

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MARIANO DÀMASO BERAÙN - 2020”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Armillon Muñoz, David Jacob

ASESOR: Burillo Vela, Julio Cesar

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión organizacional
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales
Sub área: Economía, Negocios
Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas
 Código del Programa: P13
 Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46077360

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41352183
 Grado/Título: Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública
 Código ORCID: 0000-0001-6739-9886

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo Social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Caycho Gutiérrez, Zaida Elizabeth	Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública	40281309	0000-0003-1731-5212
3	López Zumarán, Manuel Abelardo	Maestro en gestión empresarial	41273961	0000-0001-9123-0829

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:00 horas del día 05 del mes de noviembre del año 2021.**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro.	William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra.	Zaida Elizabeth Caycho Gutiérrez	(Secretario)
Mtro.	Manuel Abelardo López Zumarán.	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N°1046-2021-D-FCEMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis titulada: “**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MARIANO DAMASO BERAÚN - 2020**”, presentado por la Bachiller **ARMILLÓN MUÑOZ, David Jacob** para optar el **título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.**

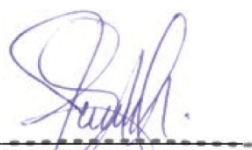
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **13 (Trece)** y cualitativo de **Suficiente** (Art.47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **11:55 horas del día 05 del mes de noviembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE



Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutiérrez
SECRETARIO



Mtro. Manuel Abelardo López Zumarán
VOCAL

DEDICATORIA

A mis hijos Stefano y Korina, mis padres
Invención y Gloria y a mi esposa Begonia
Viviano.

AGRADECIMIENTO

A Dios, y solamente a ÉL.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	xi
CAPÍTULO I.....	14
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Descripción del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivo general	16
1.4. Objetivos específicos	16
1.5. Justificación de la investigación	16
1.5.1. Teórica.....	16
1.5.2. Práctica	17
1.5.3. Metodológica.....	17
1.6. Viabilidad de la Investigación	17
1.6.1. Recursos humanos:.....	17
1.6.2. Recursos económicos:	17
1.6.3. Recursos tecnológicos:.....	17
CAPÍTULO II.....	18
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.2. Bases teóricas	19
2.2.1. Clima organizacional	19
2.3. Desempeño laboral	23
2.4. Definiciones conceptuales.....	25
2.4.1. Clima organizacional:	25
2.5. Hipótesis.....	26
2.5.1. Hipótesis general	26

2.5.2. Hipótesis específicas	26
2.6. Variables.....	26
2.6.1. Variable dependiente.....	26
2.6.2. Variable independiente.....	26
CAPÍTULO III.....	28
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.1. Tipo de investigación.....	28
3.1.1. Enfoque.....	28
3.1.2. Alcance o nivel.....	28
3.1.3. Diseño.....	28
3.2. Población y muestra	29
3.2.1. Población	29
3.2.2. Muestra	29
3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	29
3.3.1. Para la recolección de datos	29
3.3.2. Para la presentación de datos (cuadros y/o gráficos).....	32
3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos.....	33
CAPÍTULO IV.....	34
4. RESULTADOS.....	34
4.1. Análisis descriptivo de la variable clima organizacional	34
4.2. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral	55
4.3. Contrastación de Hipótesis	73
4.3.1. Contraste de hipótesis general.....	74
4.3.2. Contraste de la hipótesis específica 01	75
4.3.3. Contraste de la hipótesis específica 02.....	76
4.3.4. Contraste de la hipótesis específica 03.....	78
4.3.5. Contraste de la hipótesis específica 04.....	79
CAPÍTULO V.....	81
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	81
5.1. Discusión de resultados	81
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES.....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de variables	27
Tabla 2. Población de la investigación	29
Tabla 3. Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach	29
Tabla 4. Base de datos – Clima Organizacional	30
Tabla 5. Base de datos – variable Desempeño laboral	31
Tabla 6. Dimensión ambiente físico – infraestructura	34
Tabla 7. Dimensión ambiente físico – iluminación	35
Tabla 8. Dimensión ambiente físico – temperatura	36
Tabla 9. Dimensión ambiente físico – equipo tecnológico	37
Tabla 10. Dimensión ambiente físico – variable clima organizacional.....	38
Tabla 11. Dimensión ambiente social – conflicto	39
Tabla 12. Dimensión ambiente social – cooperación.....	40
Tabla 13. Dimensión ambiente social – comunicación entre compañeros ...	41
Tabla 14. Dimensión ambiente social – comunicación con su superior	42
Tabla 15. Dimensión ambiente social – variable clima organizacional.....	43
Tabla 16. Dimensión características personales – aptitud.....	44
Tabla 17. Dimensión características personales – motivación	45
Tabla 18. Dimensión características personales – expectativas	46
Tabla 19. Dimensión características personales – identidad.....	47
Tabla 20. Dimensión características personales – variable clima organizacional.....	48
Tabla 21. Dimensión comportamiento organizacional – productividad.....	49
Tabla 22. Dimensión comportamiento organizacional – ausentismo.....	50
Tabla 23. Dimensión comportamiento organizacional – rotación del personal	51

Tabla 24. Dimensión comportamiento organizacional – tensión laboral.....	52
Tabla 25. Dimensión comportamiento organizacional – variable clima organizacional.....	53
Tabla 26. Variable clima organizacional.....	54
Tabla 27. Funciones – conocimiento del trabajo 01.....	55
Tabla 28. Funciones – conocimiento del trabajo 02.....	56
Tabla 29. Funciones – capacidad de análisis 01	57
Tabla 30. Funciones – capacidad de análisis 02	58
Tabla 31. Comportamiento – habilidades 01.....	59
Tabla 32. Comportamiento – habilidades 02.....	60
Tabla 33. Comportamiento – aptitud 01	61
Tabla 34. Comportamiento – aptitud 02	62
Tabla 35. Comportamiento – satisfacción 01	63
Tabla 36. Comportamiento – satisfacción 02.....	64
Tabla 37. Rendimiento – resolución de problemas 01	65
Tabla 38. Rendimiento – resolución de problemas 02.....	66
Tabla 39. Rendimiento – ausentismo 01	67
Tabla 40. Rendimiento – ausentismo 02.....	68
Tabla 41. Rendimiento – compromiso 01.....	69
Tabla 42. Rendimiento – compromiso 02.....	70
Tabla 43. Rendimiento – trabajo en equipo 01	71
Tabla 44. Rendimiento – trabajo en equipo 02	72
Tabla 45. Variable desempeño laboral.....	73
Tabla 46. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral	75
Tabla 47. Correlación entre ambiente físico y desempeño laboral	76
Tabla 48. Correlación entre ambiente social y desempeño laboral	77

Tabla 49. Correlación entre características personales y desempeño laboral	78
Tabla 50. Correlación comportamiento organizacional y desempeño laboral	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación	28
Figura 2. Dimensión ambiente físico – infraestructura	34
Figura 3. Dimensión ambiente físico – iluminación	35
Figura 4. Dimensión ambiente físico – temperatura.....	36
Figura 5. Dimensión ambiente físico – equipo tecnológico	37
Figura 6. Dimensión ambiente físico – variable clima organizacional	38
Figura 7. Dimensión ambiente social – conflicto	39
Figura 8. Dimensión ambiente social – conflicto	40
Figura 9. Dimensión ambiente social – comunicación entre compañeros....	41
Figura 10. Dimensión ambiente social – comunicación con su superior	42
Figura 11. Dimensión ambiente social – variable clima organizacional.....	43
Figura 12. Dimensión características personales – aptitud	44
Figura 13. Dimensión características personales – motivación	45
Figura 14. Dimensión características personales – expectativas	46
Figura 15. Dimensión características personales – identidad.....	47
Figura 16. Dimensión características personales – variable clima organizacional.....	48
Figura 17. Dimensión comportamiento organizacional – productividad	49
Figura 18. Dimensión comportamiento organizacional – ausentismo	50
Figura 19. Dimensión comportamiento organizacional – rotación del personal	51
Figura 20. Dimensión comportamiento organizacional – tensión laboral	52
Figura 21. Dimensión comportamiento organizacional – variable clima organizacional.....	53
Figura 22. Variable clima organizacional	54

Figura 23. Funciones – conocimiento del trabajo 01	55
Figura 24. Funciones – conocimiento del trabajo 02	56
Figura 25. Funciones – capacidad de análisis 01	57
Figura 26. Funciones – capacidad de análisis 02	58
Figura 27. Comportamiento – habilidades 01	59
Figura 28. Comportamiento – habilidades 02	60
Figura 29. Comportamiento – aptitud 01	61
Figura 30. Comportamiento – aptitud 02	62
Figura 31. Comportamiento – satisfacción 01	63
Figura 32. Comportamiento – satisfacción 02	64
Figura 33. Rendimiento – resolución de problemas 01	65
Figura 34. Rendimiento – resolución de problemas 02	66
Figura 35. Rendimiento – ausentismo 01	67
Figura 36. Rendimiento – ausentismo 02	68
Figura 37. Rendimiento – compromiso 01	69
Figura 38. Rendimiento – compromiso 02	70
Figura 39. Rendimiento – trabajo en equipo 01	71
Figura 40. Rendimiento – trabajo en equipo 02	72
Figura 41. Variable desempeño laboral	73

RESUMEN

El objetivo de la tesis fue determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020, el tipo de investigación es básico, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental - transversal, se utilizaron dos encuestas anónimas para la recolección de información a una muestra de 70 colaboradores (funcionarios públicos, empleados de confianza y servidores públicos) con 5 opciones de respuesta, la primera de 16 preguntas (clima organizacional) y la segunda de 18 preguntas (desempeño laboral); los datos fueron manipulados a través de la estadística descriptiva y la estadística inferencial no paramétrica de Rho de Spearman (r_s).

Los resultados señalan estadísticamente correlaciones significativas en las hipótesis comprobadas, lo que llevó a demostrar una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tabla N° 46, a un nivel calificado como moderado ($r_s= 0,407$), una correlación significativa entre el ambiente físico y el desempeño laboral en la tabla N° 47 a un nivel calificado como moderado ($r_s= 0,308$), a una correlación significativa entre ambiente social y el desempeño laboral en la tabla N° 48 ($r_s= 0,432$), a una correlación significativa entre las características personales y el desempeño laboral en la tabla N° 49 ($r_s= 0,283$), finalmente, una correlación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la tabla N° 49 ($r_s= 0,456$).

Se pudo llegar a la conclusión de que el clima organizacional se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, Ambiente físico, Ambiente social, Características personales y Comportamiento organizacional.

ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the administrative staff of the District Municipality Mariano Dámaso Beraún 2020, the type of research was quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional level, two anonymous surveys were used for the collection of information to a sample of 70 workers of said entity (public officials, trusted employees and public servants) with 5 answer options, the first of 16 questions (organizational climate) and the second of 18 questions (job performance); The data obtained were manipulated through descriptive statistics and Spearman's Rho nonparametric inferential statistics (r_s).

The results indicate statistically significant correlations in the paralleled hypotheses, which led to a significant correlation between organizational climate and job performance in table No. 46, at a level rated as moderate ($r_s = 0.407$), a significant correlation between the physical environment and work performance in table N ° 47 at a level classified as moderate ($r_s = 0.308$), at a significant correlation between social environment and work performance in table N ° 48 ($r_s = 0.432$), at a significant correlation between personal characteristics and job performance in table No. 49 ($r_s = 0.283$), finally, a significant correlation between organizational behavior and job performance in table No. 49 ($r_s = 0.456$).

It could be concluded that the organizational climate is significantly related to the work performance of the staff of the Mariano Dámaso Beraún District Municipality – 2020

Keywords: Organizational climate, Work performance, Physical environment, Social environment, Personal characteristics and Organizational behavior.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un tema muy atractivo para los investigadores en los últimos años, llegando a establecerse como una variable que afecta el desempeño laboral, la cual queda para su evaluación por empresas y dependencias gubernamentales (Uribe, 2015).

Los estudios de clima organizacional enfocan información sobre todo del tipo filosófico en el contexto laboral de los colaboradores y su impresión propia. (Chiavenato, 2009)

Esta tesis engloba su desarrollo en cinco capítulos, en el capítulo I se describió y planteó el problema general y cuatro problemas específicos, el objetivo general y cuatro objetivos específicos; en el capítulo II, se detalló el marco teórico, las bases teóricas que sustentaron el estudio y el planteamiento de la hipótesis general y específicas; en el capítulo III, se determinó la metodología del estudio, el enfoque, alcance o nivel, diseño, población, muestra y la técnica e instrumento de recolección de datos; en el capítulo IV, se muestran los resultados, la cual fue posible gracias a la aplicación del software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 24, y Microsoft Excel versión 2016 y finalmente en el capítulo V, se realizó la discusión comparando resultados de investigaciones similares a esta.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El clima organizacional sigue llamando la atención de los investigadores, ya que es una de las principales razones para que una organización logre el éxito. Es necesario mantener y perseverar valores y buenas costumbres en todos los colaboradores para que de esta manera se preserve un clima organizacional positivo, y a su vez, se traduzca en un buen servicio y de calidad al usuario.

Las entidades públicas deben primar por colaboradores eficientes y motivados, los cuales deben entregar toda su capacidad a cada actividad laboral que realizan, independientemente de las circunstancias de nuestra realidad, ya que es sabido que nuestro aparato público, lleva muchos años padeciendo eficiencia y eficacia en los servicios al ciudadano.

La resistencia ante cualquier contexto siempre está en jerarquía de la noción de ello, lo que se considera es la manera en que percibe lo demás y no la efectividad equitativa. Es así, como la molestia por el tratado de clima organizacional nació de la demostración de que todo individuo percibe diferente la realidad en el que se desenvuelve, lo que va a influir en su conducta dentro de la empresa (Likert, 1986).

La Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún, tiene como visión ser un distrito moderno, seguro, participativo, integrado, competitivo, ordenado y limpio, promoviendo el trabajo en equipo y la comunicación; y su misión es brindar servicios públicos locales a la comunidad enfocado a la excelencia y el servicio con eficiencia y equidad. Por consiguiente, con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales, se debe dar al personal, las herramientas necesarias para una conveniente atención de la población, y de esta forma, el municipio

destaque y cumpla en satisfacer a la población, por lo cual se incrementará el desarrollo de los habitantes del distrito, sin embargo, se observa un bajo desempeño laboral, caracterizado por las características personales de algunos empleados son pésimas, el rendimiento en el alcance de objetivos y metas están por debajo de lo que se espera, asimismo hay poca participación en equipo entre los trabajadores, mucha falta de compromiso con su área y con su entidad, bastante incumplimiento de sus responsabilidades y poca destreza para la realización de sus funciones constantes; suponiendo que todo ello esta originado por un desfavorable clima organizacional, reflejándose en el pésimo ambiente social que presenta día a día, inadecuado ambiente físico en las instalaciones de sus oficinas, la mala práctica de valores y falta de actitud son constantes en los empleados de esta institución que presta servicios a toda la comunidad del distrito.

Tal análisis, motivó a que esta investigación busque determinar cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020?
- b) ¿De qué manera el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020?

- c) ¿De qué manera las características personales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020?
- d) ¿De qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020?

1.3. Objetivo general

Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020.

1.4. Objetivos específicos

- a) Determinar de qué manera el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020.
- b) Determinar de qué manera el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020.
- c) Determinar de qué manera las características personales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020.
- d) Determinar de qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Teórica

Esta tesis fundamenta la variable de estudio con diversas teorías dadas por los más representativos autores sobre el clima organizacional

y desempeño laboral, cuyos datos y opiniones generadas se organizarán para ser incorporadas o complementar las informaciones o cuerpo de experiencias y contenidos de las ciencias que se relacionan con el tema.

1.5.2. Práctica

Este estudio se ejecutó porque existe la necesidad de determinar cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, lo cual permitirá a las autoridades de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún tomar respectivas decisiones.

1.5.3. Metodológica

En esta tesis se manejó métodos y técnicas para la obtención de la información, que pueden complementar los mecanismos y procedimientos actualmente usadas con relación al tema fin de la investigación.

1.6. Viabilidad de la Investigación

En esta tesis utilizó los siguientes recursos:

1.6.1. Recursos humanos:

Muchos amigos especialistas de la ciudad de Tingo María, en referencia al tema que se está investigando.

1.6.2. Recursos económicos:

Se dispuso de los recursos propios para que el presente trabajo de desarrolle con toda normalidad y se lleve a cabo su ejecución.

1.6.3. Recursos tecnológicos:

Se obtuvo acceso a las siguientes herramientas tecnológicas: laptops, impresora, software y acceso a internet.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Zans (2017). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa realizado en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. La población y muestra fue de 88 y 59 trabajadores administrativos. Se concluyó que el clima organizacional de la facultad es medianamente favorable y desfavorable, sin práctica de conservar un clima organizacional en el grupo laboral.

Solano (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de la gerencia territorial Huallaga central – Juanjuí, realizado en la Universidad Cesar Vallejo, investigación de tipo correlacional. Se utilizó un instrumento a una muestra de veinte colaboradores para establecer si hay una reciprocidad significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí; luego de analizar los datos se halló un P valor $< 0,05$; de igual manera se determinó que la correlación de Pearson dio un valor positivo de 0,675. Se concluye que hay una reciprocidad significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la gerencia territorial Huallaga central – Juanjuí.

Quispe (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, realizado en la Universidad Nacional José María Arguedas. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental. Se aplicó un instrumento a los 64 trabajadores, además el coeficiente de reciprocidad de Spearman resalta una correlación entre las variables de 0.743. La conclusión general de este estudio indica que hay reciprocidad directa

positiva y moderada entre el clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas.

Machuca (2015). El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Leoncio Prado - Tingo María. Realizado en la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Este estudio es de tipo aplicado, de nivel relacional, de método descriptivo correlacional, y diseño transversal. Se aplicó un instrumento de 12 ítems afín al clima organizacional y de 6 ítems afines al desempeño laboral a una muestra 180 colaboradores establecieron correlaciones positivas moderadas del desempeño laboral con la estructura organizacional, compromiso, distinciones y conducción de problemas, y la correlación entre el desempeño laboral y la tolerancia al riesgo y apoyo, es de nivel moderado.

