



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**Facultad de Ciencias Sociales**

**Escuela Profesional de Sociología**

**El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores  
de la municipalidad distrital de Végueta - 2019**

**Tesis**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Sociología

**Autor**

Shakira Guadalupe Palomino Alarcon

**Asesor**

Dr. Juan Mario Sarmiento Ramos

**Huacho – Perú**

**2023**

# EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VEGUETA - 2019

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VEGUETA - 2019**

**SHAKIRA GUADALUPE PALOMINO ALARCON**

**TESIS DE PREGRADO**

**ASESOR:** Dr. JUAN MARIO SARMIENTO RAMOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA  
HUACHO  
2023**

---

Dr. JUAN MARIO SARMIENTO RAMOS

**ASESOR**

---

Dr. MARCELO GUMERCINDO ZUÑIGA ROJAS

**PRESIDENTE**

---

Dr. MOISES LUIS CORNELIO VICUÑA

**SECRETARIO**

---

Lic. FRANCISCO RODRIGO MAYA SILVA

**VOCAL**





## DEDICATORIA

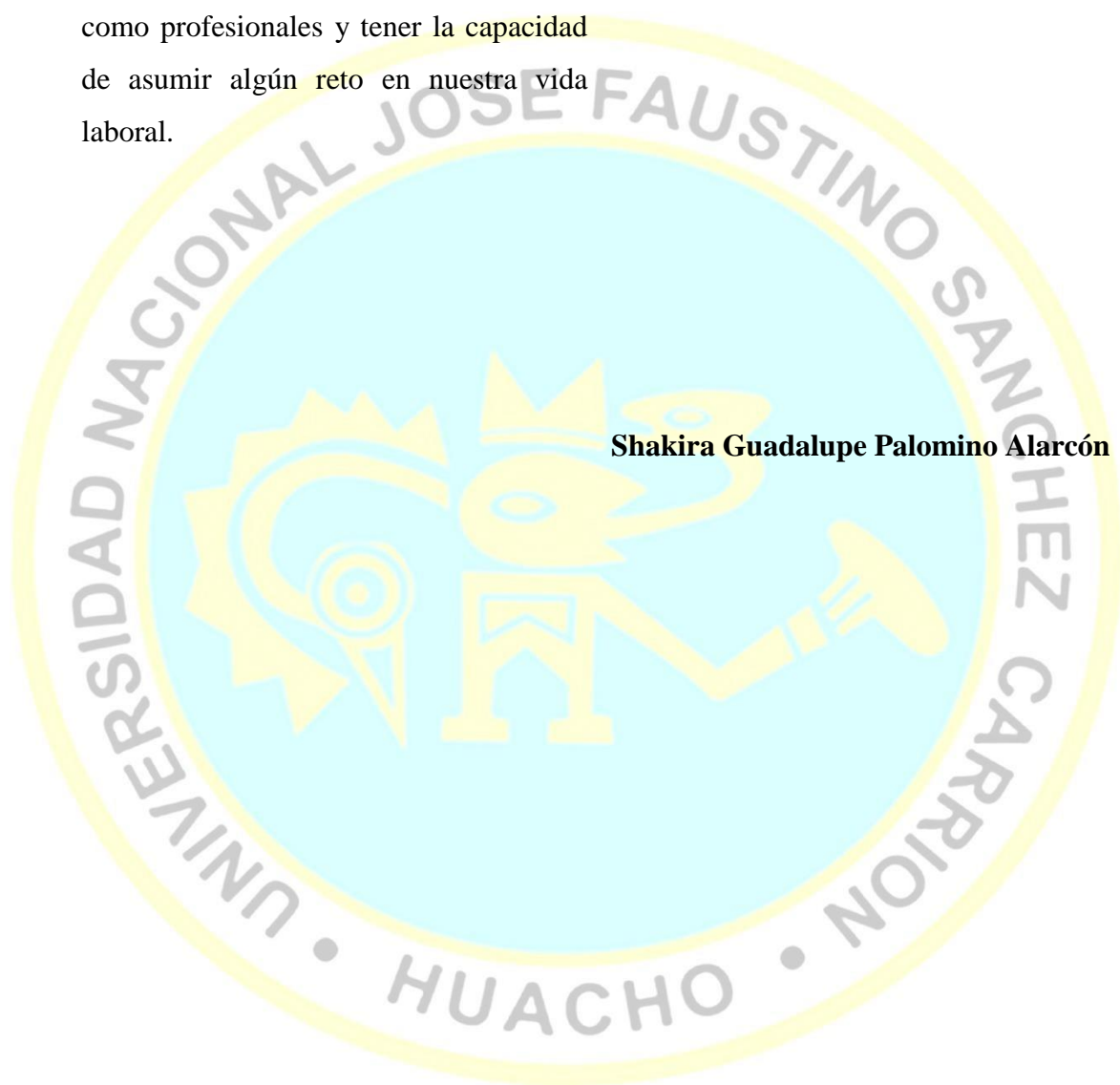
A mis progenitores: Olga y Jesús quienes me dieron la oportunidad de tener una educación universitaria, a mi hermano Yasser por darme aliento para no rendirme. Y a mi sobrino Nohan Jesús que es mi motivo de superación.

