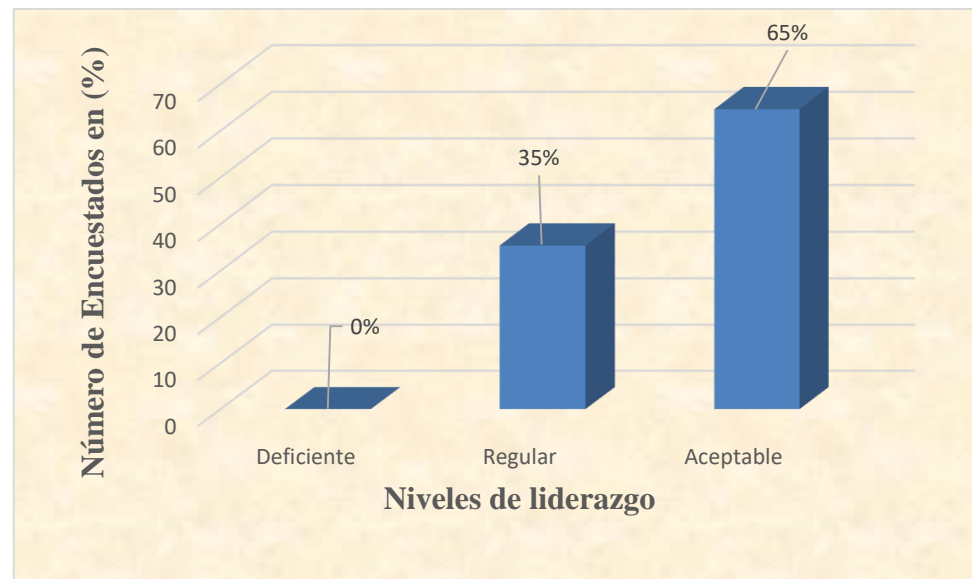


Figura 4: Elaborado con datos de la tabla 4

### **Interpretación:**

El 65% de los encuestados (42 trabajadores), consideran que el nivel de liderazgo es aceptable en la municipalidad distrital de Huayllay.

Un 35% de los encuestados (23 trabajadores), manifiestan que el nivel de liderazgo es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

De los resultados se puede indicar que la estructura organizacional es aceptable en la municipalidad distrital de Huayllay.

### **d). Motivación**

Los resultados representados en niveles de la motivación en la municipalidad distrital de Huayllay 2018; se presenta en la siguiente tabla y figura.

**Tabla 5**  
**Motivación en la municipalidad de Huayllay**

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[4-9,3)	Deficiente	1	2
[9,3 -14,6)	Regular	22	34
[14,6 - 20]	Aceptable	42	64
Total		65	100

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta

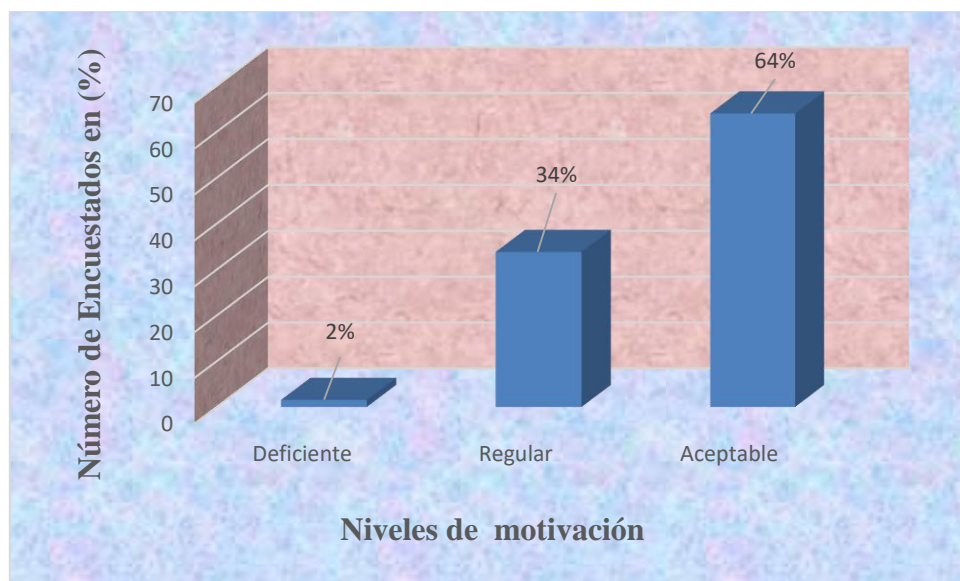


Figura 5: Elaborado con datos de la tabla 5

### Interpretación:

El 64% de los encuestados (42 trabajadores), consideran que el nivel de motivación es aceptable en la municipalidad distrital de Huayllay.

Un 34% de los encuestados (22 trabajadores), manifiestan que el nivel de motivación es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

Solo un 2% de los encuestados (1 trabajador), manifiestan que el nivel de motivación es deficiente en la municipalidad distrital de Huayllay.

De los resultados se puede indicar que el nivel de motivación es aceptable en la municipalidad distrital de Huayllay.

### e). Comunicación

Los resultados representados en niveles de la comunicación en la municipalidad distrital de Huayllay 2018; se presenta en la siguiente tabla y figura.