Naveda (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en el Proyecto Especial Alto Huallaga. Estudio de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental y transversal. Se consideró una población de 56 empleados conformados por directivos, profesionales y técnicos en la cual se obtuvo que el 63 % de los colaboradores afirman que es buena la cultura organizacional, percibiendo una discrepancia muy considerable, constituido por un 4% de los empleados que afirman que la cultura organizacional es mala. La conclusión más significativa fue que en esta institución existen relaciones laborales buenas, compatibilidad de metas, mística del trabajador con la institución, y disconformidad de asuntos, lo que accede el desempeño laboral idóneo de sus colaboradores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

El clima organizacional es una variable de estudio muy importante para las empresas, que van a buscar un habitual progreso de su clima laboral, y así obtener un crecimiento del rendimiento de los mismos, sin olvidar la aportación del recurso humano.

El clima organizacional, es de mucha relevancia para las empresas que compiten y buscan el logro de una alta efectividad y superación en la prestación del servicio. Según Schneider (1975), define al clima organizacional como la valoración del ambiente de trabajo, desde el punto de vista de los que allí laboran. Es la apreciación participada del ambiente profesional.

Renato Tagiuri detalló: “la forma en que una persona ejecuta un trabajo depende, por un lado, de qué tipo de individuo es, y por otro, del entorno en el cual actúa”. Tagiuri (1968), contextualiza el clima organizacional como: “una manera limitadamente perdurable del contexto intrínseco de una empresa que es ejercitada por sus órganos, predomina su comportamiento, y puede ser explicada en términos de valores de un conjunto específico de particularidades o propiedades de la empresa”. Litwin y Stringer (2002) afirman que el clima es una apreciación, al ser parte del contexto experiencial de los que conforman la empresa.

Forehand y Von Gilmer (1964), definen al clima laboral como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización. Weinert (1985), contextualiza el clima organizacional como la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo, a su vez, Anzola (2003) en su libro “Una mirada de la cultura corporativa”, define el clima organizacional como las apreciaciones y comentarios correspondientemente supervivientes que las personas poseen de su empresa, la cual incide en la actividad de los colaboradores, distinguiéndola entre empresas.

El contexto donde un individuo trabaja diariamente; la libertad que un dirigente tiene con sus subalternos; la relación entre los colaboradores e incluso la reciprocidad con proveedores y clientes; todo ello forma el clima organizacional, y puede ser un nexo o dificultad para el buen

desempeño de toda la empresa. Para Lewin (1951), el comportamiento de un individuo en su labor no pende solamente de sus particularidades personales, también de la manera en que aprecia su clima laboral y lo que conforma la empresa. Cuando se describe a particularidades personales se está departiendo por distinguir cualesquiera, de la estimulación, la complacencia y las condiciones del individuo que al de ser incorporadas a la percepción que éste se hace de su ambiente profesional al cual corresponde y a los métodos y el armazón organizacional del organismo de la que forma parte, establecen en gran compostura la conducta que el individuo tendrá en cuanto al provecho y efectividad a la que se refiere.

Según Cabrera (1999), las variables del contexto físico, variables estructurales, variables del contexto social, variables individuales, y variables propias de la conducta empresarial establecen el clima laboral, de un modo más resumido, Reynoso y Araneda (2007), certifican que el clima organizacional involucra corresponder un conjunto de elementos y precisas que, en general, brindan una perspectiva más integral de compañía. Como conocimiento multidimensional alcanza el contorno intrínseco empresarial. Los elementos y determinantes que se suponen a menudo son:

Ambiente físico

Se entiende como el entorno material, las infraestructuras, aparatos ubicados, color de los muros, la temperatura, el grado de contaminación, entre otros.

a) Ambiente social

Comprende aspectos como la familiaridad, los problemas entre individuos o entre áreas, la comunicación y otros (Reynoso y Araneda, 2007). A su vez, Granada (2001), afirma que el ambiente social podría entenderse como el tipo de interacción que constituye un sujeto social con otro u otros respecto de ciertas propiedades, características o procesos del entorno y de los efectos vistos sobre el mismo según

padrones y acciones desarrolladas por los individuos. En este sentido, dos grandiosas dimensiones del medio surgen actuando y variando tal interacción: el espacio y el tiempo. En tal orientación, la competitividad o la colaboración por los elementos espacio-temporales expresan bien el perfil de esta interacción con las concernientes configuraciones que la cultura, la ideología o los conocimientos sociales le fijan.

b) Características personales

Se entiende como las capacidades y las cualidades, las estimulaciones, las perspectivas, entre otros (Reynoso y Araneda, 2007). Anteriormente, Litwin y Stinger (1978) incluyeron a la identidad como uno de sus nueve determinantes del clima organizacional, y la definen como el sentimiento de pertenencia a la organización y que representa un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En líneas generales, es la emoción de conllevar los objetivos propios con los de la empresa.

c) Comportamiento organizacional

Está determinado por aspectos como el rendimiento, el ausentismo, la rotación, la complacencia laboral, la tensión, entre otros. El conjunto de estos elementos y determinantes conforman el clima de una compañía, y es el resultado de la apreciación de estos por sus partes.

El clima organizacional es el producto de la interacción entre las particularidades de los individuos y de las empresas. Los componentes y arreglos del medio organizacional originan un clima definitivo en correlación de la apreciación de estos por parte de sus órganos. El clima efecto estimula a los sujetos a lograr determinadas conductas. Estos incurren en la actividad de empresa y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad del servicio, la efectividad, la eficiencia, la eficacia, impacto social y en el desempeño íntegro de la empresa.

2.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral es la tarea eficaz de los colaboradores, con la intención de lograr metas frecuentes, adjunto a pautas y actitudes primordiales ya determinadas Stoner (1994). En cambio, Chiavenato (2000), define al desempeño laboral como la conducta del trabajador en busca de objetivos adheridos, siendo esta una habilidad particular para conseguir los objetivos de la empresa; para Faria (2000), es la derivación de la conducta de los empleados frente a su trabajo, sus facultades, labores y diligencias, pendiendo del proceso de interposición o medida entre él y la organización.

La valoración del trabajo se puede establecer valuando las funciones, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el empleado en su empresa. (Pernía, K. Y Carrera, M. 2014).

a) Funciones

Son las diligencias usadas por los empleados, es decir corresponde desempeñarlos de forma eficiente, es por ello que el empleado debe mantener un discernimiento de sus trabajos y habilidad de análisis. Con el fin de asistir con el acato de los objetivos y metas.

Conocimiento del trabajo: Evalúa el grado de noción del trabajo. Describe a los principios, conceptos, técnicas, requisitos, etc., necesarios para ejecutar las labores del puesto. Va en vanguardia de las directrices, avance, mercados, innovaciones del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden mejorar lo permitido para desempeñar el puesto.

Capacidad de análisis: procesos que usa el empleado para efectuar las diligencias destacadas en sus ocupaciones.

b) Comportamiento

Condiciones y conductas que muestra el empleado de acuerdo a las ocupaciones que se le ha sido imputado. Entre ellas se valora las destrezas, la actitud y complacencia.

Habilidades: Viene a ser la calidad de los productos o servicios de cualquier empresa, la cual está sustentada en la capacidad de mantener operando establemente sus sistemas de trabajo y para poder lograrlo, se necesita contar con colaboradores motivados y capacitados para desenvolver un buen trabajo.

Aptitud: Son todas aquellas destrezas para disgregar diligencias y medidas y originar un inmejorable desempeño en el trabajo.

Satisfacción: es el nivel de complacencia que muestra el empleado en sus acciones que se le ha ordenado, además pende de los beneficios que este adopta para hacer eficientemente sus ocupaciones.

c) Rendimiento

El nivel de rendimiento laboral que muestra el empleado en sus actividades, también es la eficiencia con que las hace, por lo cual se valora su capacidad de resolución de dificultades, el ausentismo, responsabilidad y trabajo en conjunto.

Resolución de problemas: es la capacidad que presenta el trabajador para solucionar las dificultades que se manifiestan en sus tareas diarias. Es por eso, que el empleado debe hacer usos de recursos que auxiliien a lograr las metas

Ausentismo: es el comportamiento que muestra el empelado frente a sus funciones en el tiempo oportuno y determinado por la empresa, es por eso que debe manifestar puntualidad y responsabilidad.

Compromiso: Actúa por voluntad propia, sin indicación superior. Tiene nuevas ideas, toma la iniciativa y es original a la hora de manejar contextos laborales.

Trabajo en equipo: es la capacidad del empleado para el trabajo en conjunto, causando democráticamente las decisiones que son realizadas, de este modo se respetan los ideales de todos.

2.4. Definiciones conceptuales

2.4.1. Clima organizacional:

El clima organizacional forma parte del contorno intrínseco o el ambiente psicológico característico de cada organización. El clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, puede ser caliente o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización (Chiavenato, 2017).

Desempeño

Según Chiavenato (2017), el desempeño es la “consecuencia muy directa de la habilidad del mismo y de su motivación para realizar el trabajo”.

Eficacia

Según Chiavenato (2017), la eficacia es “alcanzar objetivos y resultados. Un trabajo eficaz es provechoso y exitoso”.

Eficiencia

Según Chiavenato (2017), la eficiencia es “ejecutar bien y correctamente las tareas. El trabajo eficiente es un trabajo bien ejecutado”.

Habilidad

Según Chiavenato (2017), habilidad es la “capacidad de transformar el conocimiento en acción y que resulta en un desempeño deseado”.

Motivación

Según Chiavenato (2017), la motivación viene a ser las “fuerzas dentro de cada persona que la conduce hacia un determinado comportamiento”.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020.

2.5.2. Hipótesis específicas

- a) El ambiente físico se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020.
- b) El ambiente social se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020.
- c) Las características personales se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020.
- d) El comportamiento organizacional se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020.

2.6. Variables

2.6.1. Variable dependiente

Desempeño laboral

2.6.2. Variable independiente

Clima organizacional

Tabla 1.
Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Independiente Clima organizacional	Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura • Iluminación • Temperatura • Equipo tecnológico
	Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto • Cooperación • Comunicación entre compañeros • Comunicación con su superior
	Características personales	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitud • Motivación • Expectativas • Identidad
	Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Ausentismo • Rotación del personal • Tensión laboral
Dependiente Desempeño laboral	Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del trabajo • Capacidad de análisis
	Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Aptitud • Satisfacción
	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Ausentismo • Compromiso • Trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Enfoque

Este estudio es cuantitativo por que la investigación refleja la necesidad de medir y estimar.

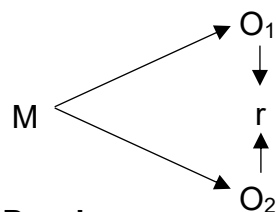
3.1.2. Alcance o nivel

Descriptivo, porque consideramos a las variables de estudio y sus componentes, además se busca especificar sus propiedades y/o características. Y es correlacional porque el estudio tiene la intención de conocer el nivel de asociación que hay entre el clima organizacional y desempeño laboral. (Hernández, 2014)

3.1.3. Diseño

Es no experimental de corte transversal, ya que no se manipularon variables y se limitó a recopilar datos en un solo momento. (Hernández, 2014)

Figura 1.
Diseño de la investigación



Donde:

M : Muestra.

O₁ : Observaciones sobre el clima organizacional.

r : Relación de las variables.

O₂ : Observaciones sobre el desempeño laboral.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población fue de 70 colaboradores tratados como sigue:

Tabla 2.
Población de la investigación

Cargos	Total
Funcionarios Públicos	6
Empleados de confianza	5
Servidores públicos	59
Total	70

Fuente: Elaboración propia.

3.2.2. Muestra

La muestra es de 70 empleados, porque la población es de tamaño reducido, entonces la muestra es igual a la población.

3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.3.1. Para la recolección de datos

Para la recolección de datos del estudio se aplicó la técnica de encuesta anónima a los 70 trabajadores. La fiabilidad del instrumento de medición, se llevó a cabo mediante la consistencia interna con el estadístico de Alfa de Cronbach como se indica en la siguiente tabla:

Tabla 3.
Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	Elementos (ítems)	n
Clima organizacional	0.849	16	70
Desempeño laboral	0.914	18	70

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) v.24

Los resultados obtenidos en la prueba de Alfa de Cronbach indicaron que el instrumento para medir el clima organizacional, obtuvo un valor de 0.849 y del desempeño organizacional obtuvo un valor de 0.914 por lo que ambos indicadores demuestran elevada fiabilidad.

A continuación, en las tablas 04 y 05 se puede observar las variables y dimensiones utilizadas en el cuestionario anónimo con escala de Likert del 1 al 5, siendo 1=totalmente en desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3=neutral, 4=de acuerdo y 5=totalmente de acuerdo.

Tabla 4.
Base de datos – Clima Organizacional

Nº	Infraestructura	Iluminación	Temperatura	Equipo	Conflicto	Cooperación	comunicación1	Comunicación2	Aptitud	Motivación	Expectativas	Identidad	Productividad	Ausentismo	Rotación	Tensión
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
6	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2
11	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
12	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
15	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
16	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
18	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2
22	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2
24	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
25	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
27	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
28	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
29	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
31	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
32	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
33	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
35	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
38	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
39	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1
40	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2

41	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
42	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
43	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3
44	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
45	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
46	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
48	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
49	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
52	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2
53	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
54	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3
56	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
57	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
58	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
59	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2
60	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3
62	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2
63	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
64	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
66	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
67	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
68	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
69	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	3	2
70	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3

Fuente: Propia, aplicando el SPSS-V24

1: totalmente en desacuerdo 2: desacuerdo 3: neutral 4: de acuerdo 5: totalmente de acuerdo

Tabla 5.
Base de datos – variable Desempeño laboral

Nº	Conocimiento del trabajo	Conocimiento del trabajo	Capacidad de análisis	Capacidad de análisis	Habilidades	Habilidades	Aptitud	Aptitud	Satisfacción	Satisfacción	Resolución de problemas	Resolución de problemas	Ausentismo	Ausentismo	Compromiso	Compromiso	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4
4	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3
6	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
8	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4
10	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4
12	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3
13	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
14	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
16	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4
18	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4
19	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
20	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3
22	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3

24	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
26	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
28	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
30	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
32	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
33	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
34	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3
36	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
38	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
39	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
40	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3
41	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
42	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4
43	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
44	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
45	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
46	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3
47	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
48	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
50	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
52	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	3	2	3
53	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
54	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
55	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4
56	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
57	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
58	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3
59	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4
60	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
61	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
62	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
63	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2
64	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
65	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4
66	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
67	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
68	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
69	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4
70	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3

Fuente: Propia, aplicando el SPSS-V24

1: totalmente en desacuerdo 2: desacuerdo 3: neutral 4: de acuerdo 5: totalmente de acuerdo

3.3.2. Para la presentación de datos (cuadros y/o gráficos)

Esta investigación aplicó la estadística descriptiva correspondiente y se usó el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) v.24 y Microsof Excel 2016.

3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos

Toda esta interpretación fue posible con el soporte del software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) v.24.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

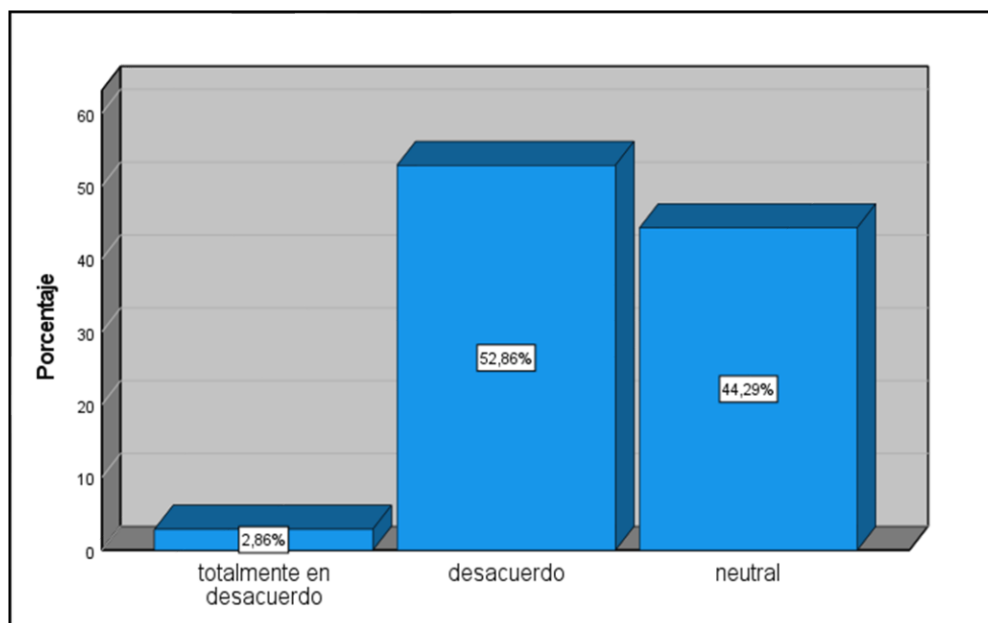
4.1. Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

Tabla 6.
Dimensión ambiente físico – infraestructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V	totalmente en	2	2,9	2,9	2,9
á	desacuerdo				
li	desacuerdo	37	52,9	52,9	55,7
d	neutral	31	44,3	44,3	100,0
o	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 2.
Dimensión ambiente físico – infraestructura



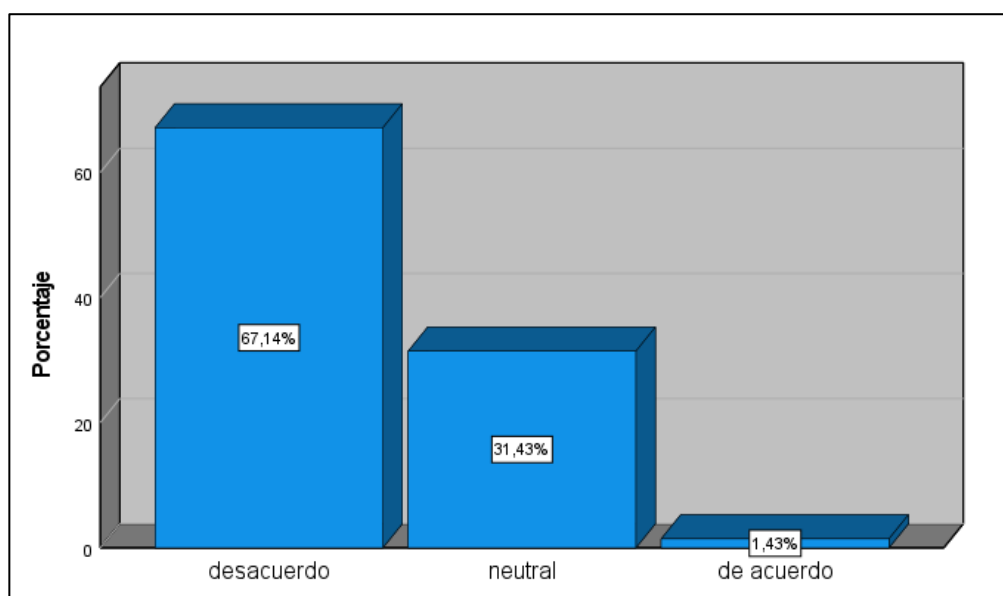
Según la tabla 6, de la dimensión ambiente físico se aprecia que el 52,9%, está en desacuerdo con la afirmación de que “*la infraestructura del área donde laboro es adecuada*”, así mismo el 44,29% mantiene una postura neutral y solamente el 2,9% se manifiesta totalmente en desacuerdo.