**Shakira Guadalupe Palomino Alarcón**

## AGRADECIMIENTO

A los Docentes de la Escuela de Sociología, por los conocimientos y que nos brindaron y que sin duda nos están sirviendo hoy en día para desempeñarnos como profesionales y tener la capacidad de asumir algún reto en nuestra vida laboral.

**Shakira Guadalupe Palomino Alarcón**



# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	13

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.....	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación de la investigación.....	17
1.5 Delimitaciones del estudio.....	17
1.6 Viabilidad del estudio.....	17

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	18
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	18
2.2 Bases teóricas.....	20
2.3 Bases filosóficas.....	32
2.4 Definición de términos básicos.....	34

2.5 Hipótesis de investigación .....	35
2.5.1 Hipótesis general .....	35
2.5.2 Hipótesis específicas .....	35
2.6 Operacionalización de las variables .....	36

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

3.1 Diseño metodológico .....	37
3.1.1 Tipo de investigación .....	37
3.1.2 Nivel de investigación .....	37
3.1.3 Diseño de investigación .....	37
3.1.4 Enfoque de investigación .....	38
3.2 Población y muestra .....	38
3.2.1 Población .....	38
3.2.2 Muestra .....	38
3.3 Técnicas de recolección de datos .....	39
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información .....	39

### **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

4.1 Análisis de resultados .....	40
4.2 Contrastación de hipótesis .....	46

### **CAPÍTULO V DISCUSIÓN**

5.1 Discusión .....	55
---------------------	----

### **CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1 Conclusiones .....	56
6.2 Recomendaciones .....	57



<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>58</b>
7.1 Fuentes documentales.....	58
7.2 Fuentes bibliográficas.....	58
7.3 Fuentes hemerográficas .....	59
7.4 Fuentes electrónicas.....	59
<b>ANEXOS .....</b>	<b>60</b>
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	60
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	62
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO .....	65



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Distribución porcentual de trabajadores según nivel de percepción del clima organizacional .....	41
<b>Figura 2.</b> Distribución porcentual de trabajadores según nivel de percepción de la estructura organizacional .....	42
<b>Figura 3.</b> Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de percepción del comportamiento organizacional .....	43
<b>Figura 4.</b> Distribución porcentual según nivel de percepción de relaciones interpersonales .....	44
<b>Figura 5.</b> Distribución porcentual según nivel de Desempeño Laboral .....	45
<b>Figura 6.</b> Diagrama de dispersión y recta de regresión comportamiento organizacional .....	48
<b>Figura 7.</b> Diagrama de dispersión y recta de regresión de estructura .....	50
<b>Figura 8.</b> Diagrama de dispersión y recta de regresión comportamiento organizacional.	52
<b>Figura 9.</b> Diagrama de dispersión y recta de regresión de relaciones interpersonales .....	54