**Tabla 6**  
**Comunicación en la municipalidad de Huayllay**

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[4-9,3)	Deficiente	0	0
[9,3 -14,6)	Regular	20	31

[14,6 - 20]	Aceptable	45	69
Total		65	100

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta

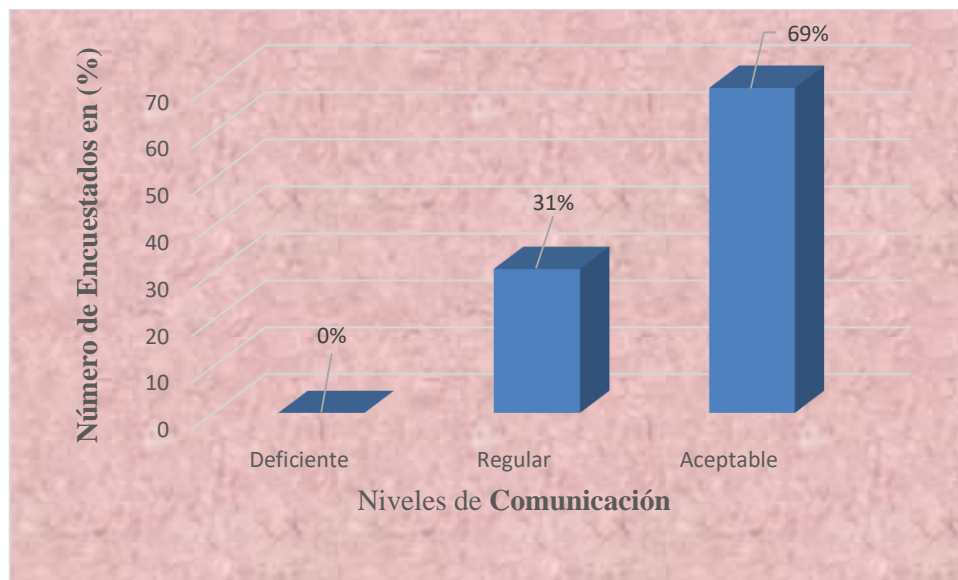


Figura 6: Elaborado con datos de la tabla 6

### **Interpretación:**

El 69% de los encuestados (45 trabajadores), consideran que el nivel de comunicación es aceptable en la municipalidad distrital de Huayllay.

Un 31% de los encuestados (20 trabajadores), manifiestan que el nivel de motivación es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

De los resultados se puede indicar que el nivel de comunicación es aceptable en la municipalidad distrital de Huayllay.

### **B. DESEMPEÑO LABORAL**

Los resultados representados en niveles del desempeño laboral (agrupado) en la municipalidad distrital de Huayllay 2018; se presenta en la siguiente tabla y figura.

**Tabla 7**  
**Desempeño Laboral (agrupado) en la municipalidad de Huayllay**

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[12-28)	Deficiente	2	3
[28 -44)	Regular	34	52
[44 - 60]	Bueno	29	45
Total		65	100

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta

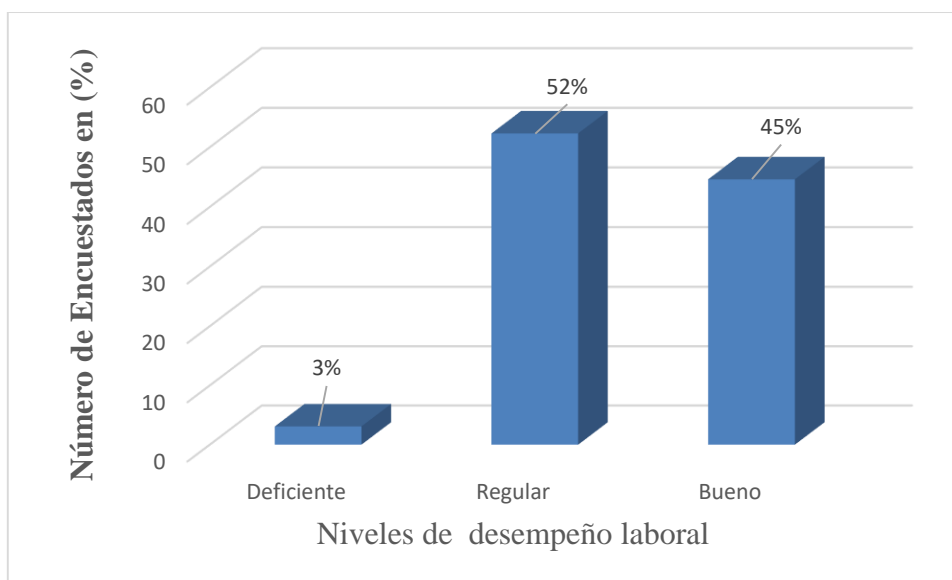


Figura 7: Elaborado con datos de la tabla 7

**Interpretación:**

El 52% de los encuestados (34 trabajadores), consideran que el nivel de desempeño laboral (agrupado) es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

Un 45% de los encuestados (29 trabajadores), manifiestan que el nivel de desempeño laboral es bueno en la municipalidad distrital de Huayllay.

Solo un 3% de los encuestados (2 trabajadores), consideran que el nivel de desempeño laboral es deficiente en la municipalidad distrital de Huayllay.

De los resultados se puede indicar que el nivel de desempeño laboral es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

**a). Productividad laboral**

Los resultados representados en niveles de la productividad laboral en la municipalidad distrital de Huayllay 2018; se presenta en la siguiente tabla y figura.

**Tabla 8**  
**Productividad laboral en la municipalidad de Huayllay**

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[4-9,3)	Deficiente	5	8
[9,3 -14,6)	Regular	28	43
[14,6 - 20]	Bueno	32	49
Total		65	100