Tabla 7.
Dimensión ambiente físico – iluminación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	47	67,1	67,1	67,1
	neutral	22	31,4	31,4	98,6
	de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 3.
Dimensión ambiente físico – iluminación



Fuente: Encuesta 2020.

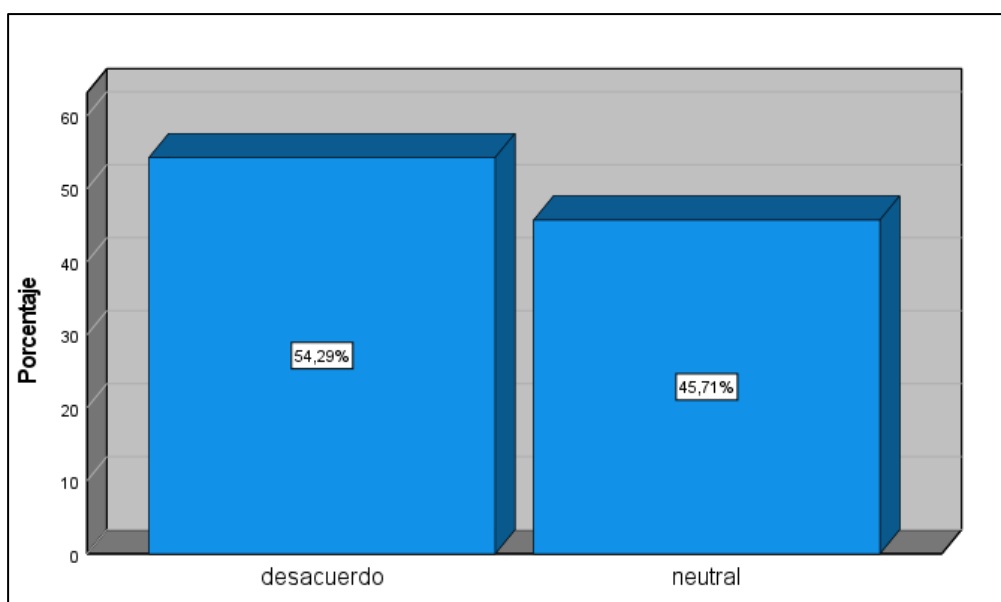
Según la tabla 7, de la dimensión ambiente físico se aprecia que el 67,1%, está en desacuerdo con la afirmación de que *“la iluminación en la institución ayuda a la realización de mis labores”*, así mismo el 31,4% mantiene una postura neutral y solamente el 1,4% se manifiesta de acuerdo.

Tabla 8.
Dimensión ambiente físico – temperatura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	38	54,3	54,3	54,3
	neutral	32	45,7	45,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 4.
Dimensión ambiente físico – temperatura



Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 8, de la dimensión ambiente físico se observó que el 54,3%, está en desacuerdo con la afirmación de que la temperatura es la adecuada en mi área de trabajo, así mismo el 45,7% mantiene una postura neutral.

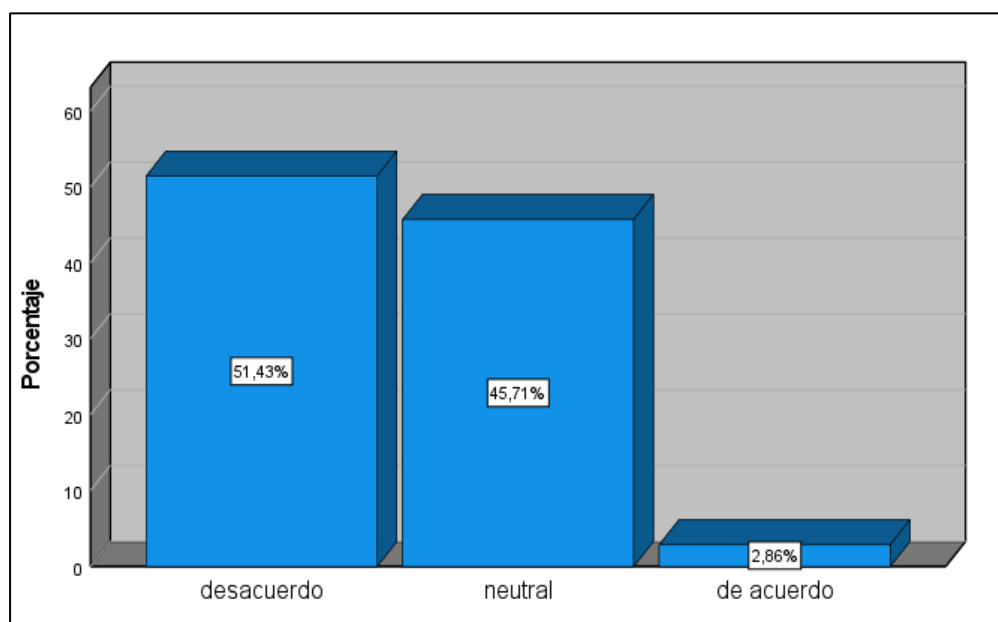
Tabla 9.
Dimensión ambiente físico – equipo tecnológico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	36	51,4	51,4	51,4
	neutral	32	45,7	45,7	97,1
	de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente:

Encuesta 2020.

Figura 5.
Dimensión ambiente físico – equipo tecnológico



Fuente: Encuesta 2020.

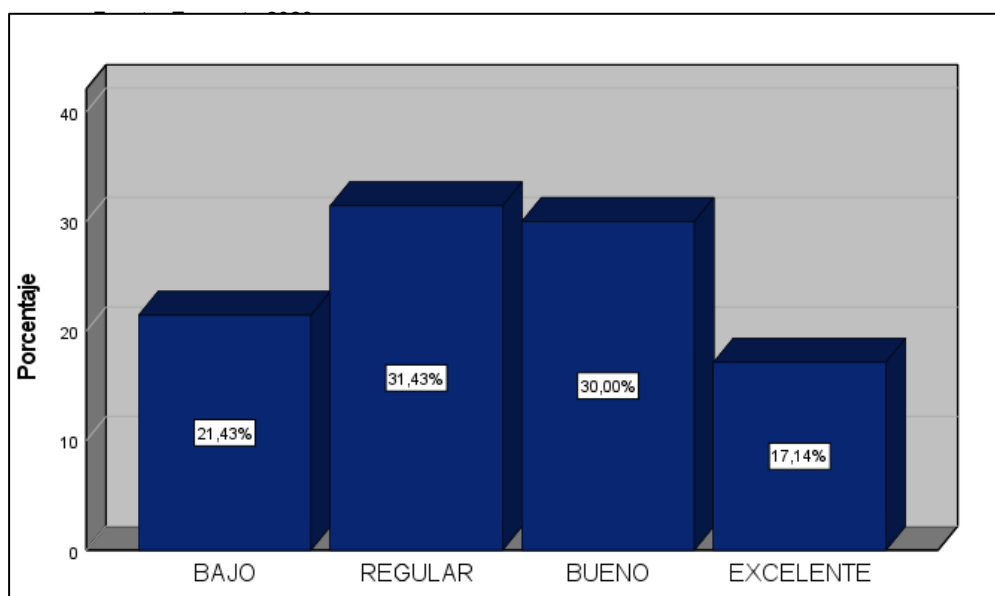
Según la tabla 9, de la dimensión ambiente físico se observó que el 51,4%, está en desacuerdo con la afirmación de que *“existe en el área de trabajo equipos tecnológicos necesarios”*, así mismo el 45,7% mantiene una postura neutral y solamente el 2,9% se manifiesta de acuerdo.

Tabla 10.
Dimensión ambiente físico – variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	15	21,4	21,4	21,4
	REGULAR	22	31,4	31,4	52,9
	BUENO	21	30,0	30,0	82,9
	EXCELENTE	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 6.
Dimensión ambiente físico – variable clima organizacional



Fuente: Encuesta 2020.

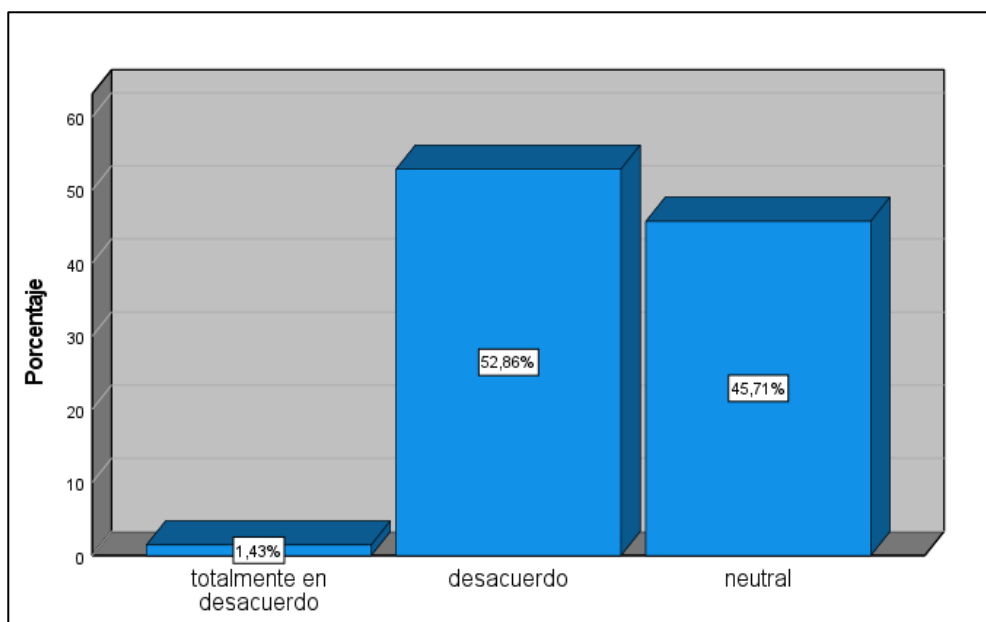
Según la tabla 10, de la dimensión ambiente físico, se observó que el 31,4% consideró que el ambiente físico es regular, el 30% lo consideró bueno, el 21,4% bajo y solamente el 17,14% lo calificó de excelente.

Tabla 11.
Dimensión ambiente social – conflicto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	desacuerdo	37	52,9	52,9	54,3
	neutral	32	45,7	45,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 7.
Dimensión ambiente social – conflicto



Fuente: Encuesta 2020.

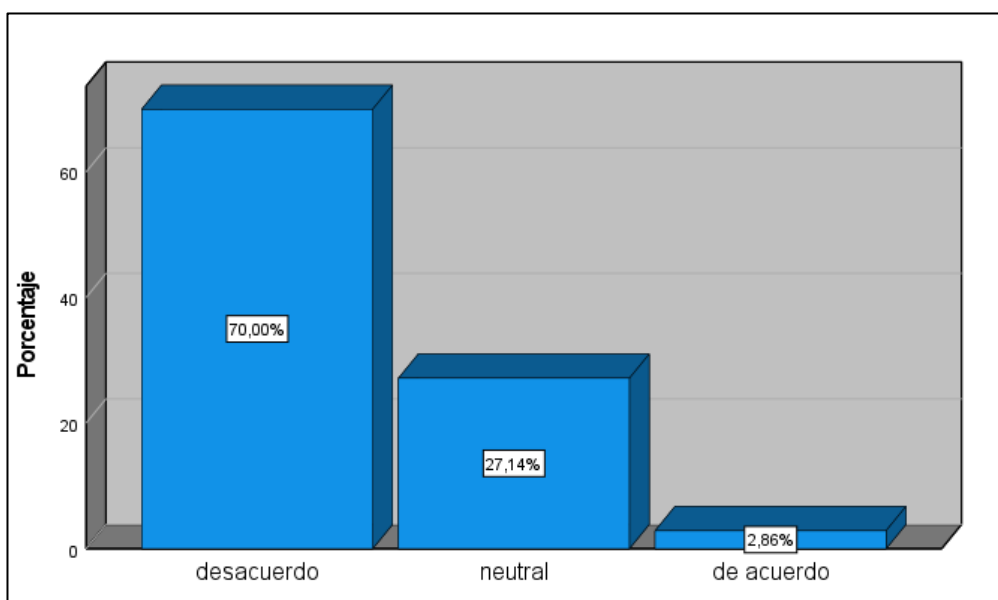
Según la tabla 11, según la dimensión ambiente social se observó que el 52,9% de los encuestados está en desacuerdo con la proposición de que las opiniones se respetan sin generar conflictos en la entidad, así mismo el 45,7% mantiene una postura neutral y solamente el 1,43% se manifiesta totalmente en desacuerdo.

Tabla 12.
Dimensión ambiente social – cooperación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	49	70,0	70,0	70,0
	neutral	19	27,1	27,1	97,1
	de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 8.
Dimensión ambiente social – conflicto



Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 12, con respecto a la dimensión ambiente social se concluyó que el 70% está en desacuerdo con la afirmación de que “*en la entidad se fomenta cooperación entre compañeros de trabajo*”, así mismo el 27,1% mantiene una postura neutral y solamente el 2,9% se manifiesta de acuerdo.

Tabla 13.

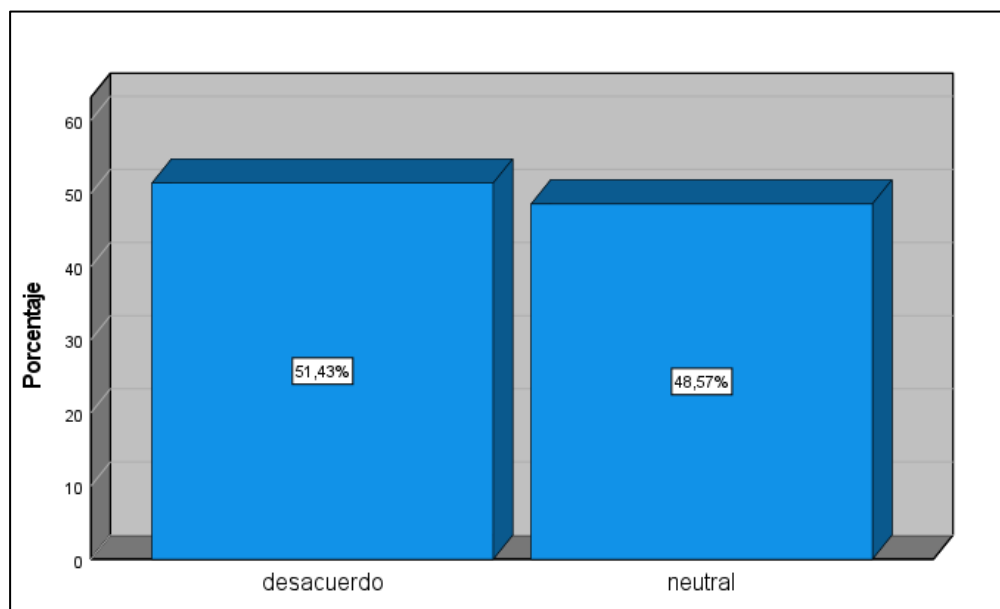
Dimensión ambiente social – comunicación entre compañeros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	36	51,4	51,4	51,4
	neutral	34	48,6	48,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 9.

Dimensión ambiente social – comunicación entre compañeros



Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 13, con respecto a la dimensión ambiente social se concluyó que el 51,4% está en desacuerdo con: “*existe buena comunicación con tus compañeros de trabajo*”, y un 48.6% se muestra neutral ante esta proposición.

Tabla 14.

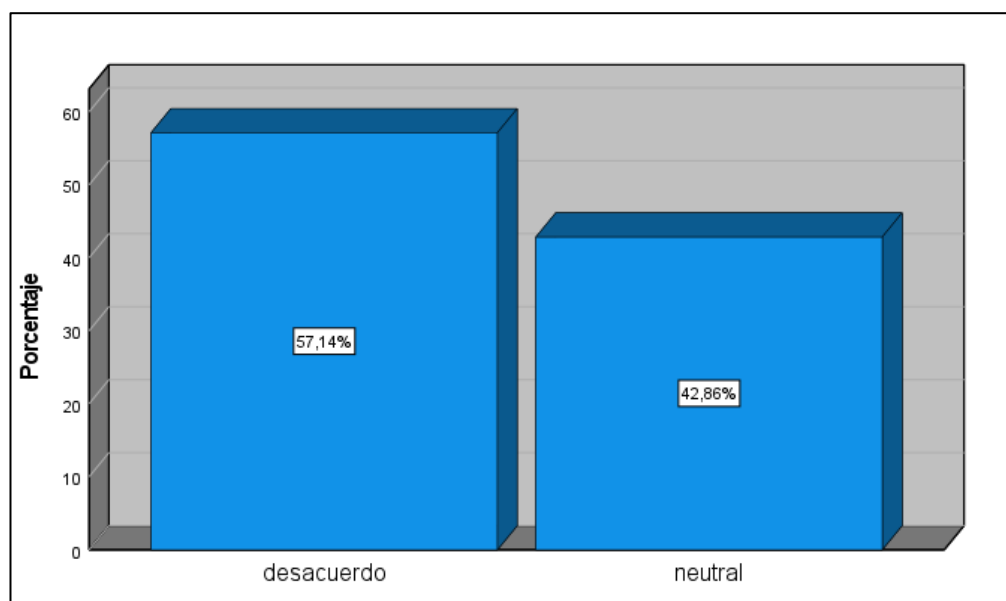
Dimensión ambiente social – comunicación con su superior

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	40	57,1	57,1	57,1
	neutral	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 10.

Dimensión ambiente social – comunicación con su superior



Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 14, con respecto a la dimensión ambiente social se concluyó que el 57,1% de los encuestados está en desacuerdo con la proposición de que “*existe buena comunicación con tu jefe en el trabajo*”, y solamente el 42,9% se mantiene neutral.