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Baremo de la variable Clima Organizacional.....	40
<b>Tabla 2.</b> Distribución de trabajadores según nivel de percepción de clima organizacional.....	40
<b>Tabla 3.</b> Distribución de trabajadores según niveles de percepción de la estructura organizacional .....	41
<b>Tabla 4.</b> Distribución de trabajadores según nivel de percepción del comportamiento organizacional .....	42
<b>Tabla 5.</b> Distribución de trabajadores según nivel de percepción sobre las relaciones interpersonales .....	43
<b>Tabla 6.</b> Baremo de la variable Desempeño Laboral y sus Dimensiones .....	44
<b>Tabla 7.</b> Distribución de trabajadores según nivel de Desempeño Laboral.....	45
<b>Tabla 8.</b> Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov .....	46
<b>Tabla 9.</b> Correlación R de Pearson entre el clima organizacional y el desempeño laboral .....	47
<b>Tabla 10.</b> Resumen del modelo .....	47
<b>Tabla 11.</b> Análisis de varianza.....	48
<b>Tabla 12.</b> Correlación R de Pearson entre el clima organizacional y el desempeño laboral.....	49
<b>Tabla 13.</b> Resumen del modelo de estructura organizacional.....	49
<b>Tabla 14.</b> Análisis de varianza de desempeño laboral.....	50
<b>Tabla 15.</b> Correlación R de Pearson entre el clima organizacional y el desempeño laboral.....	51
<b>Tabla 16.</b> Resumen del modelo de comportamiento organizacional.....	51
<b>Tabla 17.</b> Análisis de varianza anova .....	52
<b>Tabla 18.</b> Correlación R de Pearson entre las relaciones interpersonales .....	53
<b>Tabla 19.</b> Resumen del modelo .....	53
<b>Tabla 20.</b> Análisis de varianza.....	54

## Resumen

**Objetivo:** Determinar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019. **Métodos:** El presente trabajo de Investigación denominada el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral, se desarrolla como tipo de investigación básica porque no tiene propósitos aplicativos inmediatos, el nivel es Explicativa, desarrollo bajo el enfoque cuantitativo. **Resultados:** De acuerdo con los resultados de la tabla Anova se observa que la significancia encontrada  $\text{Sig.} = 0,00$  es menor que el nivel de significancia establecida del 5% ( $0,000 < 0,05$ ); entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que el clima organizacional influye en el desempeño laboral. **Conclusión:** Se llegó que, si existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta, el cuanto al nivel de clima organizacional se encontró que el 55,7% de los trabajadores de dicha municipalidad perciben un clima moderadamente favorable, el 22,9% perciben que el clima favorable y un 21,4% perciben un clima organizacional no favorable. Con respecto al desempeño laboral se encontró que el 44,3% de los trabajadores muestran un desempeño regular, el 30,0% muestran un desempeño deficiente y un 25,7% muestran un desempeño excelente.

**Palabras clave:** Clima organizacional, dimensión estructura, desempeño laboral, clima favorable.

## Abstract

**Objective:** To determine how the organizational climate influences the work performance of the workers of the District Municipality of Végueta 2019. **Methods:** This research work called the organizational climate and its influence on work performance, is developed as a type of research basic because it has no immediate application purposes, the level is Explanatory, development under the quantitative approach. **Results:** According to the results of the Anova table it is observed that the significance found  $\text{Sig.} = 0.00$  is less than the established level of significance of 5% ( $0.000 < 0.05$ ); then the null hypothesis is rejected. Therefore, it can be statistically demonstrated that the organizational climate influences work performance. **Conclusion:** It was reached that if there is significant influence between the organizational climate and the work performance in the workers of the District Municipality of Végueta, the level of organizational climate was found that 55.7% of the workers of said municipality perceive a Moderately favorable climate, 22.9% perceive that the favorable climate and 21.4% perceive an unfavorable organizational climate. Regarding work performance, it was found that 44.3% of workers show regular performance, 30.0% show poor performance and 25.7% show excellent performance.

**Keywords:** Organizational climate, structure dimension, work performance, favorable climate.

## INTRODUCCIÓN

La investigación es desarrollada con el propósito de conocer el Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta

El proyecto planeado está conformado de la siguiente forma: El capítulo uno está conformado por el planteamiento de problema, que comprende describir la realidad, basándose en lo consiguiente, objetivo, justificación y delimitar el estudio con su viabilidad.

En el capítulo dos compuesto en el marco teórico que comprende, los antecedentes, bases teóricas de la investigación, definición de términos y la formulación de la hipótesis.

En el capítulo tres está conformado enmarca la investigación en su metodología usada, por lo que el diseño metodológico, está relacionado con su población y muestra, la Operacionalización de variables e indicadores, las técnicas e instrumentos de la recolección de datos y técnicas del procesamiento de la información que fue obtenida meticulosamente.

En el Capítulo cuatro y cinco nos da la connotación de presentación, análisis e interpretar los resultados, mediante tablas y gráficos, que apoyen en discusión y conclusión y su respectiva recomendación para poder explicar de manera eficaz y concisas la investigación que está en curso.