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta

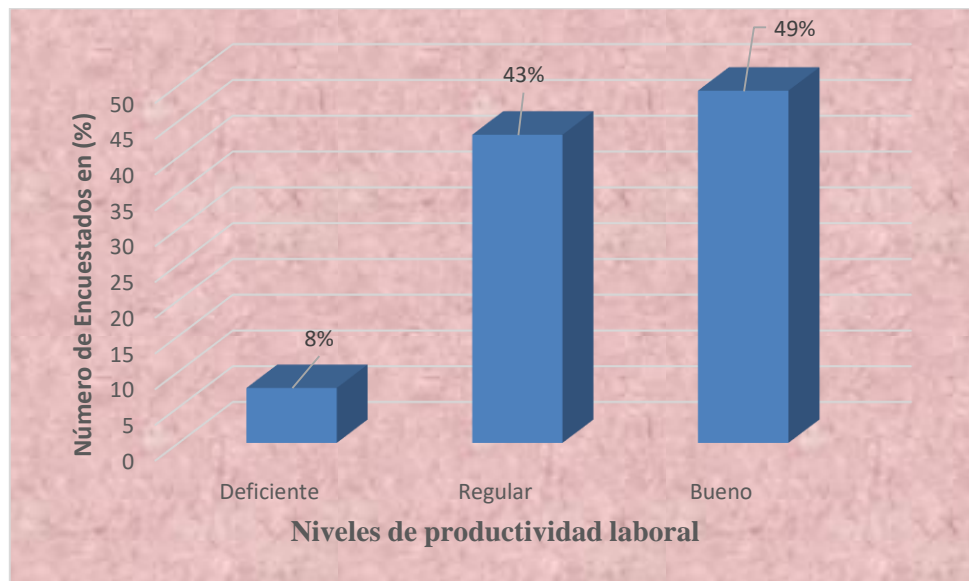


Figura 8: Elaborado con datos de la tabla 8

**Interpretación:**

El 49% de los encuestados (32 trabajadores), consideran que el nivel de productividad laboral es bueno en la municipalidad distrital de Huayllay.

Un 43% de los encuestados (28 trabajadores), manifiestan que el nivel de productividad laboral es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

Solo un 8% de los encuestados (5 trabajadores), consideran que el nivel de productividad laboral es deficiente en la municipalidad distrital de Huayllay.

De los resultados se puede indicar que el nivel de productividad laboral es bueno en la municipalidad distrital de Huayllay.

**b). Eficacia**

Los resultados representados en niveles de eficacia en la municipalidad distrital de Huayllay 2018; se presenta en la siguiente tabla y figura.

**Tabla 9**  
**Eficacia en la municipalidad de Huayllay**

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[4-9,3)	Deficiente	6	9
[9,3 -14,6)	Regular	27	42
[14,6 - 20]	Bueno	32	49
Total		65	100

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta

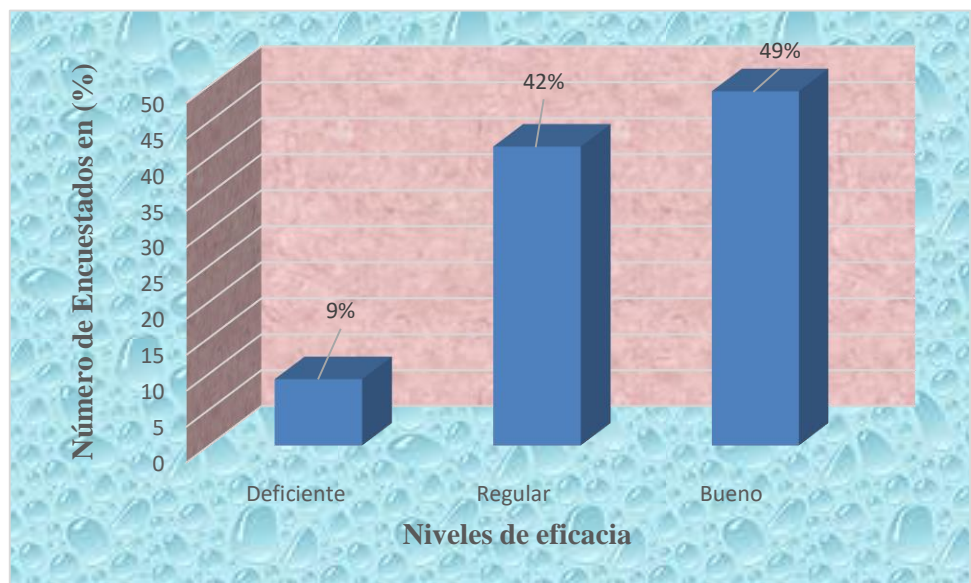




Figura 9: Elaborado con datos de la tabla 9

### **Interpretación:**

El 49% de los encuestados (32 trabajadores), consideran que el nivel de eficacia es bueno en la municipalidad distrital de Huayllay.

Un 42% de los encuestados (27 trabajadores), manifiestan que el nivel de eficacia es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

Solo un 9% de los encuestados (6 trabajadores), consideran que el nivel de eficacia es deficiente en la municipalidad distrital de Huayllay.

De los resultados se puede indicar que el nivel de eficacia es bueno en la municipalidad distrital de Huayllay.

### **c). Eficiencia Laboral**

Los resultados representados en niveles de eficiencia laboral en la municipalidad distrital de Huayllay 2018; se presenta en la siguiente tabla y figura.

**Tabla 10**  
**Eficiencia Laboral en la municipalidad de Huayllay**

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[4-9,3)	Deficiente	4	6
[9,3 -14,6)	Regular	33	51
[14,6 - 20]	Bueno	28	43
Total		65	100