Tabla 15.

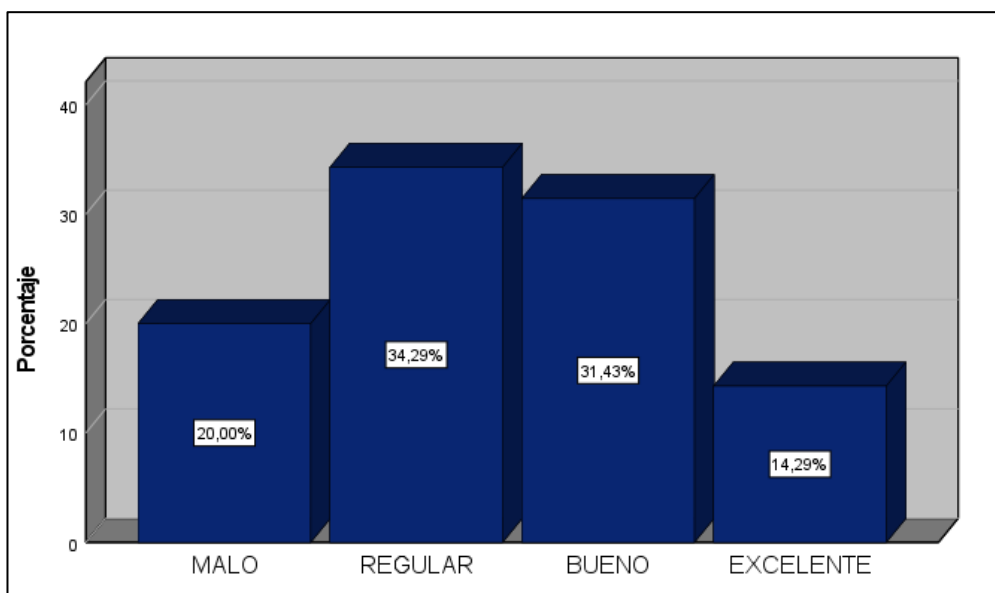
Dimensión ambiente social – variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	14	20,0	20,0	20,0
	REGULAR	24	34,3	34,3	54,3
	BUENO	22	31,4	31,4	85,7
	EXCELENTE	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 11.

Dimensión ambiente social – variable clima organizacional



Fuente: Encuesta 2020.

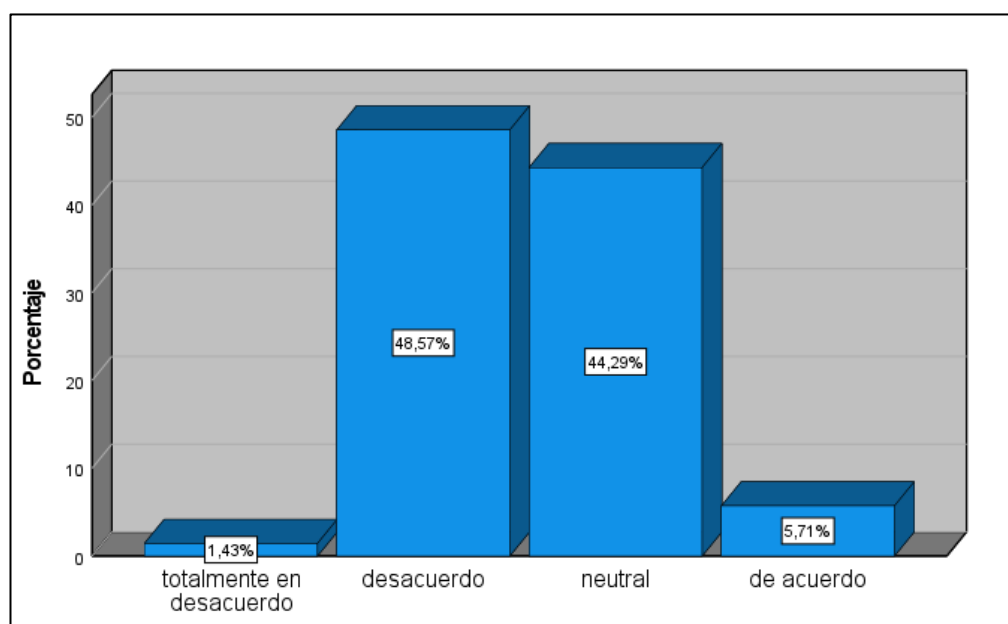
Según la tabla 15, la dimensión ambiente social, se concluyó que el 34,3% consideró que el ambiente social es regular, el 31,4% lo consideró bueno, el 20% malo y solamente el 14,3% lo calificó de excelente.

Tabla 16.
Dimensión características personales – aptitud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	desacuerdo	34	48,6	48,6	50,0
	neutral	31	44,3	44,3	94,3
	de acuerdo	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 12.
Dimensión características personales – aptitud



Fuente: Encuesta 2020.

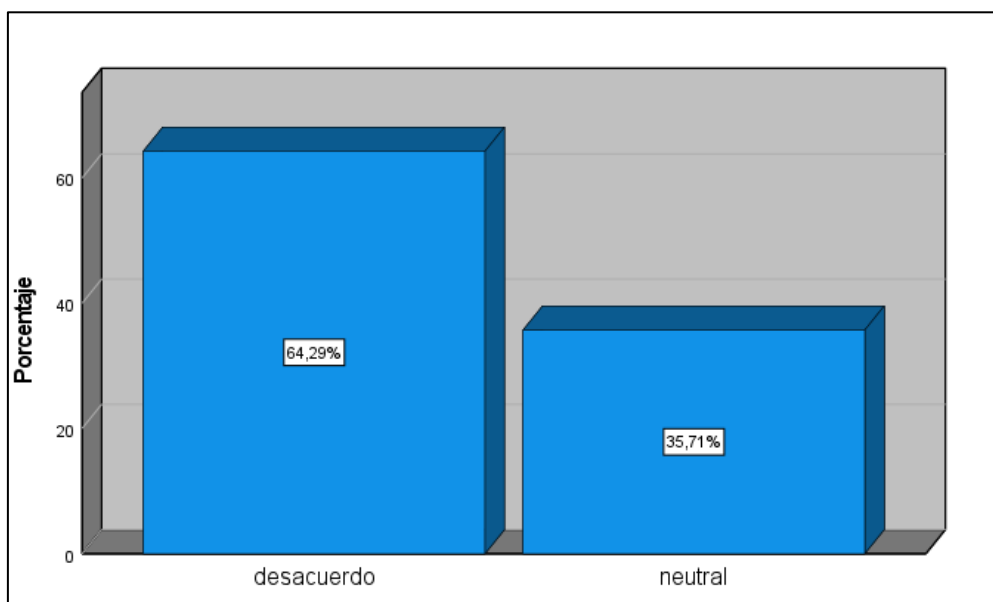
Según la tabla 16, de la dimensión características personales se concluyó que el 48,6% está en desacuerdo con la proposición de que “soy comprensivo e interactúo con mis compañeros de trabajo”, el 44,3% se manifiesta neutral, el 5,7% está de acuerdo y solamente el 1,4% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 17.
Dimensión características personales – motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	45	64,3	64,3	64,3
	neutral	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 13.
Dimensión características personales – motivación



Fuente: Encuesta 2020.

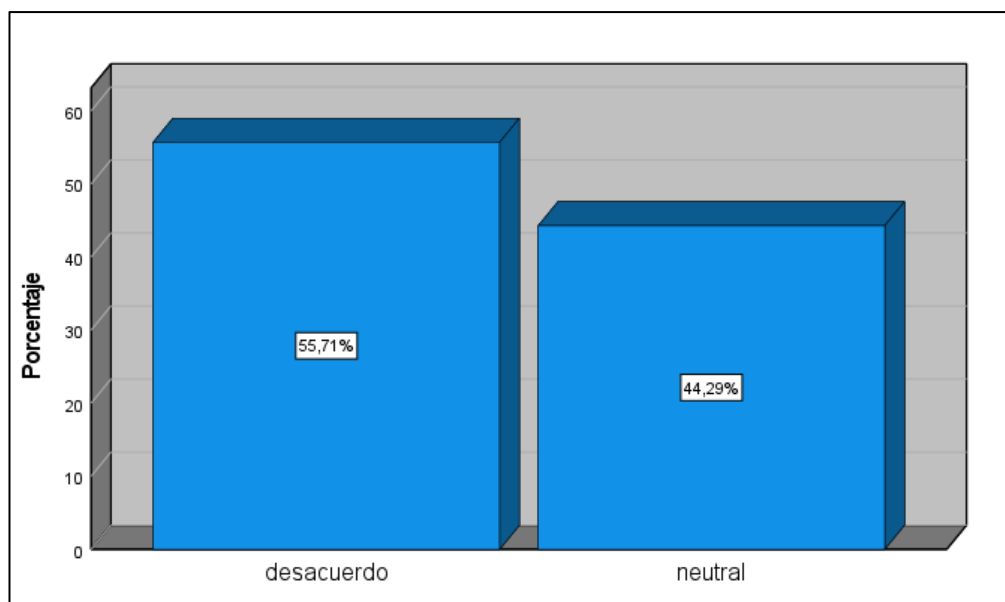
Según la tabla 17, de la dimensión características personales se concluyó que el 64,3% está en desacuerdo con la proposición de que “estoy motivado en el trabajo”, y solamente el 35,7% se mantiene neutral.

Tabla 18.
Dimensión características personales – expectativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	39	55,7	55,7	55,7
	neutral	31	44,3	44,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 14.
Dimensión características personales – expectativas



Fuente: Encuesta 2020.

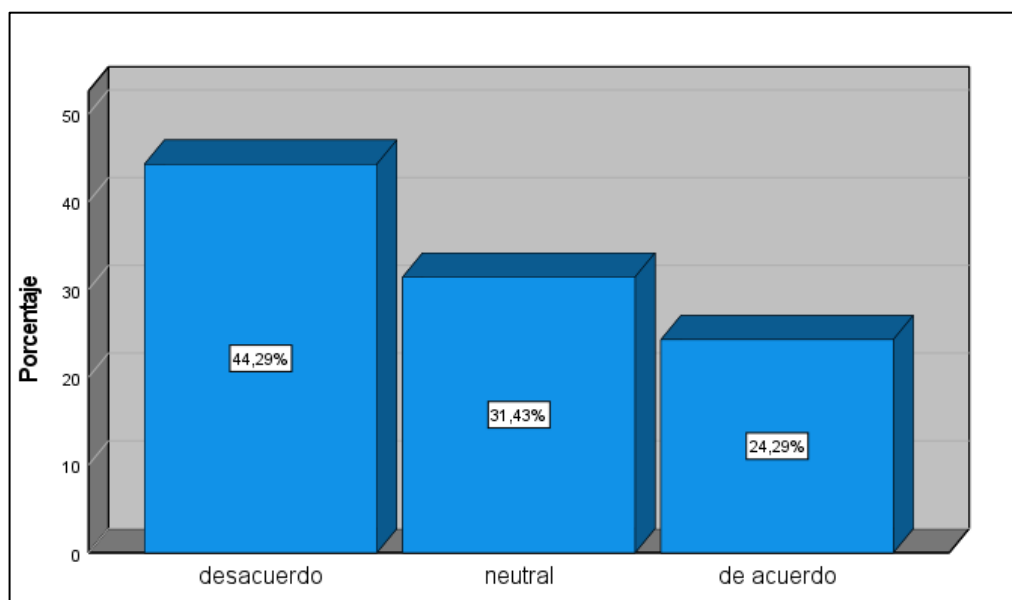
Según la tabla 18, de la dimensión características personales se concluyó que el 55,7% está en desacuerdo con la proposición de que tengo oportunidades de obtener nuevos conocimientos y habilidades, y solamente el 44,3% se mantiene neutral.

Tabla 19.
Dimensión características personales – identidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	31	44,3	44,3	44,3
	neutral	22	31,4	31,4	75,7
	de acuerdo	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 15.
Dimensión características personales – identidad



Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 19, de la dimensión características personales se concluyó que el 44,3% está en desacuerdo con la proposición de que “*me siento identificado con mi institución*”, el 31,4% se mantiene neutral y solamente el 24,3% está de acuerdo.

Tabla 20.

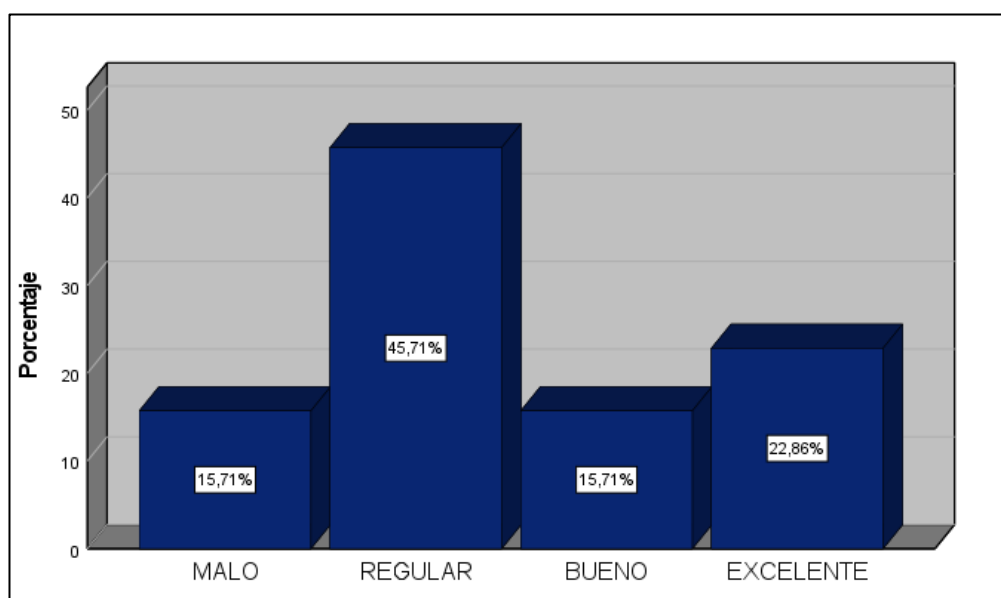
Dimensión características personales – variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	11	15,7	15,7	15,7
	REGULAR	32	45,7	45,7	61,4
	BUENO	11	15,7	15,7	77,1
	EXCELENTE	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 16.

Dimensión características personales – variable clima organizacional



Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 20, de la dimensión características personales se concluyó que el 45,7% consideró que las características personales de los trabajadores dentro de la institución de regular, el 15,7% lo consideró bueno, el 22,9% excelente y solamente el 15,7% lo calificó de malo.

Tabla 21.

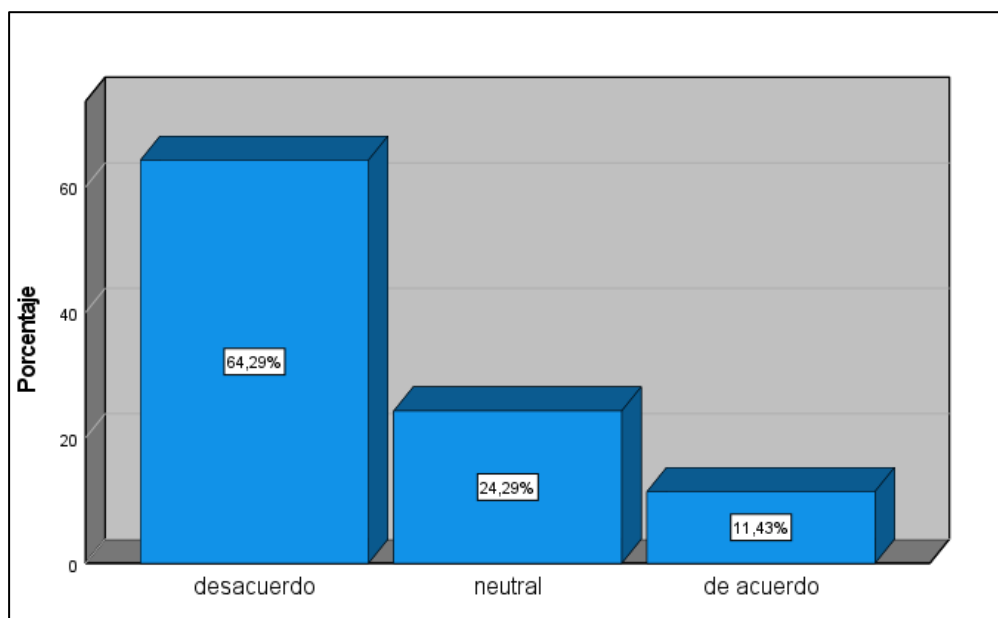
Dimensión comportamiento organizacional – productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	45	64,3	64,3	64,3
	neutral	17	24,3	24,3	88,6
	de acuerdo	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 17.

Dimensión comportamiento organizacional – productividad



Fuente: Encuesta 2020.

Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 21, de la dimensión comportamiento organizacional se concluyó que el 64,3% está en desacuerdo con la proposición de que *“siempre mantengo un alto rendimiento en mis labores”*, el 24,9% se mantiene neutral y solamente el 11,4% está de acuerdo.

Tabla 22.

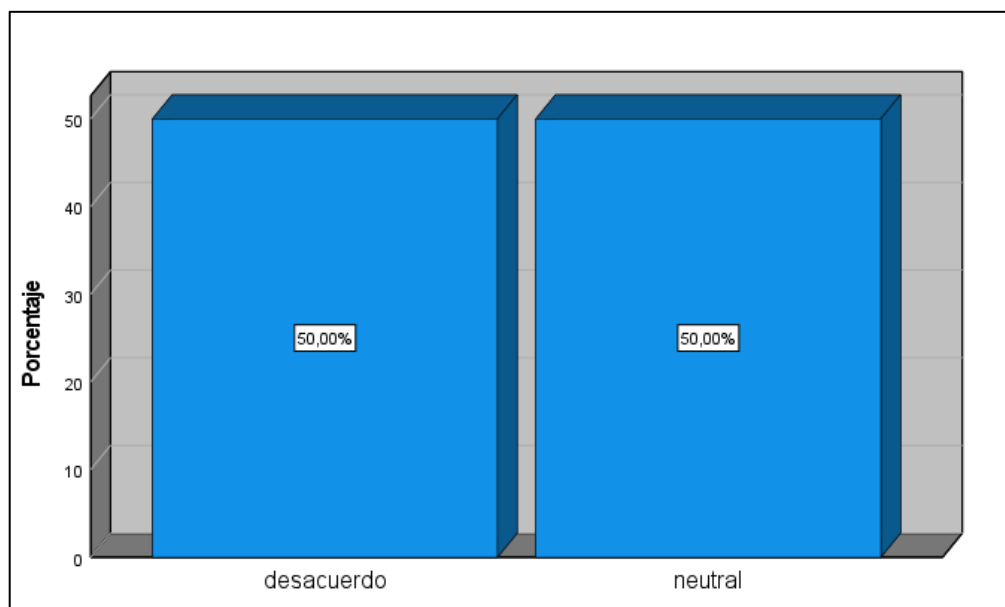
Dimensión comportamiento organizacional – ausentismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	35	50,0	50,0	50,0
	neutral	35	50,0	50,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 18.