Por último, se presentan las referencias como las fuentes documentales, bibliográficas y electrónicas; así como también se incluye la matriz de consistencia, el instrumento para la toma de datos, entre otros anexos.

## **Capítulo I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

Guillen y Guil (como se citó en Navarro, Santillán y Bustamante 2007), definen “El clima organizacional se caracteriza principalmente por manejar un grupo de personas, en donde debe prevalecer la motivación y una buena actitud” (p.17). En este sentido es donde se refleja el trabajo en equipo que se realizara en nuestro centro laboral, con diferentes funciones, pero con el mismo objetivo en común.

Chiavenato (2011) al respecto: El clima dentro de una organización, se propicia en trabajar por los factores positivos que debemos fomentar en nuestra institución ya sea a nuestros jefes superiores, trabajadores y colaboradores, tener un buen ambiente laboral nos ayudara a poder cumplir de manera eficiente los objetivos tanto como para la empresa y el personal (p.50). El clima organizacional es fundamental para poder adquirir un buen desempeño laboral, es por eso que se deben tomar estrategias internas para lograr un buen rendimiento.

Según Brunet (2014) menciona que “el clima organizacional actúa en la conducta de la persona y como esto puede reflejarse en su trabajo de manera que dependerá mucho de su comportamiento” (p.12). Si se posee un mal ambiente laboral esto será perjudicial para el cumplimiento de las labores dentro de la organización, pero si se obtiene un mejor clima esto aumentara la productividad para la empresa, y el estado físico y mental de los trabajadores mejorara en todo aspecto.

El clima organizacional es sumamente importante ya que al tener un buen clima laboral esto traerá mucha satisfacción para los trabajadores aumentando la productividad y un ambiente de convivencia positiva, en donde los trabajadores se sientan abiertos al dialogo. (Méndez, 2005, p.101)

Al respecto sobre la definición del clima organizacional Chiavenato (2000)

Se presenta en los grupos que ejercen influencia directa en las actividades de una organización, está unido fuertemente con el nivel de motivación de los empleados, asimismo, involucran los diferentes patrones de emociones entre los integrantes (p.86). Por consiguiente, es recomendable que se piense en las necesidades personales de los trabajadores, cubrir sus necesidades de acuerdo a su desempeño en el contexto laboral, incentivar cada logro que satisfaga tanto a la empresa como a ellos mismos.

Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial UNMSM (2013) Define:

Las últimas encuestas realizadas en nuestro país, señalan que algunos trabajadores que pertenecen a instituciones de trabajo, se enfrentan diariamente a condiciones pésimas, empleo inseguro, sueldos muy bajos y no cuentan con los beneficios que les debería de corresponder, existe mucha frustración por parte de las personas ya que no fomentan la igualdad en el trabajo, sino que al contrario hacen un círculo vicioso de los malos tratos que le dan al personal de trabajo, ocasionando que la organización empeore cada día más. Quiere decir que las instituciones en el Perú tienen que buscar otras alternativas de solución frente a este problema que existe cada año.

La Municipalidad de Huaura en el año 2018; no conto con un adecuado manejo del financiamiento para el año fiscal lo que provocó una serie de problemas en la institución tales como:

- Ambientes reducidos
- Desorganización
- Burocracia y escasa comunicación
- Desconfianza interna y externamente
- Poca resiliencia y comparatismo
- No rastro de cooperación.

La problemática mencionada causa altos niveles de insatisfacción laboral ya que son constantemente percibidos por todos los funcionarios de la entidad, lo cual implica



deficiencia en las metas instituciones. Así como limitado compromiso y trabajo en equipo para alcanzar lo previsto en los planes.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿En qué medida influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo la Estructura influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019?

¿De qué manera el Comportamiento Organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019?

¿Por qué las Realizaciones Interpersonales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Explicar de qué manera la Estructura influye y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.

Identificar de qué manera el Comportamiento Organizacional influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.

Especificar de qué manera las Relaciones Interpersonales influyen en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **Justificación practica**

El desarrollo del presente trabajo de investigación se beneficiará al sector de empleados, al verse demostrarse la similitud entre ambas variables se podrán implementar mejoras en la institución, así el personal administrativo obtendrá grandes beneficios que le permitirá laborar en un clima organizacional adecuado y podrán desempeñarse de manera eficiente brindando un mayor servicio a la población.