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta

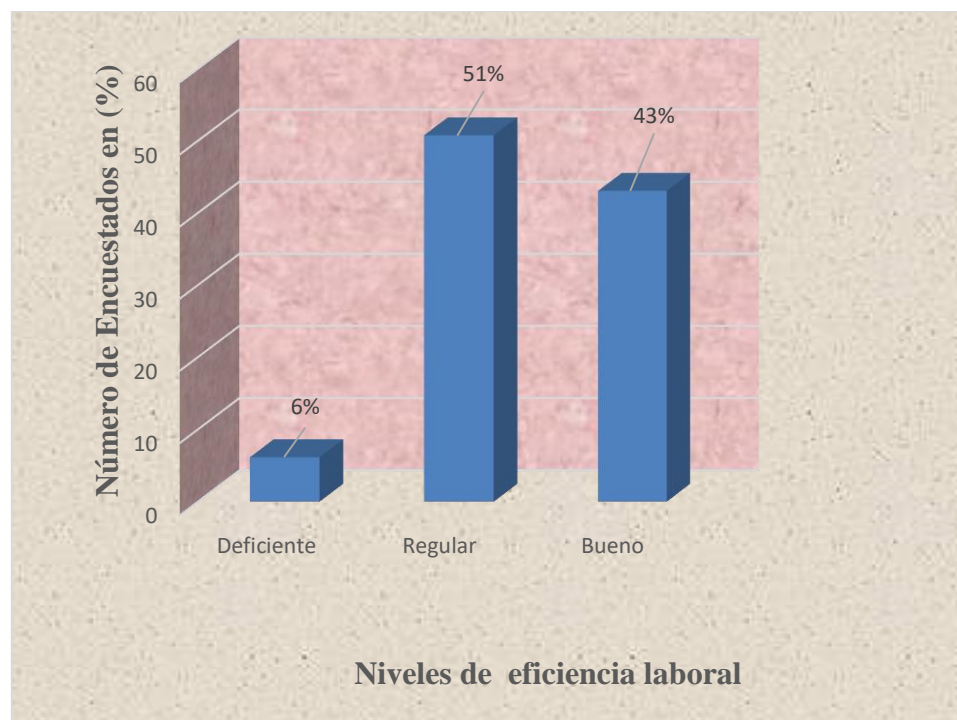


Figura 10: Elaborado con datos de la tabla 10

**Interpretación:**

El 51% de los encuestados (33 trabajadores), consideran que el nivel de eficiencia laboral es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

Un 43% de los encuestados (28 trabajadores), manifiestan que el nivel de eficiencia laboral es bueno en la municipalidad distrital de Huayllay.

Solo un 6% de los encuestados (4 trabajadores), consideran que el nivel de eficiencia laboral es deficiente en la municipalidad distrital de Huayllay.

De los resultados se puede indicar que el nivel de eficiencia laboral es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

**4.2.2. Análisis de Correlación**

En esta parte se presenta la correlación de las variables consideradas en las hipótesis de la investigación; es decir entre las variables y dimensiones

tanto del clima organizacional y del desempeño laboral correspondiente al año 2018.

Este procedimiento se efectúa a través del coeficiente de correlación de Rho Spearman.

### **A. Correlación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral**

La estructura organizacional como dimensión del clima laboral; está relacionada positivamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Huayllay en el periodo 2018.

La asociación positiva se confirma por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva que existe entre estas dos variables igual a 0,155 ( $\rho = 0,541$ ), dicho coeficiente permite indicar que entre las variables señaladas existe una baja correlación (ver la siguiente tabla).

**Tabla 11**  
**Correlación entre Estructura Organizacional y Desempeño Laboral**

			Estructura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,155
		Sig. (bilateral)	.	,217
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,155	1,000
		Sig. (bilateral)	,217	.
		N	65	65

Fuente Elaboración propia 2019

### **B. Correlación entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral**

Los procesos organizacionales como dimensión del clima laboral; está relacionada positivamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Huayllay en el periodo 2018.

La asociación positiva se confirma por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva que existe entre estas dos variables igual a 0,469 ( $\rho = 0,469$ ), dicho coeficiente permite indicar que entre las variables señaladas existe una correlación positiva media. Además, la correlación es significativa (ver la siguiente tabla).

**Tabla 12**  
**Correlación entre Procesos Organizacionales y Desempeño Laboral**

		Procesos Organizacionales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Procesos Organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,469**
		N	,000
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,469**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,000

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

### C. Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral

El liderazgo como dimensión del clima laboral; está relacionada positivamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Huayllay en el periodo 2018.

La asociación positiva se confirma por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva que existe entre estas dos variables igual a 0,539 ( $\rho = 0,539$ ), dicho coeficiente permite indicar que entre las variables señaladas existe una correlación positiva considerable. Además, la correlación es significativa (ver la siguiente tabla).

**Tabla 13**  
**Correlación entre Liderazgo y Desempeño Laboral**

		Liderazgo	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	65	
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

#### **D. Correlación entre la motivación y el desempeño laboral**

La motivación como dimensión del clima laboral; está relacionada positivamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Huayllay en el periodo 2018.

La asociación positiva se confirma por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva que existe entre estas dos variables igual a 0,545 ( $\rho = 0,545$ ), dicho coeficiente permite indicar que entre las variables señaladas existe una correlación positiva considerable. Además, la correlación es significativa (ver la siguiente tabla).

**Tabla 14**  
**Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral**

		Motivación	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	65	
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

### E. Correlación entre la comunicación y el desempeño laboral

La comunicación como dimensión del clima laboral; está relacionada positivamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Huayllay en el periodo 2018.

La asociación positiva se confirma por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva que existe entre estas dos variables igual a 0,590 ( $\rho = 0,590$ ), dicho coeficiente permite indicar que entre las variables señaladas existe una correlación positiva considerable. Además, la correlación es significativa (ver la siguiente tabla).

**Tabla 15**

#### **Correlación entre Comunicación y Desempeño Laboral**

		Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,590**
		N	65
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,590**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	65

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

### 4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

En esta parte se presenta la validación de las hipótesis consideradas en la investigación.

Se hace uso de la prueba de la independencia utilizando el estadístico de prueba Chi Cuadrado; con un nivel de confianza de 95% y un nivel de significancia del 5%; donde se evalúan las variables consideradas en cada hipótesis si son independientes o están relacionadas.

## **A. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1**

### **1º Hipótesis**

Ho: No existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay-Pasco 2018.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay-2018.