Dimensión comportamiento organizacional – ausentismo



Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 22, de la dimensión comportamiento organizacional se concluyó que el 50% está en desacuerdo con la proposición de que “en ocasiones no me presento a trabajar.”, y el 50% está neutral.

Tabla 23.

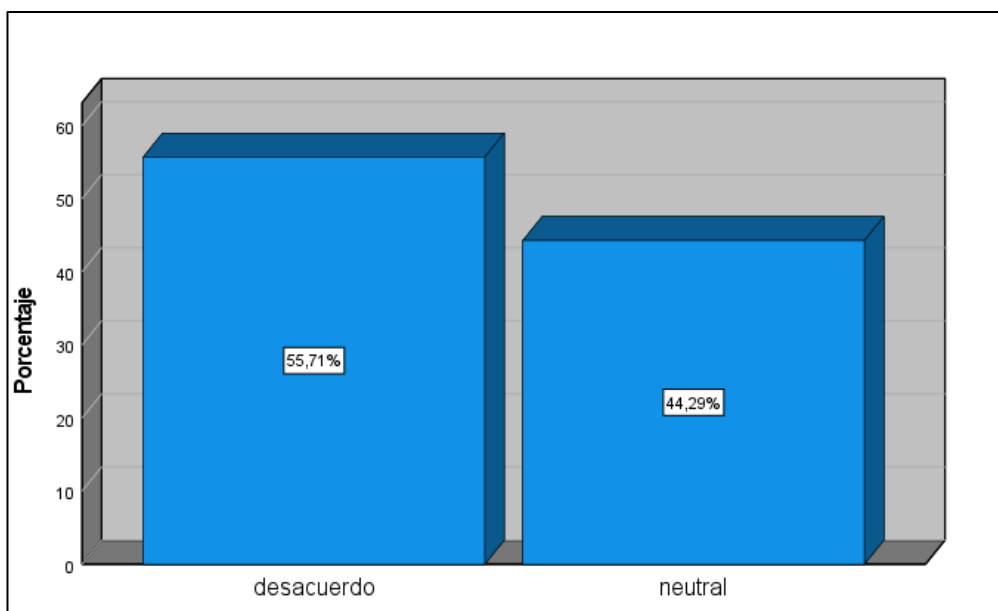
Dimensión comportamiento organizacional – rotación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	39	55,7	55,7	55,7
	neutral	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 19.

Dimensión comportamiento organizacional – rotación del personal



Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 23, de la dimensión comportamiento organizacional se concluyó que el 55,7% está en desacuerdo con la proposición de que “la rotación del personal en la entidad no es frecuente.”, y el 44,3% está neutral.

Tabla 24.

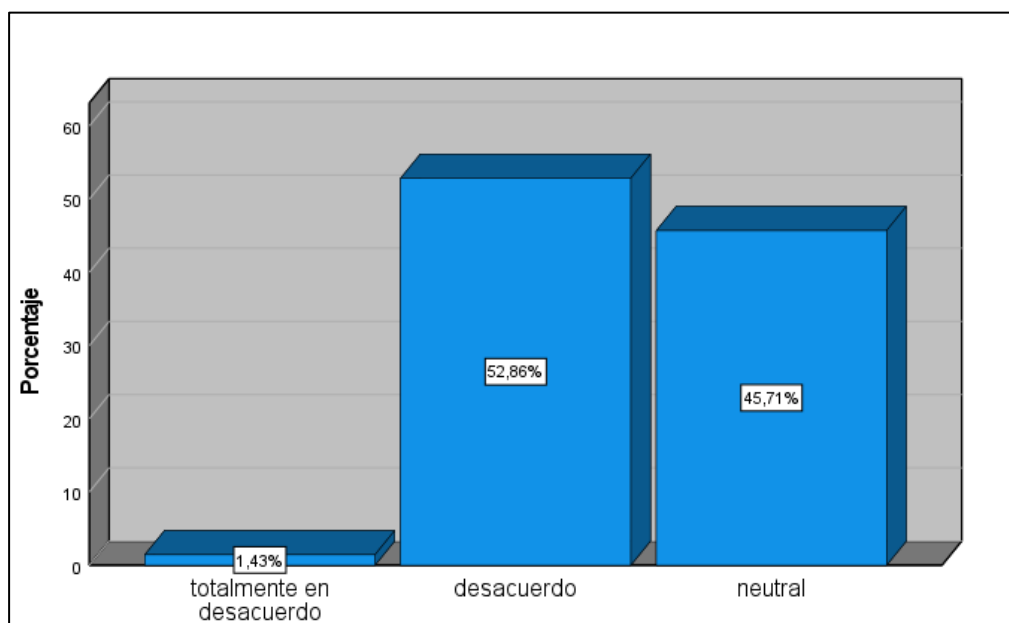
Dimensión comportamiento organizacional – tensión laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	desacuerdo	37	52,9	52,9	54,3
	neutral	32	45,7	45,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 20.

Dimensión comportamiento organizacional – tensión laboral



Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 24, de la dimensión comportamiento organizacional se concluyó que el 52,9% está en desacuerdo con la proposición de que *“logro cumplir con las exigencias de mis responsabilidades en mi área de trabajo”*, el 45,71% es neutral solamente el 1,4% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 25.

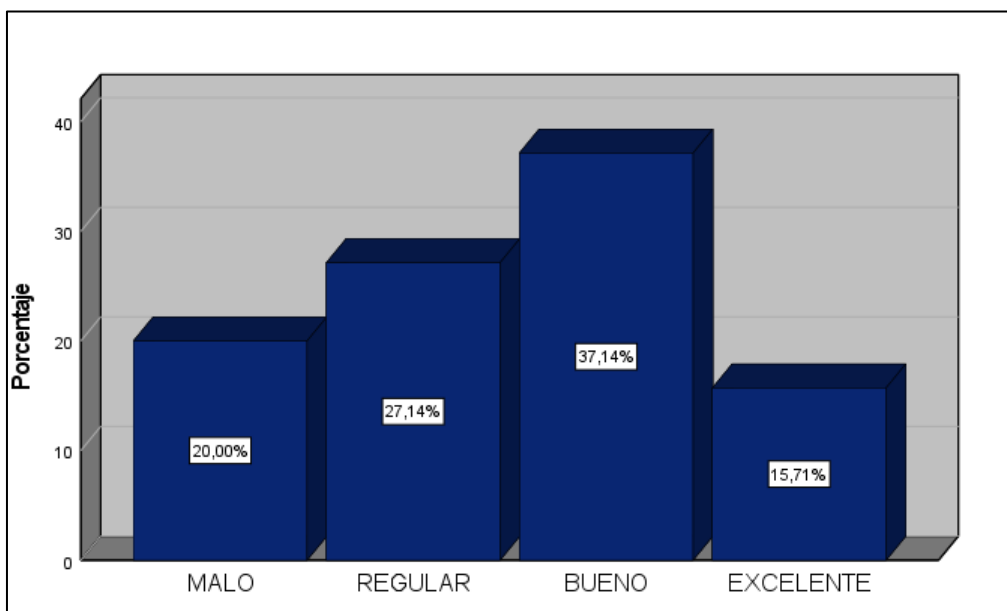
Dimensión comportamiento organizacional – variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	14	20,0	20,0	20,0
	REGULAR	19	27,1	27,1	47,1
	BUENO	26	37,1	37,1	84,3
	EXCELENTE	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 21.

Dimensión comportamiento organizacional – variable clima organizacional



Fuente: Encuesta 2020.

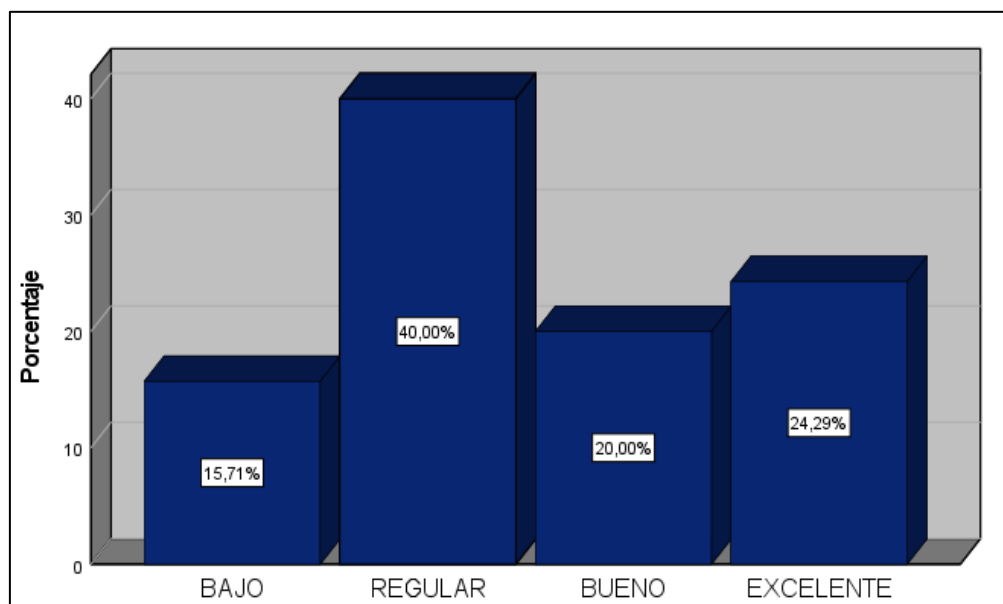
Según la tabla 25, se concluyó que el 37,1% consideró que el comportamiento organizacional de los trabajadores es bueno, el 27,1% lo consideró regular, el 20% malo y solamente el 15,7% lo calificó de excelente.

Tabla 26.
Variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	15,7	15,7	15,7
	REGULAR	28	40,0	40,0	55,7
	BUENO	14	20,0	20,0	75,7
	EXCELENTE	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 22.
Variable clima organizacional



Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 26, se concluyó que el 40% consideró que el clima laboral de los colaboradores es regular, el 20% bueno, el 24,3% excelente y solamente el 15,7% lo calificó de bajo.

4.2. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

Tabla 27.

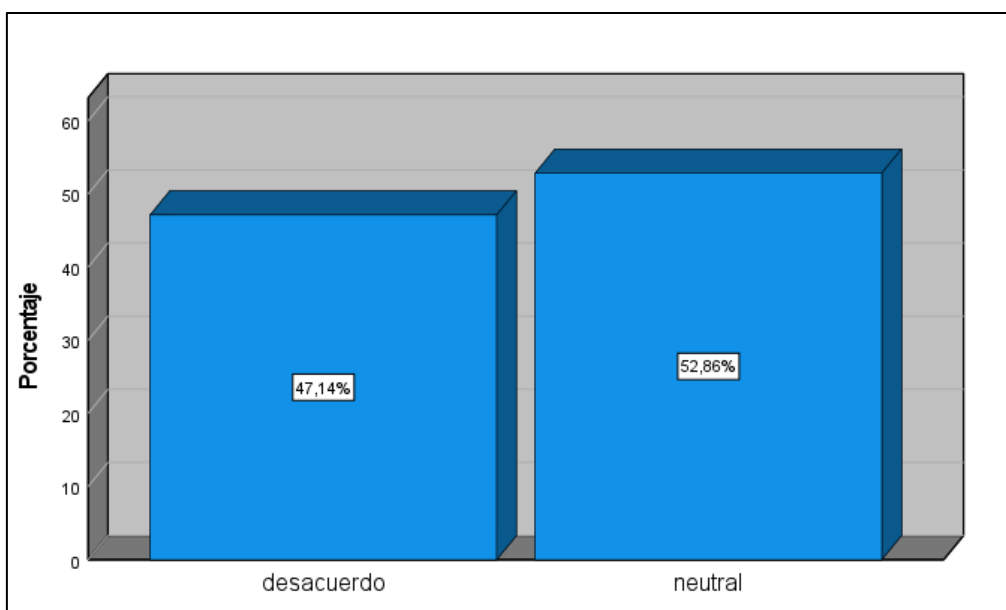
Funciones – conocimiento del trabajo 01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	33	47,1	47,1	47,1
	neutral	37	52,9	52,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 23.

Funciones – conocimiento del trabajo 01



Fuente: Encuesta 2020.

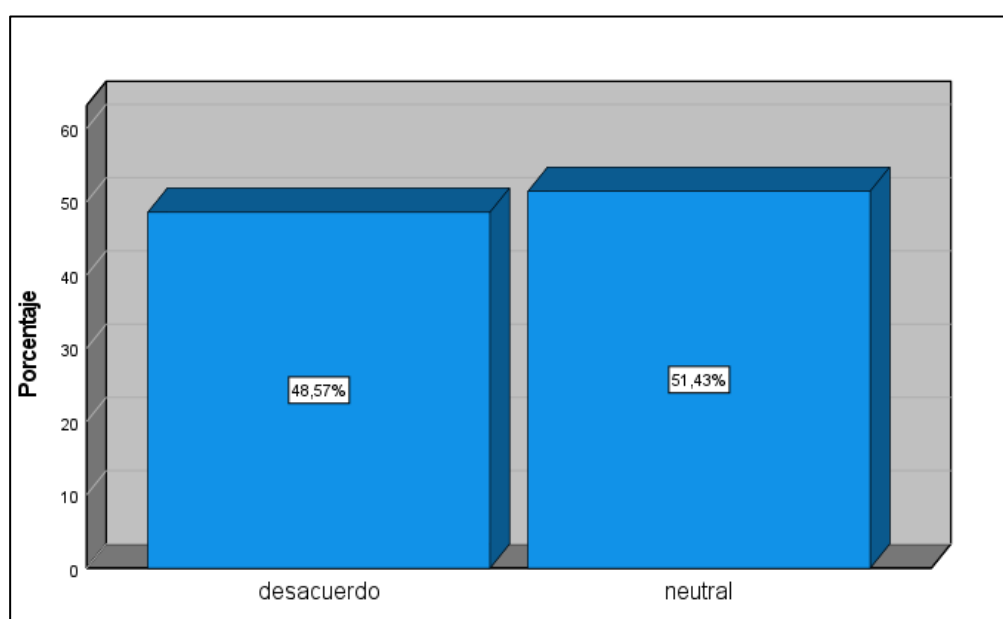
Según la tabla 27, de la dimensión funciones se concluyó que el 52,9% se muestra neutral con la proposición de que “*el colaborador tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar*”, y el 47,14% está en desacuerdo.

Tabla 28.
Funciones – conocimiento del trabajo 02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	34	48,6	48,6	48,6
	neutral	36	51,4	51,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 24.
Funciones – conocimiento del trabajo 02



Fuente: Encuesta 2020.

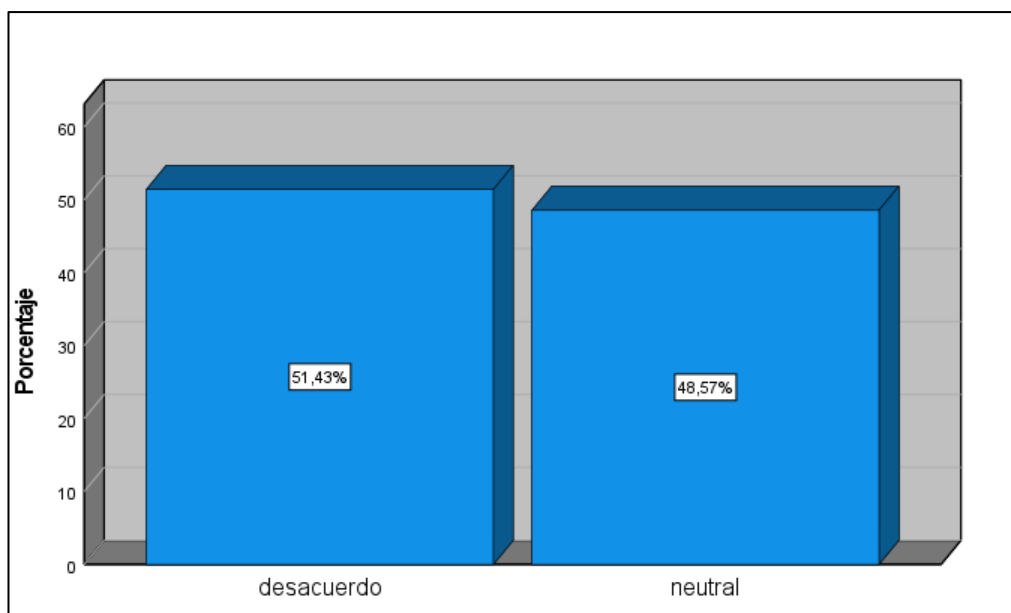
Según la tabla 28, de la dimensión funciones se concluyó que el 51,4% se muestra neutral con la proposición de que “*el colaborador se manda a las reglas y detalles de la labor*”, y el 48,6% está en desacuerdo.

Tabla 29.
Funciones – capacidad de análisis 01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	36	51,4	51,4	51,4
	neutral	34	48,6	48,6	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 25.
Funciones – capacidad de análisis 01



Fuente: Encuesta 2020.