### **Justificación teórica**

Para la realización de esta presente investigación hemos recorrido a las disciplinas de la sociología empresarial en la cual se abordan temas de las variables en el proyecto.

### **Justificación metodológica**

La presente investigación es cuantitativa, se utilizó las técnicas de investigación como es la encuesta, por lo cual se tuvo que realizar un cuestionario, asimismo esta investigación servirá como guía fundamental para las Municipalidades.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

Los hechos de esta investigación los datos se recogen del distrito de Végueta, provincia de Huara, durante el año 2019. La presente investigación está conformada por factores que apoyan el proyecto con múltiples aspectos las cuales involucra a variables y dimensiones que apoyen a afianzar la veracidad de la investigación.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

El financiamiento del proyecto es sumamente a cargo de la tesista y de mis familiares, asimismo la ejecución será posible únicamente con la participación de la tesista.

## Capítulo II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Jiménez, H. y Mosquera, A. (2017) En su investigación, tuvo como propósito el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas en Quito-Ecuador (2017), a fin de mejorar su rendimiento, mediante la propuesta de un Plan de Mejora, se planteó el tipo de investigación explicativa y exploratoria. Concluyendo que el clima organizacional si incide en el desempeño laboral, mientras exista un buen clima laboral los trabajadores reflejan mejores desempeños y su crecimiento va en aumento de manera asertiva.

Herrera, J. (2019) En su investigación su propósito fue la Influencia del clima organizacional en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ubicada en la ciudad de Quito-Ecuador, el tipo de investigación es exploratorio y descriptivo, para analizar la relación entre los datos cuantitativos obtenidos en las variables de estudio, se empleó el programa Estadístico SPSS, se realizó a 30 servidores públicos, se puede concluir que el clima laboral si influye en el desempeño del personal de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IEISS, se encuentran motivado y orgullosos de pertenecer al área y a la Institución.

#### 2.1.2 Investigaciones nacionales

Rodríguez, J. (2017) En su investigación planteo el propósito de describir el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay”. Tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, la investigación realizada se encuentra dentro del enfoque cuantitativo, de tipo no experimental-

transversal y el diseño utilizado es el descriptivo Correlacional, y se llegó a la conclusión que existe una alta correlación de 0,756, lo que demuestra que si existe una determinada relación entre las variables.

Garrido (2018) En su investigación, su propósito fue la influencia del clima organizacional en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de ciencias administrativas y recursos humanos en la universidad de san Martin de Porres de la sede lima, su investigación es de diseño no experimental de tipo transversal, ya que su propósito es describir variables y su interrelación, haciendo un total de 33 empleados, concluyendo que el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal administrativo ya que mientras exista un ambiente de trabajo positivo se puede asegurar el logro de los objetivos de la institución.

### **2.1.3 Investigaciones locales**

Abarca, Y. (2018) En su investigación tuvo como propósito el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura – 2016, Se planteó demostrar la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores y para ello se empleó un diseño no experimental transeccional – Correlacional, con una muestra de 70 trabajadores, tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo, concluyendo que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, con una correlación positiva considerable del 79,7%. Un buen clima laboral juega un papel relevante en los comportamientos.

Bustos, J.M. (2018) En su investigación tuvo como propósito Determinar la relación el Clima Organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, se empleó la investigación básico, nivel correlacional, diseño no experimental y se enmarco dentro del enfoque cuantitativo, se demuestra la existencia de una correlación significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2018; queda demostrada que existe una correlación directa muy fuerte entre las variables ( $0,000, \leq 0,05; r=0,920$ ) indicando que a mejor clima organizacional los servidores publicos de dicha oficina muestran mejor desempeño laboral.

## 2.2 Bases teóricas

### 1. Clima organizacional (Variable Independiente)

Toro, citado por Rada (2004), menciona:

“El clima organizacional para la gran mayoría de investigadores, se define como una variable independiente que se va reflejar en una buena motivación, satisfacción y productividad laboral” (p.159).