### **2º Nivel de significancia**

$$\alpha = 0,05$$

### **3º Cálculo del estadístico Chi-cuadrado<sup>1</sup>**

$$X_C^2 = 21,936 \quad \text{Chi Cuadrado Calculado}$$

$$X_t^2 = 12,5916 \quad \text{Chi Cuadrado tabulado}$$

### **4º Regla de decisión:**

Si Chi Cuadrado calculado > Chi Cuadrado tabulado, se rechaza la hipótesis nula Ho.

Luego  $X_C^2 = 21,936 > X_t^2 = 12,5916$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; donde:

Existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay 2018.

---

<sup>1</sup> Las pruebas de hipótesis se encuentran en el anexo 4 y 7 en la presente investigación.

## **B. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2**

### **1º Hipótesis**

Ho: No existe una relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay- Pasco 2018.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay- 2018.

### **2º Nivel de significancia**

$$\alpha = 0,05$$

### **3º Cálculo del estadístico Chi-cuadrado<sup>2</sup>**

$$X_C^2 = 31,500 \text{ Chi Cuadrado Calculado}$$

$$X_t^2 = 16,92 \text{ Chi Cuadrado tabulado}$$

### **4º Regla de decisión:**

Si Chi Cuadrado calculado > Chi Cuadrado tabulado, se rechaza la hipótesis nula Ho.

Luego  $X_C^2 = 31,500 > X_t^2 = 16,92$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; donde:

Existe una relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay - 2018.

## **C. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 3**

### **1º Hipótesis**

Ho: No existe una relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay- Pasco 2018.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay - 2018.

---

<sup>2</sup> Las pruebas de hipótesis se encuentran en el anexo 4 y 7 en la presente investigación.



## 2º Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

## 3º Cálculo del estadístico Chi-cuadrado<sup>3</sup>

$$X_C^2 = 29,976 \quad \text{Chi Cuadrado Calculado}$$

$$X_t^2 = 12,5916 \quad \text{Chi Cuadrado tabulado}$$

## 4º Regla de decisión:

Si Chi Cuadrado calculado > Chi Cuadrado tabulado, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ .

Luego  $X_C^2 = 29,976 > X_t^2 = 12,5916$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; donde:

Existe relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay - 2018.

## D. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

### 1º Hipótesis

$H_0$ : No existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay – Pasco 2018.

$H_1$ : Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay – 2018.

### 2º Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

### 3º Cálculo del estadístico Chi-cuadrado<sup>4</sup>

$$X_C^2 = 25,932 \quad \text{Chi Cuadrado Calculado}$$

---

<sup>3</sup> Las pruebas de hipótesis se encuentran en el anexo 4 y 7 en la presente investigación.

$$X_t^2 = 12,5916 \text{ Chi Cuadrado tabulado}$$

#### **4º Regla de decisión:**

Si Chi Cuadrado calculado > Chi Cuadrado tabulado, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ .

Luego  $X_C^2 = 25,932 > X_t^2 = 12,5916$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; donde:

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay – 2018.

#### **4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

La discusión de los resultados de la presente investigación se realiza teniendo en cuenta las variables consideradas en las hipótesis:

En la primera hipótesis específica se plantea que Existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay- Pasco 2018. Efectivamente existe una relación positiva significativa; confirmado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,539; así como la primera prueba de hipótesis específica realizado con el estadístico Chi Cuadrado; donde el  $X_C^2 = 21,936 > X_t^2 = 12,5916$ ; demostrándose que Existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay- 2018.

En la segunda hipótesis específica se plantea que Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay- Pasco 2018. Efectivamente existe una relación positiva significativa; confirmada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,545; así como la segunda prueba de hipótesis específica realizado con el estadístico Chi Cuadrado; donde el  $X_C^2 = 31,500 > X_t^2 = 16,92$ ; demostrándose que Existe una relación

significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay- 2018.

En la tercera hipótesis específica se plantea que Existe una relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay- Pasco 2018. Efectivamente existe una relación positiva significativa; confirmado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,590; así como la tercera prueba de hipótesis específica realizado con el estadístico Chi Cuadrado; donde el  $X^2_c = 29,976 > X^2_t = 12,5916$ ; demostrándose que Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay- 2018.

La hipótesis general sostiene que: Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco 2018. Efectivamente existe tal relación debido que de acuerdo a la prueba de hipótesis general; donde el valor del estadístico chi cuadrado calculado es mayor del valor del estadístico chi cuadrado tabulado (  $X^2_c = 25,932 > X^2_t = 12,5916$ ).

Los resultados encontrados son apoyados con los encontrados en las investigaciones realizadas por:

Chunga M. (2018); en su tesis clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión- Sechura- 2018. Donde en su cuarta conclusión muestra el coeficiente de correlación de Pearson de 0.782 indicándonos que existe relación positiva alta entre la dimensión Liderazgo y desempeño laboral, es decir, a medida que se viva un mejor Liderazgo se obtendrá un mejor desempeño laboral de los trabajadores. En su quinta conclusión muestra que el coeficiente de correlación de Pearson de 0.768 existe relación positiva alta entre la dimensión Motivación y desempeño laboral,

es decir, a medida que la Motivación sea excelente se logrará un mejor desempeño laboral de los trabajadores. Así como respecto a la hipótesis general concluye que, el coeficiente de correlación positiva igual a 0.87 entre clima organizacional y desempeño laboral.

Pastor, A. (2018). En la tesis clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017. Donde en su primera conclusión muestra que existe una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017. En su quinta conclusión muestra que existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017; así como en la quinta conclusión muestra que existe una relación directa entre el desempeño laboral y el clima organización en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

Espejo, M. (2016). En la tesis Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín – 2014; donde en su primera conclusión muestra que clima organizacional influye directa y significativamente en un 78.9% en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014.