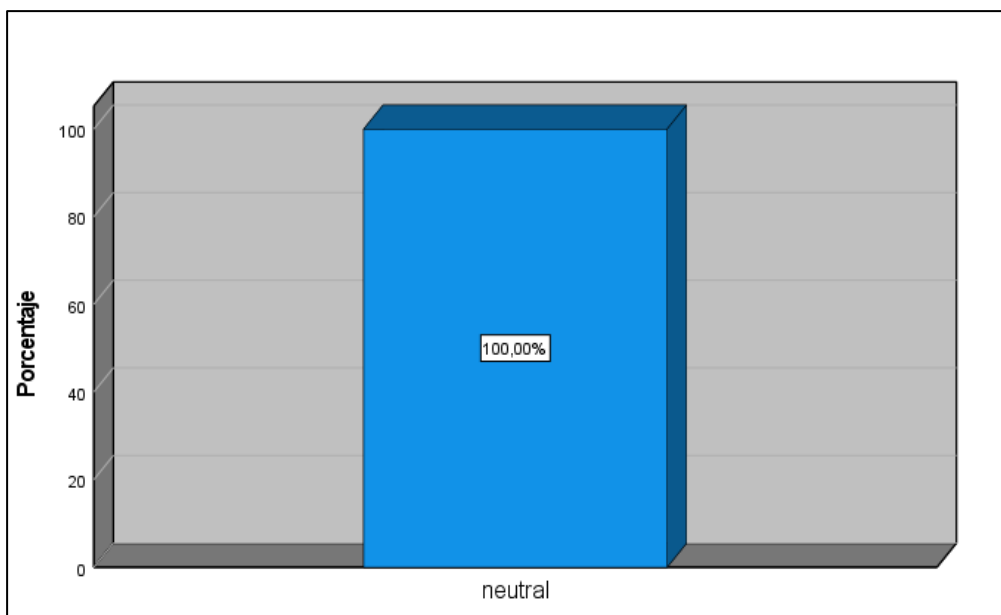
Según la tabla 29, de la dimensión funciones se concluyó que el 51,4% se mostraron en desacuerdo con la proposición de que “*el colaborador avanza con la capacidad de exámenes frente a un dilema*”, y el 48,6% neutral.

Tabla 30.
Funciones – capacidad de análisis 02

Válido	neutral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		70	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 26.
Funciones – capacidad de análisis 02



Fuente: Encuesta 2020.

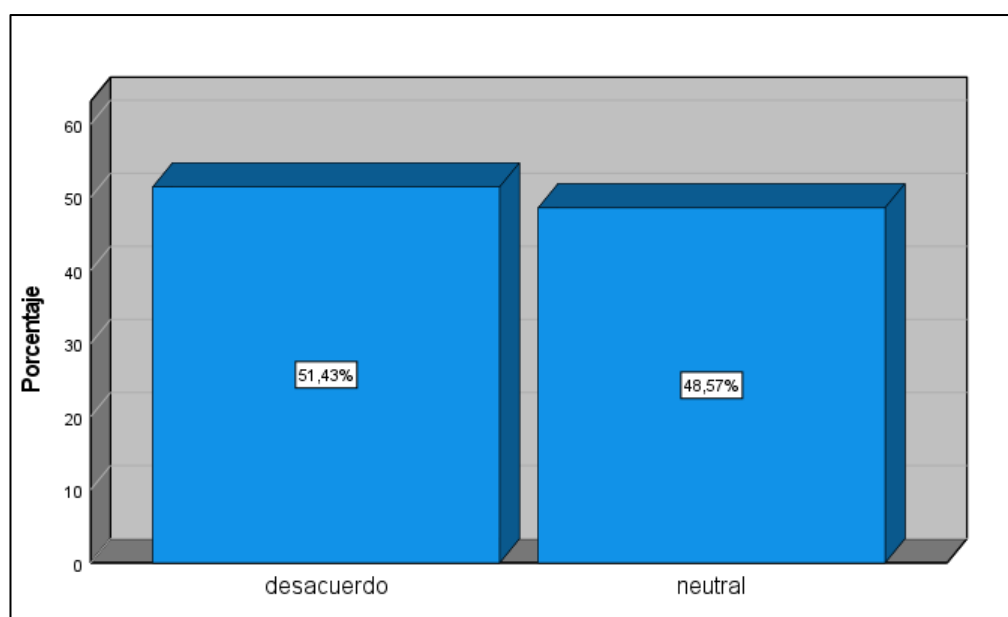
Según la tabla 30, de la dimensión funciones se concluyó que el 100% se mostraron neutral con la proposición de que *“el trabajador participa en tiempos pertinentes con su superior”*.

Tabla 31.
Comportamiento – habilidades 01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	36	51,4	51,4	51,4
	neutral	34	48,6	48,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 27.
Comportamiento – habilidades 01



Fuente: Encuesta 2020.

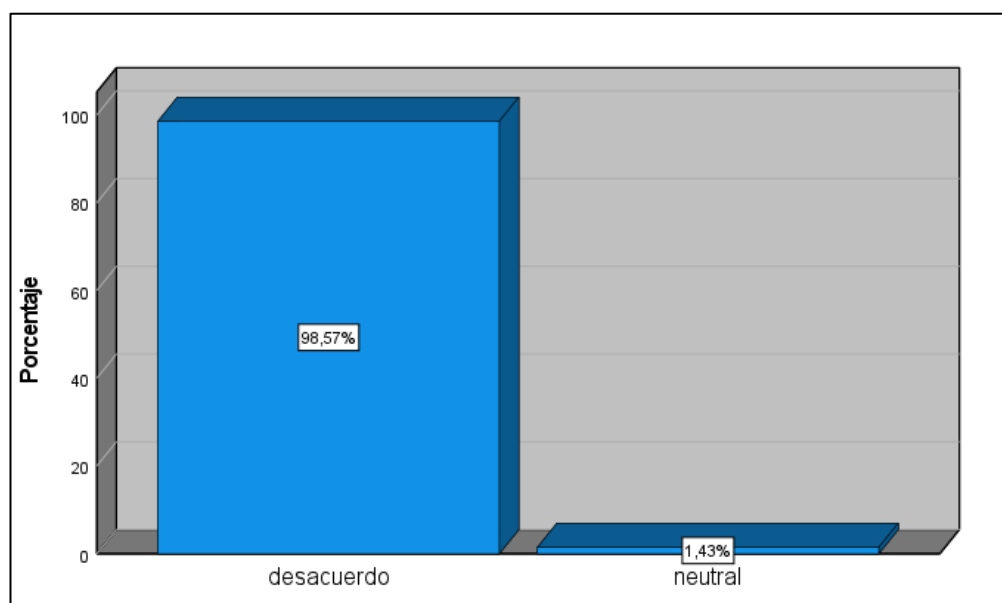
Según la tabla 31, de la dimensión comportamiento se concluyó que el 51,4% se mostraron en desacuerdo con la proposición de que *“el empleado tiene destrezas para progresar en sus labores óptimamente”*, y el 48,6% se mostraron neutral.

Tabla 32.
Comportamiento – habilidades 02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	69	98,6	98,6	98,6
	neutral	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 28.
Comportamiento – habilidades 02



Fuente: Encuesta 2020.

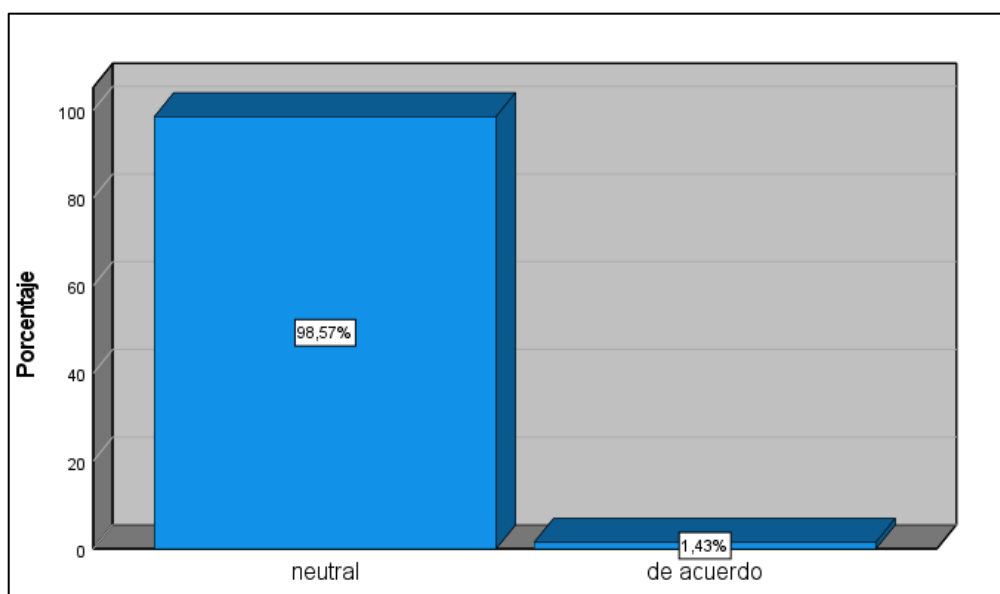
Según la tabla 32, de la dimensión comportamiento se concluyó que el 98,6% se mostraron en desacuerdo con la proposición de que “*el personal es ahorrativo en el quehacer diario*”, y el 1,4% se mostraron neutral.

Tabla 33.
Comportamiento – aptitud 01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	neutral	69	98,6	98,6	98,6
	de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 29.
Comportamiento – aptitud 01



Fuente: Encuesta 2020.

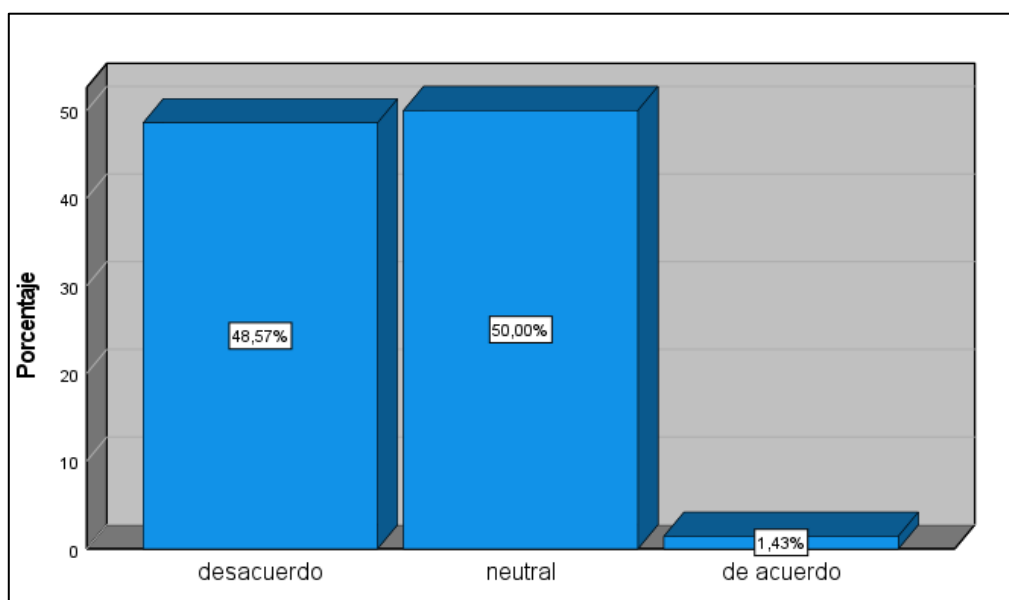
Según la tabla 33, de la dimensión comportamiento se concluyó que el 98,6% se mostraron neutral con la proposición de que *“los trabajadores son empáticos con las sugerencias de su superior”*, y el 1,4% se mostraron de acuerdo.

Tabla 34.
Comportamiento – aptitud 02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	34	48,6	48,6	48,6
	neutral	35	50,0	50,0	98,6
	de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 30.
Comportamiento – aptitud 02



Fuente: Encuesta 2020.

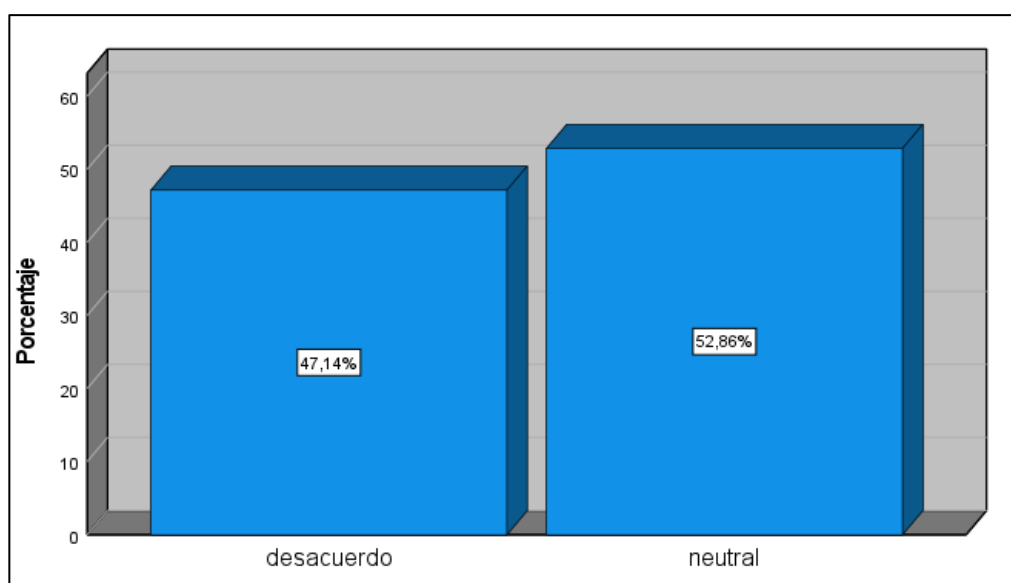
Según la tabla 34, de la dimensión comportamiento se concluyó que el 50% se mostraron neutral con la proposición de que “*el colaborador tiene aptitud hacia el desarrollo de su trabajo*”, el 48,6% en desacuerdo y solamente el 1,4% se mostraron de acuerdo.

Tabla 35.
Comportamiento – satisfacción 01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Fuente:
Válido	desacuerdo	33	47,1	47,1	47,1	
	neutral	37	52,9	52,9	100,0	
Total		70	100,0	100,0		

Encuesta 2020.

Figura 31.
Comportamiento – satisfacción 01



Fuente: Encuesta 2020.

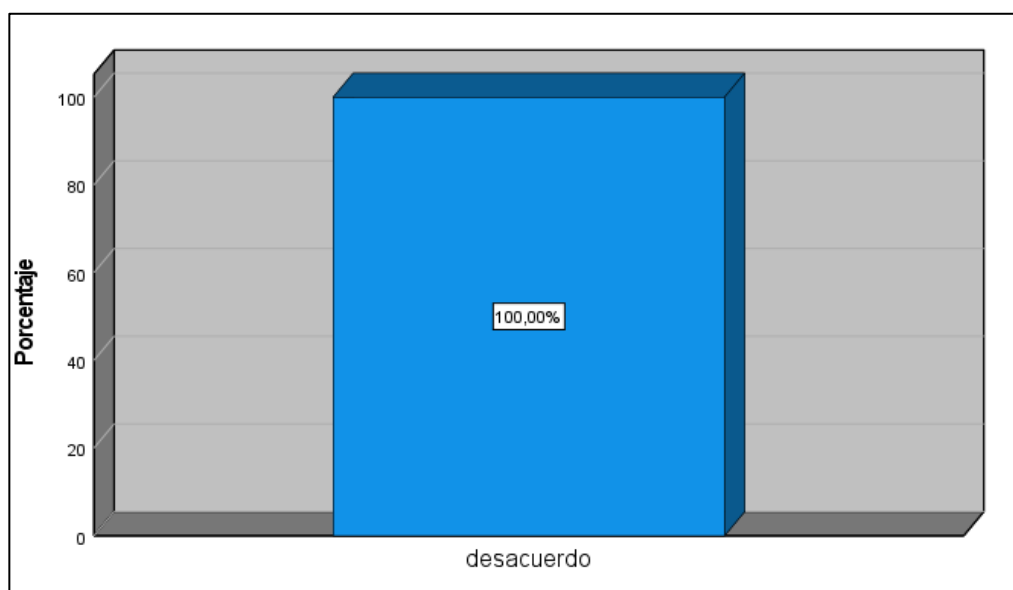
Según la tabla 35, de la dimensión comportamiento se concluyó que el 52,9% se mostraron neutral con la proposición de que *“el personal está complacido con los compromisos en su cargo”*, y el 47,1% se mostraron en desacuerdo.

Tabla 36.
Comportamiento – satisfacción 02

Válido	desacuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		70	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 32.
Comportamiento – satisfacción 02



Fuente: Encuesta 2020.

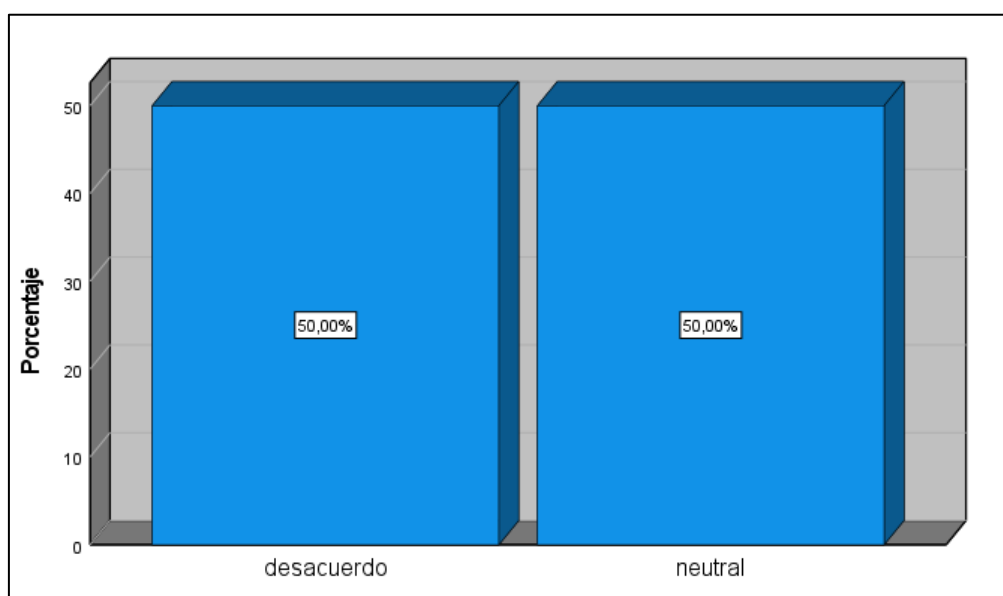
Según la tabla 36, de la dimensión comportamiento se concluyó que el 100% se mostraron en desacuerdo con la proposición de que “*el colaborador está contento con el salario obtenido*”.

Tabla 37.
Rendimiento – resolución de problemas 01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	35	50,0	50,0	50,0
	neutral	35	50,0	50,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 33.
Rendimiento – resolución de problemas 01



Fuente: Encuesta 2020.