El Clima Organizacional no solo depende de una sola persona, sino de un conjunto y tampoco influye el dinero o en la cantidad que reciba por muy bien que te paguen si un clima laboral es negativo la producción de la empresa decaerá y la estabilidad de la empresa para que en un futuro la reducción de personal sea mayor. (Gibson, 1990, p.90)

“El clima organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral se refleja en los ideales y productividad en las empresas o instituciones, tener un ambiente de paz, permitirá realizar un trabajo más productivo y cómodo” (Gaspar, 2011, p.235),

Estos aspectos recomendados por el investigador, es importante que se realicen en nuestro centro laboral, esto nos ayudara a llevar un buen ambiente, realizar trabajos eficientes y traerá beneficios tanto como para los trabajadores y la empresa. Según Gaspar, G. (2011), determina que existen 3 tipos de dimensiones:

#### 1. Estructura

Señala de qué manera en una organización están establecidas las normas, su estructura organizacional para poder visualizar la jerarquía de los puestos de trabajo, para poder llegar a un solo fin y una sola meta establecida de la institución. El buen clima laboral de la organización, proporciona que el trabajador se sienta conforme y en un buen espacio laboral, para el crecimiento en labores. La selección de los individuos que conformaran el escalafón tiene que ser estrictamente importante ya que son la parte fundamental de la organización, y si no están preparados van a ocasionar grandes pérdidas a la organización. (Gaspar, 2011, p.18)

## A continuación de los siguientes indicadores.

### Tamaño

Si existe una cantidad de trabajadores en la organización, esto puede traer limitaciones en cuanto a un buen clima laboral, si la empresa no cuenta con un espacio adecuado, traerá varias deficiencias y va a crear un clima no favorable.

### Estilo de dirección

Hay distintas características que poseen los trabajadores en una organización cada uno de ellos con una serie de ventajas y desventajas, estos pueden ser:

- **Estilo Autocrático:** este estilo no permite que ningún miembro de sus trabajadores o equipo de trabajo puedan participar o tomar decisiones, el líder solo mostrara una actitud dominante y desafiante, es decir solo el jefe o el líder podrá tener el poder absoluto de todo, no cree en la iniciativa del resto del grupo, por lo que tampoco estimula sus potencialidades de sus trabajadores.
- **Estilo Paternalista:** Este estilo tiene algunas semejanzas con el estilo autocrático pero la diferencia es que en este estilo el líder prioriza las necesidades en un entorno certero, a través de las recompensas que se les brinda cuando realizan un trabajo en tiempo real.
- **Estilo Laissez faire:** está más orientado al “dejar hacer” en este estilo el líder se caracteriza por ser muy pasivo y dar mucha libertad a sus trabajadores, en cuanto se abarca la realidad, les brinda aspectos funcionales necesarias para sus trabajadores puedan desempeñar un gran trabajo, pero también se preocupa en que los trabajadores tengan buena capacidad en resolver los problemas y que sean excelentes profesionales para que pueda brindar buenos resultados, sino fuese así esto traería consecuencias para la organización.
- **Estilo Democrático:** Es donde el líder va a fomentar la participación de todo el equipo de trabajo, dando espacio a cada uno para que puedan dar sus opiniones o algunas sugerencias, es el líder quien deja participar a sus

trabajadores, prioriza y promueve el dialogo, confía en que su equipo de trabajo si tienen la capacidad suficiente para ser mejores, los ayuda, estimula y orienta.

- **Estilo Institucional:** El líder transmite un buen clima a sus trabajadores les otorga la confianza a todos los integrantes de la organización, que están a su responsabilidad,

### **Estructura formal**

Guarda relación con la estructura jerárquica de una organización es de mucha utilidad ya que desde ahí se puede visualizar de manera clara y rápida los niveles jerárquicos, las funciones que van a realizar cada trabajador, departamentos o las áreas que se encuentran en dicha organización. Dentro de la estructura se encuentran las funciones y responsabilidades delegadas para realizar las actividades encomendadas, Eso sí solo tendrán un mismo objetivo para alcanzar las metas de la organización.

### **2. Comportamiento organizacional Gaspar G. (2011)**

“La perspectiva de la organización como eje central de las tomas de decisiones de manera eficaz y conceptuada, da como resultado una buena comunicación en el centro laboral y da una visión a futuro lo que se quiere lograr.” (p.20).

### **Productividad**

El uso adecuado de las tecnologías en la actualidad ayudase mucho a la organización u empresa a poder adquirir mayor productividad, y que van intrínsecamente de la mano con la atención de un buen servicio al cliente, un aspecto muy importante es tener a sus trabajadores satisfechos con la labor que realizan en cada una de sus áreas para que puedan transmitir armonía y puedan trabajar de manera eficiente.