Rojas, I. (2016). En la tesis Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018. En la octava conclusión muestra una la correlación de 0,381, con  $p\text{-valor}=0,018 < \alpha=0,05$ , lo que resulta ser muy significativa, al 95% de confianza, por lo tanto, el clima

organizacional está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

Solano, SH. (2017). En la tesis Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017; en la tercera conclusión presenta la evidencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, por consiguiente, se demostró la existencia de una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral))  $E_s < 0,05$  es decir "0,000; así mismo se observa que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675

## CONCLUSIONES

Las principales conclusiones de la investigación son:

1. Existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay- Pasco 2018; confirmada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,539; así como la primera prueba de hipótesis específica realizado con el estadístico Chi Cuadrado; donde el  $X_C^2 = 21,936 > X_t^2 = 12,5916$ ; demostrándose que Existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay- 2018.
2. Hay una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay- 2018; confirmado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,545; así como la segunda prueba de hipótesis específica realizado con el estadístico Chi Cuadrado; donde el  $X_C^2 = 31,500 > X_t^2 = 16,92$ ; demostrándose que Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay- 2018.
3. Se muestra una relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay- Pasco 2018; confirmado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,590; así como la tercera prueba de hipótesis específica realizado con el estadístico Chi Cuadrado; donde el  $X_C^2 = 29,976 > X_t^2 = 12,5916$ ; demostrándose que Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay - 2018.
4. Demuestra una relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay – 2018; confirmada con la prueba de hipótesis general; donde el valor del estadístico chi cuadrado calculado es mayor del valor del estadístico chi cuadrado tabulado ( $X_C^2 = 25,932 > X_t^2 = 12,5916$ ) con un nivel de confianza del 95%.

5. El clima organizacional representado en niveles (agrupado) en la municipalidad distrital de Huayllay 2018. El 62% de los encuestados (40 trabajadores), consideran que el clima organizacional es aceptable. Un 38% de los encuestados (25 trabajadores), manifiestan que el clima organizacional es regular. De los resultados se puede inferir que el clima organizacional en la municipalidad distrital de Huayllay está en el nivel aceptable.
6. El desempeño laboral representado en niveles (agrupado) en la municipalidad distrital de Huayllay 2018. El 52% de los encuestados (34 trabajadores), consideran que el nivel de desempeño laboral (agrupado) es regular; un 45% de los encuestados (29 trabajadores), manifiestan que el nivel de desempeño laboral es bueno en la municipalidad distrital de Huayllay.
7. La calificación de las dimensiones de la variable clima organizacional; en niveles la calificación es el siguiente: El 70% de los encuestados consideran que la estructura organizacional es aceptable; un 60% de los encuestados consideran que los procesos organizacionales es regular; el 65% de los encuestados consideran que el nivel de liderazgo es aceptable El 64% de los encuestados consideran que el nivel de motivación es aceptable y el 69% de los encuestados consideran que el nivel de comunicación es aceptable en la municipalidad distrital de Huayllay.
8. Las dimensiones de la variable desempeño laboral; en niveles la calificación es el siguiente: El 49% de los encuestados consideran que el nivel de productividad laboral es bueno; un 49% de los encuestados, consideran que el nivel de eficacia es bueno; el 51% de los encuestados consideran que el nivel de eficiencia laboral es regular en la municipalidad distrital de Huayllay.

## RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que se pueden hacer teniendo en cuenta los resultados serían:

1. En la municipalidad distrital de Huayllay se debe continuar dando el espacio a los trabajadores a fin de mejorar el liderazgo en los aspectos de las relaciones entre directivos y subordinados, asignación de tareas, tener en cuenta a los trabajadores en el momento de tomar decisiones y hacerlos participar en toda capacitación; con la finalidad de seguir mejorando el desempeño laboral.
2. Se debe incidir en la motivación, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral; principalmente en lo que se refiere a la asignación salarial, el medio ambiente que le rodea, fomentar el compañerismo; así como la motivación personal; para que los trabajadores estén con ánimo y energía para que realicen sus trabajos.
3. Implementar dinámicas para mejorar la comunicación que permitirá mejorar el desempeño laboral; es decir se debe propiciar la comunicación en cada área, acceso a la información, uso de los medios para compartir información; así como los canales de comunicación.
4. Propiciar el mejoramiento del clima organizacional en la municipalidad distrital de Huayllay; puesto el alcanzado solo llegó al 62% cifra que pueda ser mejorado hasta llegar a un 90% por lo menos.
5. Dinamizar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Huayllay, puesto que solo se llegó a un 52% considerado en el nivel de regular; pudiendo alcanzar un nivel bueno.
6. Mejorar los niveles del clima organizacional; principalmente en la estructura organizacional, los procesos organizacionales, el liderazgo, motivación y de



comunicación; por ser los encontrados bastante bajos y queda espacio para mejorar.

7. Tratar de mejorar los niveles de desempeño laboral; en vista que los encontrados son bajos en la productividad laboral, la eficacia, así como el nivel de eficiencia en la municipalidad de Huayllay.
8. En futuras investigaciones considerar en las hipótesis otras dimensiones en la variable independiente como; estructura organizacional y procesos organizacionales; a fin de identificar los niveles de asociación con el desempeño laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill
2. Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*". *Revista de Economía & Administración Vol. 4 N° 2.*, 269.
3. Chunga M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión- Sechura-2018*. (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Piura Perú.
4. Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. (tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas. Perú.
5. Méndez, C. (2005). *Metodología*. (3ra. ed). Colombia. Mc. Graw Hill.
6. Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017*. (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú.
7. Espejo, M. (2016). *Influencia del clima organizacional en el Desempeño laboral del personal de la Dirección regional de agricultura Junín – 2014*. (tesis de pregrado). Universidad Peruana Los Andes. Huancayo. Perú.
8. Rojas, I. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018*. (tesis de posgrado). Lima. Perú.
9. Solano, SH. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. (tesis de posgrado). Tarapoto. Perú.

10. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed). México. Mc. Graw Hill. Mexico.