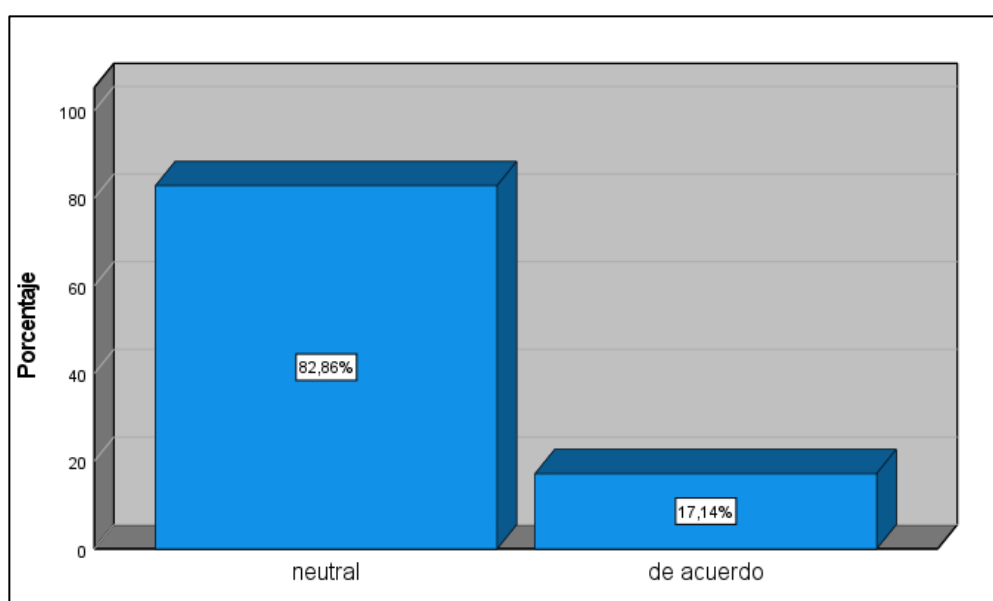
Según la tabla 37, de la dimensión rendimiento se concluyó que el 50% se mostraron en desacuerdo con la proposición de que *“el empleado posee la habilidad para solucionar dilemas existentes en su cargo”*, y el otro 50% está *neutral*.

Tabla 38.
Rendimiento – resolución de problemas 02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	neutral	58	82,9	82,9	82,9
	de acuerdo	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Figura 34.
Rendimiento – resolución de problemas 02



Fuente: Encuesta 2020.

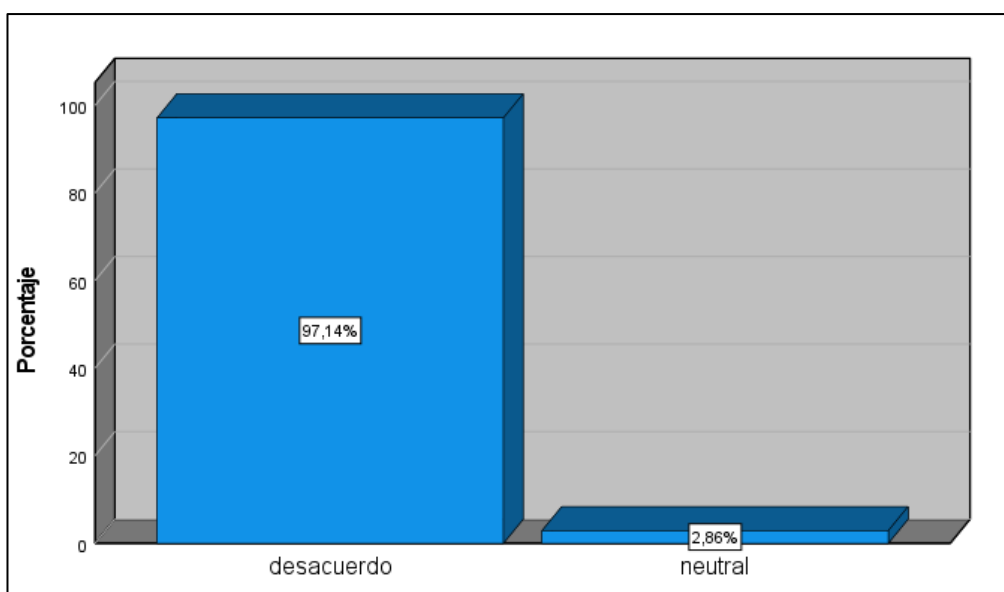
Según la tabla 38, de la dimensión rendimiento se concluyó que el 82,9% se mostraron neutral con la proposición de que “los trabajadores planea tácticas de solución para los inconvenientes que se producen”, y solamente el 17,1% está de acuerdo.

Tabla 39.
Rendimiento – ausentismo 01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	68	97,1	97,1	97,1
	neutral	2	2,9	2,9	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 35.
Rendimiento – ausentismo 01



Fuente: Encuesta 2020.

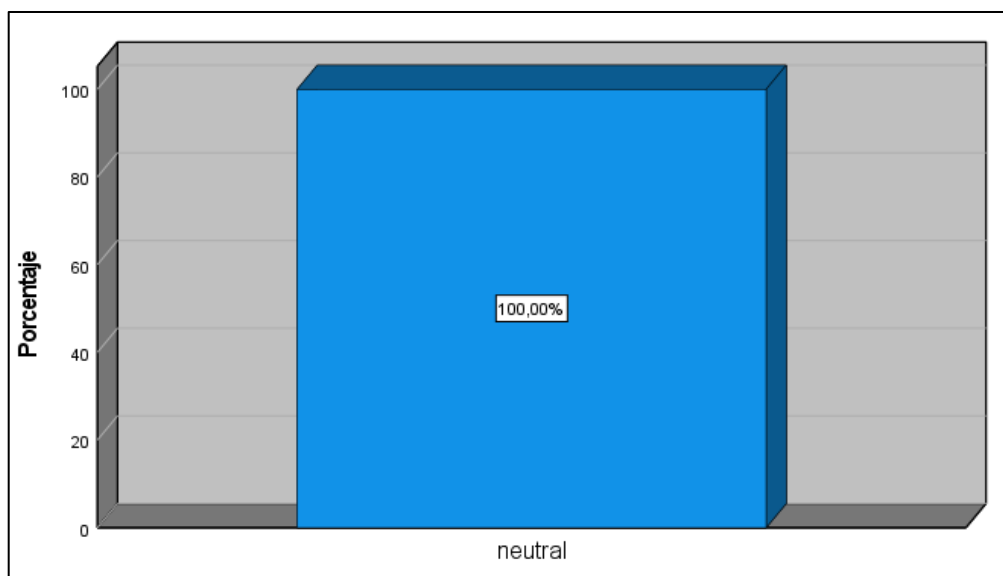
Según la tabla 39, de la dimensión rendimiento se concluyó que el 97,1% se mostraron en desacuerdo con la proposición de que “*el personal llega temprano a su centro de labor*”, y solamente el 2,9% está de acuerdo.

Tabla 40.
Rendimiento – ausentismo 02

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
neutral	70	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 36.
Rendimiento – ausentismo 02



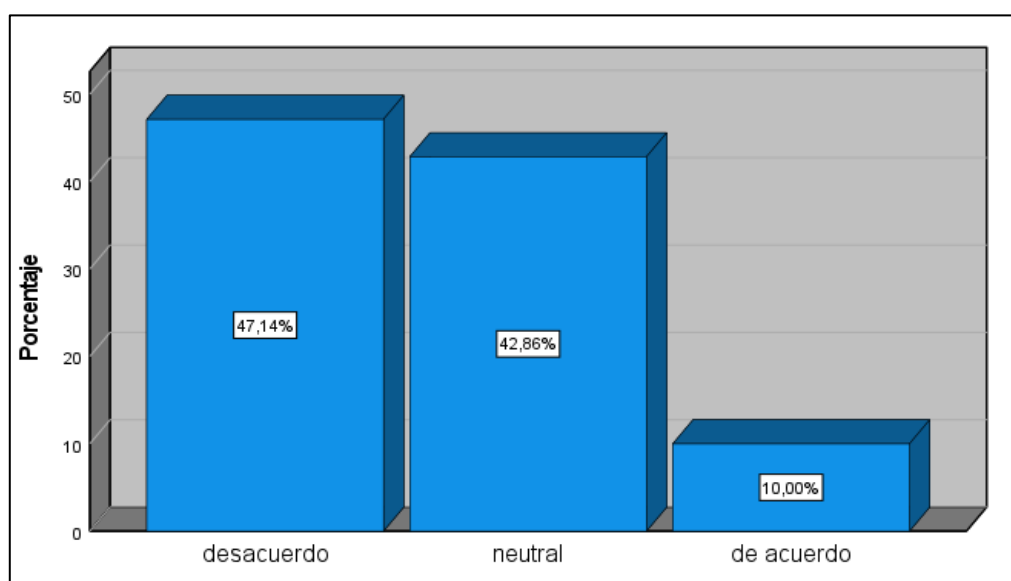
Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 40, de la dimensión rendimiento se concluyó que el 100% se mostraron neutral con la proposición de que *“el empleado falta a su trabajo”*.

Tabla 41.
Rendimiento – compromiso 01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	33	47,1	47,1	47,1
	neutral	30	42,9	42,9	90,0
	de acuerdo	7	10,0	10,0	100,0
Fuente: Encuesta 2020. Total		70	100,0	100,0	

Figura 37.
Rendimiento – compromiso 01



Fuente: Encuesta 2020.

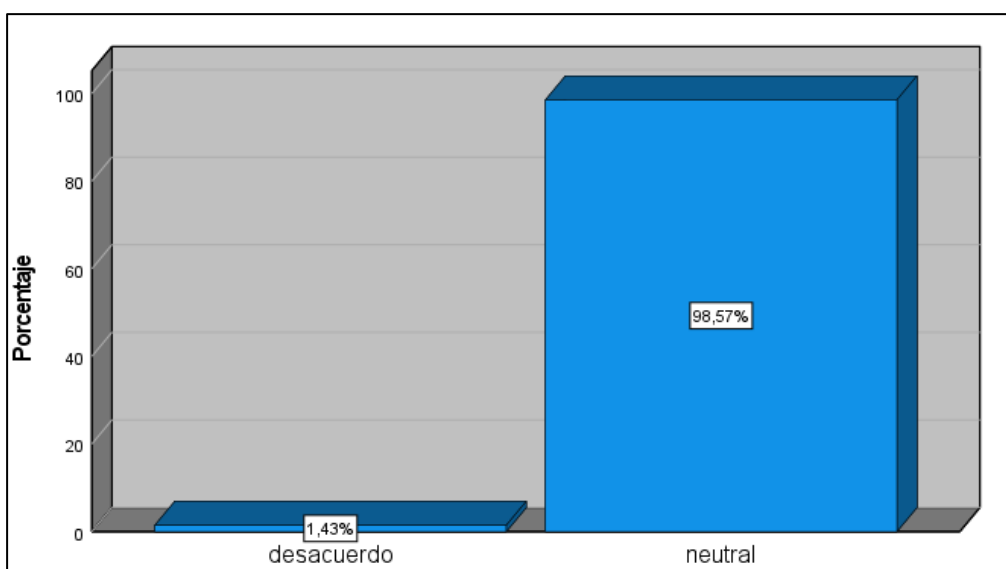
Según la tabla 41, de la dimensión rendimiento se concluyó que el 47,1% se mostraron en desacuerdo con la proposición de que *“supongo que los trabajadores se siente comprometidos con la empresa”*, el 42,9% es neutral y solamente el 10% está de acuerdo.

Tabla 42.
Rendimiento – compromiso 02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	neutral	69	98,6	98,6	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 38.
Rendimiento – compromiso 02



Fuente: Encuesta 2020.

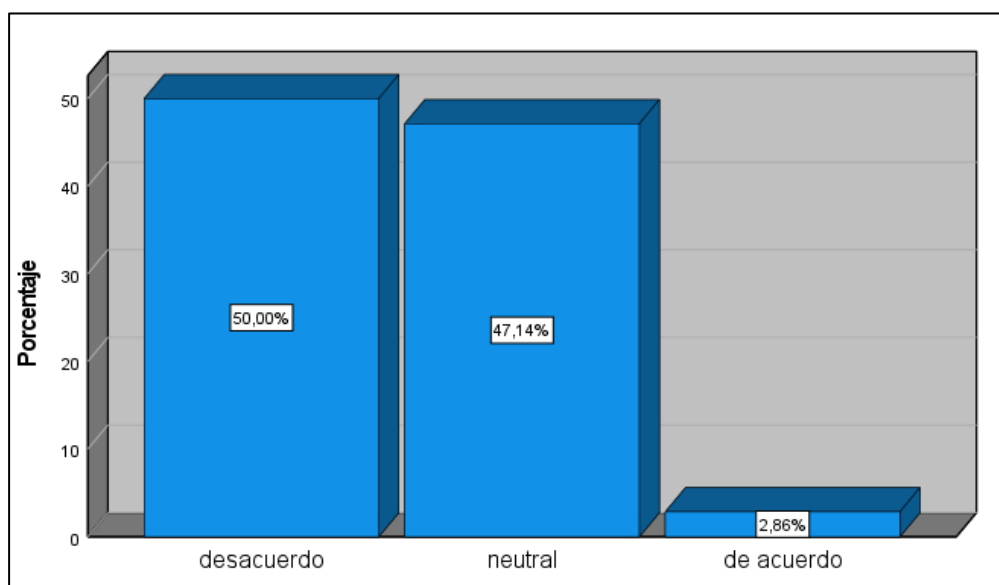
Según la tabla 42, de la dimensión rendimiento se concluyó que el 98,6% se mostraron neutral con la proposición de que *“el personal demora más de lo programado para ejecutar sus labores sin ser indicado”*, y solamente el 1,4% está en desacuerdo.

Tabla 43.
Rendimiento – trabajo en equipo 01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	35	50,0	50,0	50,0
	neutral	33	47,1	47,1	97,1
	de acuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020.

Figura 39.
Rendimiento – trabajo en equipo 01



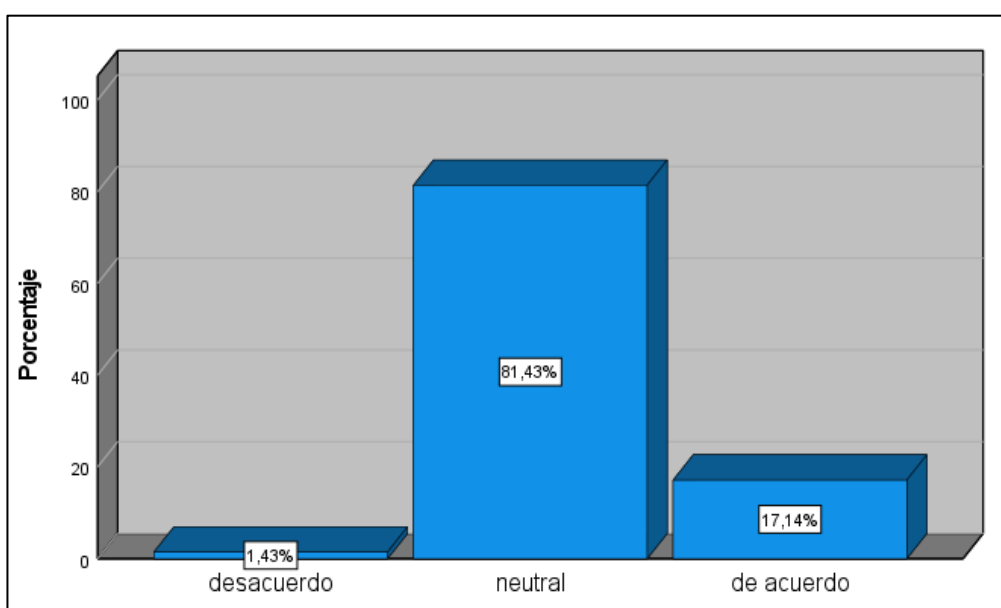
Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 43, de la dimensión rendimiento se concluyó que el 50% se mostraron en desacuerdo con la proposición de que *“el personal no tiene dificultad para trabajar en equipo”*, el 47,1% se manifestaron neutral y solamente el 2,9% está de acuerdo.

Tabla 44.
Rendimiento – trabajo en equipo 02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	neutral	57	81,4	81,4	82,9
	de acuerdo	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 40.
Rendimiento – trabajo en equipo 02



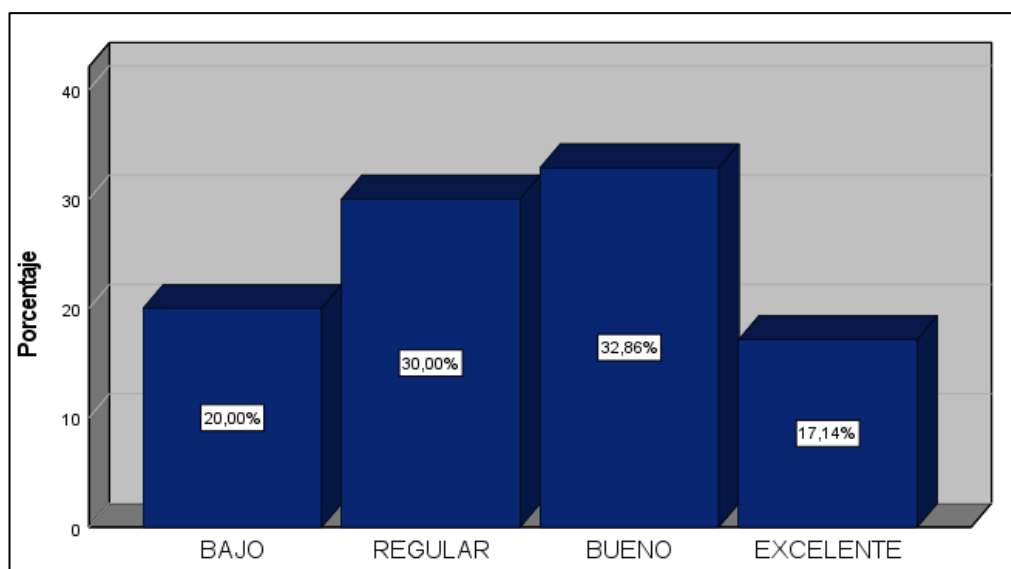
Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 44, de la dimensión rendimiento se concluyó que el 81,4% se mostraron neutral con la proposición de que *“el producto por el empleado es más óptimo cuando se trabaja en equipo”*, el 17,4% se manifestaron de acuerdo y solamente el 1,4% está en desacuerdo.