El objetivo también es poder tener una mayor cantidad de recursos para que de esta manera más afortunada y asociada al bienestar y un buen crecimiento de presupuesto en nuestra organización.

### **Tensiones y estrés**

Es un problema bastante cotidiano en una organización que sufren los trabajadores, está relacionado también con la falta de satisfacción laboral esto trae como consecuencia que haya una disminución en cuanto a la productividad en la organización, el estrés va acompañado del desgaste físico y emocional y muchas veces puede generar daños perjudiciales en la vida del trabajador, lo adecuado sería que se tomen medidas para se pueda solucionar este problema que afecta a diario a miles de trabajadores trayéndoles consecuencias muy graves.

### **Aptitudes y actitudes**

Fundamental que va poseer el trabajador en cuanto al desarrollo de sus actividades, son los que tienen las características, experiencias y las habilidades necesarias para defenderse en el ámbito laboral. Asimismo, la persona tiene que tener un optimismo claro de lo que quiere conseguir y lograr en la organización y que esto le genere un clima organizacional agradable. (Gaspar, 2011, p.21)

### **Motivaciones**

Es en donde se le motiva al trabajador a reflejar su máximo rendimiento laboral, por medio de la motivación se va obtener una mejor eficiencia, compromiso y responsabilidad por medio de los trabajadores, se les tiene que incentivar con remuneraciones, talleres de capacitación etc, conseguir que ellos se sientan identificados e involucrados con la organización.

### **Expectativas**

Es la visión que tendrán los trabajadores de una organización para alcanzar dicho propósito, tienen que tener sus objetivos reales y precisos, que les ayude tener claramente que es lo que quieren conseguir o hacia donde quieren ir, al tener una mayor expectativa esto será favorable para la empresa. (Gaspar, 2011, p.21)

## **3. Relaciones Interpersonales**

Presentan un papel muy importante en toda organización, es la convivencia con los compañeros de trabajo, funcionarios y los colaboradores, es en donde se puede



realizar un buen clima laboral como también no, por la falta de relación entre ellos. El autor refleja el concepto siguiendo resolución con eficacia (Gaspar, 2011, p. 23)

- **Comunicaciones:** En toda organización o centro de trabajo es necesario que exista comunicación, de esta manera ayudara a todos los trabajadores a tener una buena relación, la comunicación con trabajadores permite a la empresa conocer las deficiencias de la organización. Por otro lado tienen que motivar a los empleados, brindadores el acceso al intercambio de opiniones. (Gaspar, 2011, p.23)
- **Compañerismo:** Toda organización tiene que fomentar el compañerismo a sus trabajadores, es un vínculo que no se tiene que perder sino al contrario se tiene que alimentar la unión entre ellos, para que pueda existir un mejor clima laboral.
- **Conflictos interpersonales:** La aparición de estos conflictos se va deber a una causa fundamental que llega a darse cuando hay un ambiente de mucha presión, cuando están en desacuerdo o cuando existe una competencia por quien ser el mejor, la organización tiene que prever estos problemas y solucionarlos porque esto ocasionara daños perjudiciales que influyen expectativas que apoyen la organización. (Gaspar, 2011, p.23)

#### A. Importancia Del Clima Organizacional

Brunet, L. (2011) Determina:

El autor desde una perspectiva global refleja aspectos importantes en la cual si9mplifican el clima laboral, mediante valores y aspectos que mejoren una buena labor dentro de la organización, por ello es importante precisar y analizar los puntos más exactos de una buena organización por tres razones:

- Analizar y precisar los conflictos inmersos dentro de la organización como fuente de análisis y distorsión social.
- Manifestaciones de cambio para la mejora proporcional de la organización con pautas y elementos que justifiquen el cambio laboral.
- Problemas recurrentes y focos identificados en la mala toma de decisiones del clima organizacional.

## **B. Elementos Claves del Clima Organizacional**

- **La Comunicación:**

La definición precisa de la comunicación fue elaborada por el máximo filósofo alemán Jurgen (1998) que determina:

“La comunicación es importante y esencial para cada organización es eficaz para poder controlar la conducta, normas que acatan los trabajadores, también lo define como un proceso de interacción entre el jefe y su trabajador o su equipo de trabajo” (p.43).