### **Direcciones de internet**

1. Milian, E. (s.f.). *Eficacia y eficiencia*. Recuperado de file:///C:/Users/UsuarioDownloads/EFICACIA%20Y%20EFICIENCIA.pdf

2. JIMÉNEZ, David y MOSQUERA, Ana. (2017). *Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades Públicas*. Recuperado de [http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/307/1/TNE\\_UPAC\\_17699.pdf](http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/307/1/TNE_UPAC_17699.pdf)

3. Juárez-Adauta, Salvador (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 50(3),307-314. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>

4. Amaro R, Escudero J, y Delfín L. (2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación*. Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>

5. Pacheco, J. (18 julio 2019). *Clima Organizacional (Definición, Efectos, Características)*. Recuperado de <https://www.webyempresas.com/clima-organizacional/>

6. Wikipedia (s.f.). *Liderazgo*. Recuperado de <https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>

7. Wikipedia (s.f.). *Motivación*. Recuperado de <https://es.wikipedia.org/wiki/Motivaci%C3%B3n>

8. Pedraza, E. Anaya, G. y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVI, núm. 3. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

9. Rodríguez, E. (2016, enero-junio). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista educativa de valores. Vol.1 N° 25. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

# **ANEXOS**

**Anexo 1**  
**Cuestionario**

Sr(a) trabajador(a), con el presente cuestionario se busca información respecto al clima organizacional y desempeño laboral para elaborar la tesis “El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Huayllay 2018”; para lo cual se le solicita su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Huayllay. Marque con una (X) la alternativa que considera el más adecuado en cada caso.

**Escala Valorativa:**

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre					
1	2	3	4	5					
N°	Ítem				1	2	3	4	5
<b>VARIABLES: EL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>									
<b>Estructura Organizacional</b>									
1	Conoce la estructura organizacional de la Municipalidad distrital de Huayllay								
2	Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar en su centro laboral.								
3	¿Existe un plan Operativo para lograr los objetos de la Municipalidad distrital de Huayllay?								
4	¿Cuenta con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar su trabajo?								
<b>Procesos Organizacionales</b>									
5	¿Tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo?								
6	¿Cumple con las metas establecidas en su área de trabajo?								
7	Es responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento?								
8	¿Su trabajo lo realiza en equipo con el apoyo de sus compañeros?								
<b>Liderazgo</b>									
9	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?								
10	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?								
11	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?								
12	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad distrital de Huayllay?								
<b>Motivación</b>									
13	¿Está de acuerdo con su asignación salarial?								
14	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?								

15	¿Siente que en la municipalidad distrital de Huayllay se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
16	¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?					
<b>Comunicación</b>						
17	¿Cree usted que la comunicación en cada área es adecuada y oportuna en la municipalidad distrital de Huayllay?					
18	¿El acceso a la información es suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?					
19	¿Los trabajos a realizar son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?					
20	¿Considera que los canales de comunicación son suficientes para comunicarnos entre los trabajadores?					
<b>N°</b>	<b>Ítem</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>VARIABLES: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Productividad laboral</b>						
1	¿En el área que labora se cumplen las metas establecidas en el Plan Operativo?					
2	¿Considera usted que cumple su trabajo con eficiencia?					
3	¿Contribuye usted con el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?					
4	¿Considera usted que su nivel de producción es acorde con el establecido por las políticas de la Municipalidad?					
<b>Eficacia</b>						
5	¿Para lograr las metas de la Municipalidad existe trabajo en equipo?					
6	¿Su trabajo se realiza con calidad?					
7	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
8	¿Conoce las funciones que se desarrolla en su área o puesto de trabajo?					
<b>Eficiencia Laboral</b>						
9	¿Resuelve los problemas que se presenta relacionados con sus funciones?					
10	¿Considera que se logra los resultados previstos en su Plan Operativo?					
11	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?					
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?					

**Observaciones:**

.....  
.....

Gracias por su colaboración

Cerro de Pasco, octubre 2019

## Anexo 2

### Tabulación de la encuesta

Ord	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5	4	3	5	5	2	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5
2	3	3	3	4	4	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	5	4	3	5	5	2	2	3	2	3	4	4	5	2	5	5	5	2	3	5
4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	3	2	2	2	5	3	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4
6	5	2	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4
7	4	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4
8	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	2	5	2	2	3	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
10	5	2	5	5	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
11	5	4	5	4	4	2	2	5	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
12	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4
14	3	5	4	2	2	2	2	4	2	4	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5
15	5	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
16	3	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5
17	3	5	5	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3
18	3	2	5	5	5	3	3	2	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5
19	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
20	3	5	5	3	3	4	2	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5
21	3	3	5	2	2	3	3	5	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3
22	5	5	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	5	2	5	5	5	2	3	5
23	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	3	5	5	5	3	2	2	3	5	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4
25	5	4	2	5	5	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	5	5	5	3	3	2	3	5	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
28	5	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
29	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
30	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
31	5	5	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
32	5	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4
33	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5
34	4	3	5	3	3	3	3	2	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
35	2	2	4	5	5	2	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5
36	5	2	5	4	4	2	2	5	2	5	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3
37	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	5
38	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
39	4	3	5	5	5	4	2	3	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5



40	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	5	4	5	5	5	2	2	5	2	5	4	4	5	2	5	3	5	2	3	5
42	4	4	5	3	3	2	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
43	2	4	5	2	2	4	4	2	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
44	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
45	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4
46	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
48	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4
49	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
50	4	4	5	2	2	2	4	2	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4
51	5	3	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
52	4	4	5	3	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4
53	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
54	4	3	5	5	5	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4
55	2	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5
56	4	2	5	3	3	2	3	5	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
57	5	2	3	5	5	3	2	4	2	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5
58	3	5	3	5	5	2	2	5	2	5	4	4	3	2	3	3	5	5	3	3
59	4	3	2	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
60	3	2	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5
61	5	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4
62	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	5	3	5	4	3	5	5	4	3	5
63	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
64	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5
65	3	5	2	5	5	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3