Tabla 45.
Variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	20,0	20,0	20,0
	REGULAR	21	30,0	30,0	50,0
	BUENO	23	32,9	32,9	82,9
	EXCELENTE	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 41.
Variable desempeño laboral



Fuente: Encuesta 2020.

Según la tabla 45, se concluyó que el 32,9% consideró que el desempeño laboral es bueno, seguidamente del 30% que lo consideró bueno, el 20% bajo y solamente el 17,1% lo calificó de excelente.

4.3. Contrastación de Hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se eligió el estadístico de correlación no paramétrico Rho de Spearman (r_s). Según Véliz, C. (2011), manifiesta que esta prueba es usada cuando se tienen variables ordinales y de múltiples categorías.

Dicha prueba mide el nivel de correlación que va desde -1 a +1; donde -1 indica una correlación negativa, y 1 indica una correlación positiva. Además, el valor cero (0) significa correlación nula, y la siguiente fórmula detalla el procedimiento:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - n)}$$

Figura 42. Fórmula de coeficiente de Rho Spearman (r_s)

Donde:

r_s = coeficiente de correlación de rangos de Spearman

n = número de elementos observados

d_i = $x_i - y_i$ diferencia entre los rangos para cada pareja de observaciones

El contraste de hipótesis que se realizó determinó un nivel de significancia alfa igual al 5% ($\alpha = 0.05$) para todas las pruebas. El nivel de confianza fue de $(1 - \alpha)$ que es igual al 95% (0.95).

4.3.1. Contraste de hipótesis general

a) Hipótesis general

H_0 : “El clima organizacional no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020”.

H_1 : “El clima organizacional se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020”.

b) Estadística y decisión

Tabla 46.

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

Correlaciones				
			CLIMA LABORAL (Agrupada)	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,407**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,407**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Fuente: Encuesta 2020.

Significancia bilateral (P-valor)

El valor indica que la correlación es significativa (P-valor < α ; 0.00 < 0.05).

Coefficiente de correlación (r_s)

La prueba estadística indicó una correlación positiva moderada ($r_s = 0.407$). El valor de la probabilidad calculado significativa (P-Valor < α ; 0.00 < 0.05) en la prueba de hipótesis específica, por consiguiente, se acepta la hipótesis alternante (H_1). Este resultado manifiesta que, a mayor clima organizacional mayor el desempeño laboral.

4.3.2. Contraste de la hipótesis específica 01

a) Hipótesis

H_0 : “El ambiente físico no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020”.

H_1 : “El ambiente físico se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020”.

b) Estadística y decisión

Tabla 47.
Correlación entre ambiente físico y desempeño laboral

Correlaciones				
			AMBIENTE FISICO (Agrupada)	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)
Rho de Spearman	AMBIENTE FISICO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,308**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	70	70
	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,308**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	70	70

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

Fuente: Encuesta 2020.

Significancia bilateral (P-valor)

El valor indica que la correlación es significativa (P-valor < α ; 0.00 < 0.05)".

Coefficiente de correlación (r_s)

La prueba estadística indicó una correlación positiva moderada ($r_s = 0.308$). El valor de la probabilidad calculado significativa (0,01 = 1%) en la prueba de hipótesis específica, por consiguiente, se acepta la hipótesis alternante (H_1). Este resultado manifiesta que, a mayor ambiente físico mayor desempeño laboral.

4.3.3. Contraste de la hipótesis específica 02

a) Hipótesis

H_0 : "El ambiente social no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020".

H₁: “El ambiente social se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020”.

b) Estadística y decisión

Tabla 48.
Correlación entre ambiente social y desempeño laboral

			Correlaciones	
			AMBIENT E SOCIAL (Agrupada)	DESEMPE ÑO ORGANIZA CIONAL (Agrupada)
Rho de Spearman	AMBIENTE SOCIAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 70	,432** ,000 70
	DESEMPEÑO ORGANIZACIO NAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,432** ,000 70	1,000 . 70

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

Fuente: Encuesta 2020.

Significancia bilateral (P-valor)

El valor indica que la correlación es significativa (P-valor < α ; 0.00 < 0.05).

Coeficiente de correlación (r_s)

La prueba estadística indicó una correlación positiva moderada ($r_s = 0.432$). El valor de la probabilidad calculado significativa (P-valor < α ; 0.00 < 0.05) en la prueba de hipótesis específica, por consiguiente, se acepta la hipótesis alternante (H₁). Este resultado manifiesta que, a medida aumente el ambiente social también aumentará el desempeño laboral.

4.3.4. Contraste de la hipótesis específica 03

a) Hipótesis

H₀: “Las características personales no se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020”.

H₁: “Las características personales se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020”.

b) Estadística y decisión

Tabla 49.
Correlación entre características personales y desempeño laboral

Correlaciones				
			CARACTERÍSTICAS PERSONALES (Agrupada)	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)
Rho de Spearman	CARACTERÍSTICAS PERSONALES (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,283*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	70	70
	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,283*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	70	70

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Significancia bilateral (P-valor)

El valor indica que la correlación es significativa (P-valor < α; 0.00 < 0.05).

Coefficiente de correlación (r_s)

La prueba estadística indicó una correlación positiva débil ($r_s = 0.283$). El valor de la probabilidad calculado significativa (0,018 = 1,8%) en la prueba de hipótesis específica, por consiguiente, se aceptó la hipótesis alternante (H₁). Este resultado manifiesta que, a medida que

aumentan las características personales también aumentará débilmente el desempeño laboral.

4.3.5. Contraste de la hipótesis específica 04

c) Hipótesis

H₀: “El comportamiento organizacional no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020”.

H₁: “El comportamiento organizacional se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020”.

d) Estadística y decisión

Significancia bilateral (P-valor)

El valor indica que la correlación es significativa (P-valor < α; 0.00 < 0.05).

Coefficiente de correlación (r_s)

La prueba estadística indicó una correlación positiva moderada ($r_s= 0.456$). El valor de la probabilidad calculado significativa (P-valor < α; 0.00 < 0.05) en la prueba de hipótesis específica, por consiguiente, se aceptó la hipótesis alternante (H₁). Este resultado manifiesta que, a medida que aumente el comportamiento organizacional también aumentará moderadamente el desempeño laboral.

Tabla 50.
Correlación comportamiento organizacional y desempeño laboral

		Correlaciones	
		COMPORTAM IENTO ORGANIZACI ONAL (Agrupada)	DESEMPEÑ O ORGANIZAC IONAL (Agrupada)
Rho de Spearman	COMPORTAMI ENTO	Coefficiente de correlación	1,000 ,456**
		Sig. (bilateral)	. ,000

ORGANIZACIONAL (Agrupada)	N	70	70
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

Fuente: Encuesta 2020.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultados

La estadística no es un fin en sí mismo, sino una herramienta para evaluar los datos (Chiavenato, 2014).

Para el presente estudio, se estableció como hipótesis alterna (H_1): *“el clima organizacional se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020”*, a través de la estadística inferencial se determinó su significancia bilateral (P -valor $<0,05$) calificando a la correlación como significativa y su coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman, la cual fue de $r_s = 0,407$ la cual significa que tiene una correlación moderada.

Con respecto a la teórica sobre el clima organizacional se consideró lo dicho por Cabrera (1999), quien afirma que las variables que determinaran el clima de una organización, son variables del ambiente físico, estructurales, ambiente social, personales, y variables inherentes del comportamiento organizacional, a su vez, Reynoso y Araneda (2007), afirmaron que el clima organizacional significa tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto, ofrecen una visión total de la organización.

Con respecto a la base teórica del desempeño laboral, Chiavenato (2000) lo define como la conducta de los empleados en la búsqueda de los objetivos fijados, siendo esta una táctica inherente de cada uno para lograr las metas organizacionales, en base a esta definición, Pernía, K. y Carrera, M. (2014) afirman que para evaluar el desempeño se debe determinar las funciones, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el trabajador, en su organización.

Los resultados de la investigación coinciden con Zans (2017) en su investigación: *“clima organizacional y su incidencia en su desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa”* realizado en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, la cual concluyó en que el clima organizacional tiene una alta correlación positiva con el desempeño laboral y que es un tema de mucha necesidad motivar a las autoridades, jefes, responsables de área para obtener un clima organizacional, favorable y óptimo.

Así también, es similar al estudio de Solano (2017), *“clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial huallaga central – Juanjuí”*, realizado en la Universidad Cesar Vallejo, la cual se determinó una correlación significativa puesto que el P-valor (Sig. (Bilateral) es < a 0,05 es decir “0,000; por otro lado, se determinó que el nivel de correlación de Pearson arrojó 0,675. Estos resultados se dieron por un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, influyendo directamente en el desempeño de los colaboradores de la organización.

De esta manera, la tesis de Quispe (2015): *“clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas”* realizado en la Universidad Nacional José María Arguedas, mantiene un resultado similar a la presente investigación, ya que se afirma la existencia de una relación directa entre las variables investigadas; positiva moderada debido a que el coeficiente de relación de Spearman arrojó un valor de 0.743 con una significancia menor a 0,01, esto conllevó a la conclusión de que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño en la entidad.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la prueba Spearman implicar concluir que existe correlación significativa entre las variables, clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún, debido a que el coeficiente dio un valor de 0,407 (correlación positiva moderada) y un nivel de significancia menor que 0,05.
2. Los resultados de la prueba Spearman implicar concluir que existe correlación significativa entre la dimensión ambiente físico y la variable desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún, debido a que el coeficiente dio un valor de 0,308 (correlación positiva moderada) y un nivel de significancia menor que 0,05.
3. Los resultados de la prueba Spearman implicar concluir que existe correlación significativa entre la dimensión ambiente social y la variable el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún, debido a que el coeficiente dio un valor de 0,432 (correlación positiva moderada) y un nivel de significancia menor que 0,05.
4. Los resultados de la prueba Spearman implicar concluir que existe correlación significativa entre la dimensión características personales y la variable desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún, debido a que el coeficiente dio un valor de 0,283 (correlación positiva débil) y un nivel de significancia menor que 0,05.
5. Los resultados de la prueba Spearman implicar concluir que existe correlación significativa entre la dimensión comportamiento organizacional y la variable desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún, debido a que el coeficiente dio un valor de 0,456 (correlación positiva moderada) y un nivel de significancia menor que 0,05.

RECOMENDACIONES

1. El clima organizacional en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún debe mejorar, hoy por hoy las entidades del estado deben buscar la excelencia en todo aspecto, buscando el fin supremo, que es la satisfacción del ciudadano, de este modo el clima organizacional debe fortalecerse a tal punto que los trabajadores puedan desempeñarse en un excelente ambiente de trabajo lo cual se traducirá en un desempeño laboral superior.
2. Es imprescindible mejorar el ambiente físico de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún, la infraestructura, iluminación, temperatura y equipos tecnológicos deben ir a la vanguardia del siglo XXI, esto garantizará un mejor desempeño laboral.
3. El ambiente social de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún es regular según los mismos trabajadores, esto conlleva a que se fortalezca la cooperación, comunicación entre compañeros y comunicación con su superior y se disminuya los conflictos.
4. Las características personales como la aptitud, motivación, expectativas y identidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún, se calificaron de regular, lo cual, debe ser tomado en cuenta en decisiones y actividades futuras en la entidad que puedan repercutir en ellas, ya que esto repercute en gran medida el desempeño laboral del trabajador.
5. El comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún, en la cual se tomó como dimensiones la productividad, rotación del personal, ausentismo y tensión laboral, en líneas generales se calificaron de bueno, aún así, es necesario mantener esta percepción del trabajador para que el clima organizacional sea cada día más sólido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, M. O. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.
- Arias, J. (2006). Factores del comportamiento Docente. Primera Edición. Lima. Perú: Tarea.
- Balestrini Acuña, M. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación. Caracas - Venezuela: BL Consultores asociados. Sexta edición. Disponible en: https://issuu.com/sonia_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve
- Cabrera, G. (1999). El clima organizacional en las empresas chilenas. Revista de psicología social e institucional, 1 – NUMERO 2, 10. Disponible en: <http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>
- Chiavenato, I. (2017). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Editorial McGraw-Hill. Mexico, D. F.
- Chiavenato, Idalberto (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill. Sexta edición.
- Faria, F. (2000). Desarrollo organizacional: enfoque integral. México: Limusa.
- Forehand, G. A, y Von Gilmer, B. V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. Psychological Bulletin. Vol. 62. N° 6, pp. 361-382.
- Granada, Henry (2001). *El ambiente social. Investigación & Desarrollo - Universidad del norte - Colombia, 09, 21*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/268/26890102.pdf>
- Hernández, S. (2014). Metodología de la Investigación Científica, (6.a ed.). Editorial Mac Graw Hill. México.
- Lewin, G. (1951). Fiels theory in social science: Selected theoretical papers. (Editado por D. Cartwright). New York: Harper.

- Likert, R. y Gibson, J. (1986) Nuevas formas para solucionar conflictos. Trillas, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>
- Litwin, G y Stringer R. (2002) Leadership and Organizational Climate. Upper Saddle River, New Jersey. Prentice Hall. Estados Unidos de Norte América.
- Litwin, G. y Stinger, R. (1978). «Organizational Climate», Simon & Schuster, N.Y.
- Machuca Trujillo, Melissa (2015). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad de Leoncio Prado Tingo María*. Recuperado de:
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1312/MMT_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Naveda F. Karla (2017). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial alto Huallaga – 2017*. Recuperado de:
http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/344/T047_47461367T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático. (1° Ed). Mexico: EAE´
- Quispe Vargas, Edgar (2015), Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015 Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>
- Reinoso A. y Araneda C. (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. Revista Ingeniería Industrial. Disponible en: http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catmetinvcont/material/dis_val.pdf.

- Schneider, B. (1975) Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>
- Solano Reátegui (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2017
- Stoner, J. (1994). Teoría de los sistemas. México DF. Fondo de Cultura Económica.
- Tagiuri, R. I. (1968). CLIMA ORGANIZACIONAL: Exploraciones al concepto. Boston, Harvard Business Scholl.
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales (1 ed.). México: Editorial el Manual Moderno.
- Véliz, C., (2011). Estadística para la administración y los negocios. México: Pearson educación.
- Zans Castellón, Alex Javier (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Masters thesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MARIANO DAMASO BERAUN – 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA LABORAL		<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Alcance: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población La población de la investigación estuvo conformada por 70 trabajadores entre funcionarios públicos, empleados de confianza y servidores públicos de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún, provincia de Leoncio Prado, departamento de Huánuco</p> <p>Muestra La muestra de estudio estuvo conformada por la totalidad de la población.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraú - 2020?	Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020.	El clima organizacional se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020.	Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura • Iluminación • Temperatura • Equipos tecnológicos 	
			Ambiente Social	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto • Cooperación • Comunicación entre compañeros • Comunicación con su superior 	
			Características personales	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitud • Motivación • Expectativas • Identidad 	
			Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Rotación del personal • Ausentismo • Tensión laboral 	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL		
¿De qué manera el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020?	Determinar de qué manera el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020.	El ambiente físico se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020.	Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del trabajo • Capacidad de análisis 	
¿De qué manera el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020?	Determinar de qué manera el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020.	El ambiente social se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020.	Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Aptitud • Satisfacción 	
¿De qué manera las características personales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020?	Determinar de qué manera las características personales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020.	Las características personales se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020.			
¿De qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020?	Determinar de qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún – 2020.	El comportamiento organizacional se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraún - 2020.	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Ausentismo • Compromiso • Trabajo en equipo 	

**ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRICTAL MARIANO DAMASO BERAUN**

Señor(a) Trabajador(a), la presente encuesta como parte de la investigación: “*El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun - 2020*”, tiene la finalidad de obtener información que permita determinar el nivel de relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de esta entidad. Por favor responda de acuerdo a su experiencia y opinión actual en la institución.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

		CATEGORÍA				
		1	2	3	4	5
AMBIENTE FÍSICO						
1	La infraestructura del área donde laboro es adecuada.					
2	La iluminación en la institución ayuda a la realización de mis labores.					
3	La temperatura es la adecuada en mi área de trabajo.					
4	Existe en el área de trabajo equipos tecnológicos necesarios.					
AMBIENTE SOCIAL						
5	Las opiniones se respetan sin generar conflictos en la entidad.					
6	En la entidad se fomenta cooperación entre compañeros de trabajo.					
7	Existe buena comunicación con tus compañeros de trabajo.					
8	Existe buena comunicación con tu jefe en el trabajo.					
CARACTERÍSTICAS PERSONALES						
9	Soy comprensivo e interactúo con mis compañeros de trabajo.					
10	Estoy motivado en el trabajo.					
11	Tengo oportunidades de obtener nuevos conocimientos y habilidades.					
12	Me siento identificado con mi institución.					
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
13	Siempre mantengo un alto rendimiento en mis labores.					
14	En ocasiones no me presento a trabajar.					
15	La rotación del personal en la entidad no es frecuente.					
16	Logro cumplir con las exigencias de mis responsabilidades en mi área de trabajo.					

**ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRICTAL MARIANO DAMASO BERAUN**

Señor(a) Trabajador(a), la presente encuesta como parte de la investigación: “*El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun - 2020*”, tiene la finalidad de obtener información que permita determinar el nivel de relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de esta entidad. Por favor responda de acuerdo a su experiencia y opinión actual en la institución.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

FUNCIONES		CATEGORÍA				
		1	2	3	4	5
<i>Conocimiento del trabajo</i>						
1	El colaborador tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
2	El colaborador se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
<i>Capacidad de análisis</i>						
3	El colaborador cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática.					
4	El colaborador se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.					
COMPORTAMIENTO						
<i>Habilidades</i>						
5	El colaborador cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					
6	El personal es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					
<i>Aptitud</i>						
7	El personal es empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.					
8	El colaborador tiene aptitud hacia el desarrollo de su trabajo.					
<i>Satisfacción</i>						
9	El personal está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					
10	El colaborador está contento con el salario obtenido.					
RENDIMIENTO						
<i>Resolución de problemas</i>						
11	El colaborador tiene la capacidad para dar solución a un problema existente en su área de trabajo.					
12	El personal plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					
<i>Ausentismo</i>						
13	El personal llega temprano a su centro de labor.					
14	El colaborador se ausenta a su centro de labor.					
<i>Compromiso</i>						
15	Considero que el personal se siente identificado con la organización.					
16	El personal se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades sin indicación.					
<i>Trabajo en equipo</i>						
17	El personal no tiene dificultad para trabajar en equipo.					
18	El resultado alcanzado por el colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto.					