### Anexo 3

#### Tabulación de la encuesta

Ord	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
1	4	3	5	5	2	5	3	5	3	5	5	2
2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
3	2	3	3	5	2	3	3	3	3	3	5	2
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
6	4	3	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4
7	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3
8	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2
9	3	5	3	2	3	3	5	3	5	3	2	3
10	2	3	5	4	2	5	3	2	3	2	4	2
11	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4
12	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
13	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3
14	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5
15	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3
16	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
17	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2
18	3	2	5	5	3	3	2	2	2	2	5	3
19	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5
20	2	5	3	2	4	5	5	3	5	3	2	4
21	5	3	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3
22	2	4	3	5	2	4	4	3	4	3	5	2
23	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
24	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3
27	4	5	3	4	2	3	5	3	5	3	4	2
28	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
29	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4
30	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5
31	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5
32	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	3
33	4	3	3	5	2	3	3	3	3	3	5	2
34	3	2	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3
35	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
36	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2
37	5	3	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3
38	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5

39	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4
40	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	3	3
41	3	5	3	5	2	3	5	3	5	3	5	2
42	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
43	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
44	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4
45	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
46	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	2	4
47	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
48	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5
49	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5
50	4	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	4
51	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
52	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
53	4	3	5	5	2	5	3	5	3	5	5	2
54	3	2	5	3	3	2	2	2	2	2	3	3
55	2	3	3	5	2	3	3	3	3	3	5	2
56	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
57	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
58	4	3	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4
59	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3
60	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2
61	3	5	3	2	3	3	5	3	5	3	2	3
62	2	3	2	4	2	5	3	2	3	2	4	2
63	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4
64	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
65	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3

**Anexo 4**  
**Grado de relación según coeficiente de correlación**

<b>Rango</b>	<b>RELACION</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998

## Anexo 5

### Prueba de la Hipótesis Especifica 1

		Liderazgo			Total
		3	4	5	
Desempeño Laboral	2	3	3	0	6
	3	10	13	1	24
	4	1	22	6	29
	5	0	3	3	6
Total		14	41	10	65

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,938 <sup>a</sup>	6	,001
Razón de verosimilitud	23,974	6	,001
Asociación lineal por lineal	17,509	1	,000
N de casos válidos	65		

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,92.

**Anexo 6**  
**Prueba de la Hipótesis Especifica 2**

		Motivación				Total
		2	3	4	5	
Desempeño Laboral	2	1	4	1	0	6
	3	0	10	13	1	24
	4	0	2	18	9	29
	5	0	0	5	1	6
Total		1	16	37	11	65
<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)		
Chi-cuadrado de Pearson		31,500 <sup>a</sup>	9	,000		
Razón de verosimilitud		29,435	9	,001		
Asociación lineal por lineal		18,564	1	,000		
N de casos válidos		65				
a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.						

**Anexo 7**  
**Prueba de la Hipótesis Específica 3**

		Comunicación			Total
		3	4	5	
Desempeño	2	5	1	0	6
	3	7	17	0	24
	4	1	19	9	29
	5	0	4	2	6
<b>Total</b>		13	41	11	65

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,976 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	32,831	6	,000
Asociación lineal por lineal	21,757	1	,000
N de casos válidos	65		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,02.

**Anexo 8**  
**Prueba de la Hipótesis General**

		Clima Organizacional			Total
		3	4	5	
Desempeño Laboral	2	5	1	0	6
	3	10	14	0	24
	4	1	25	3	29
	5	0	5	1	6
<b>Total</b>		16	45	4	65

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,932 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	29,075	6	,000
Asociación lineal por lineal	21,425	1	,000
N de casos válidos	65		
<p>a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,37.</p>			



**Anexo 8**  
**Matriz de consistencia**

**Tesis: El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Huayllay 2018**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable Independiente (x)</b>	Estructura organizacional	Estructura ambiental. Coordinación.	<b>Tipo de Investigación</b> Cuantitativo, Retrospectiva, transversal. <b>Nivel de Investigación</b> La investigación es descriptiva y correlacional; se describirá el comportamiento de las variables consideradas en la investigación; así como realizar las respectivas correlaciones teniendo en cuenta las variables que participan en las hipótesis específicas en el periodo de estudio. <b>Población.</b> 80 trabajadores de la municipalidad Huayllay. <b>Muestra</b> 65trabajadores. <b>Instrumento.</b> Cuestionario
¿Cómo se relaciona el Clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay – 2018?	Identificar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay – 2018.	Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay – 2018.	Clima Organizacional	Procesos organizacionales	Toma de decisiones. Valores.	
				Liderazgo	Autoritaria. Participativa.	
<b>Problemas Específicos:</b>	<b>Objetivos Específicos:</b>	<b>Hipótesis Específicas:</b>	<b>Variable Dependiente (y)</b>	Motivación	Incentivos Remuneración	
PE1: ¿Cómo se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay – 2018? PE2: ¿Cuál es la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay – 2018? PE3: ¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay – 2018?	OE1: Determinar si el Liderazgo de los jefes se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay - Pasco 2018. OE2: Identificar si la Motivación se relaciona desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay - Pasco 2018. OE3: Determinar si la Comunicación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay – 2018	HE1 Existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay- 2018. HE 2 Existe una relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay- 2018. HEa 3 Existe una relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay- 2018.	Desempeño Laboral	Comunicación	Vertical. Coordinación.	
				Productividad Laboral	Cumplimiento de Metas. Eficiencia del trabajador. Conocimiento del puesto de Trabajo.	
				Eficacia	Cumplimiento de las tareas asignadas. Responsabilidad del personal. Nivel de conocimientos técnicos.	
				Eficacia Laboral		