- **Realización Personal o Autorrealización:**

“Vinculado a la superación personal, afrontando retos y diversas adversidades para poder cumplir una meta, en la cual el individuo esta adverso a múltiples expectativas, el autor nos hace mención que las ansias de superación son grandes por la cual en el momento de vincularse con la sociedad afronta cambios positivos o negativos.”. (Díaz, 2013, p. 24-30)

Como podemos darnos cuenta que la realización personal es un reto en el cual cada uno de nosotros va a proponérselo para poder llegar al más alto nivel de superación, en ello consiste superar mucho de los obstáculos que se nos presentaran en el camino, nuestro deseo de progresar nos conducirá para poder llegar al éxito.

## **2. Desempeño Laboral (Variable dependiente)**

### **A. Definición Desempeño Laboral**

De acuerdo a Montejo, A. (2009), se define:

“Las acciones que realizan los empleados son fundamentales para el desarrollo de la organización teniendo en cuenta que el pilar fundamental de toda empresa es la producción que realizan los empleados por lo cual están inmersos a múltiples aspectos laborales”. (Pg. 12-23).

Asimismo, Chiavenato, I. (2000), determina:

La eficacia de los individuos en su centro laboral organización son fundamentales para cumplir metas a largo y acorto plazo.

Bittel, S. (2000), plantea que:

El desempeño está vinculado a las expectativas de los trabajadores hacia la empresa, buscando armonía y una buena relación laboral.

Pernía, K. Y Carrera (2014) afirma:

El empleado muestra de su eficacia cumpliendo las expectativas de su empleador cumpliendo sus funciones designadas al margen de cumplir las metas en un periodo dado, en este contexto está relacionado a un desempeño laboral (p.35).

Pernía, K. Y Carrera (2014) afirma:

El desempleo laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad., Así mismo distingue tres dimensiones:

### 1. Funciones

Pernía, K. Y Carrera, M., (2014) Define:

“La labor de los empleados reflejado en los cambios adversos de la organización, deberían garantizar el desarrollo personal y colectivo de la misma en este aspecto” (p.36).

- **Conocimiento del trabajo:** Se identifica al trabajador o colaborar como una persona competente y que demanda destrezas diferentes.
- **Capacidad de análisis:** “es aquella habilidad que tenemos para procesar información y tomar mejores decisiones” (p.36).

### 2. Comportamiento:

Pernía, K. Y Carrera, M. (2014) Señala:

“Es la conducta del trabajador, en donde fomentara y realizara las buenas relaciones laborales dentro de la organización”. (P.36-37)

Habilidades: “son las ganas de aprender y de darle mucha dedicación al trabajo, tienen que ver con la forma de cada trabajador, su experiencia y prioritariamente su actitud”.

Actitud: son las cualidades que va a reflejar el colaborador, en donde tendrá que adaptarse a diferentes puestos o situaciones de trabajo, brindando una calidad de servicio favorable.

Satisfacción: “son los trabajadores que realizan y cumplen los objetivos de la empresa, aplicando sus habilidades y capacidades”.

### 3. Rendimiento

Pernía, K. Y Carrera, M. (2014) Señala:

“satisfacción del trabajador siempre estará encaminado por el salario, y que ese valor puede reflejar un comportamiento tanto positivo como negativo, la conducta del empleado es muy importante para la empresa y se podría decir que también para su productividad”. (P.36-37).

- **Resolución de problemas:** Frente a este punto, lo principal será identificar el problema de la empresa, para así poder darle una solución, y no esperar a que ocurra alguna crisis en una organización, con un sinnúmero de mecanismos de estrategias se dará solución a dicho problema.
- **Ausentismo:** El ausentismo en la organización o empresa genera muchas desventajas y trae un ambiente negativo, especialmente si este comportamiento es cotidiano, es una mala práctica que algunos trabajadores lo hacen y que pueden generar retrasos en los avances de la empresa.
- **Compromiso:** El compromiso del trabajador con la empresa va generar un vínculo agradable en la cual los trabajadores que se muestren comprometidos con la empresa se sentirán motivados y ambos solo buscarán cumplir las metas.
- **Trabajo en Equipo:** Coordinación y apoyo es clave para que la organización funcione correctamente, ya que da como resultados trabajos eficientes, y la jerarquía no va a afectar tanto en ellos.

## **B. Elementos Claves del Desempeño Laboral**

### **a) La Motivación:**

Romero, R. (2010), define la motivación:

“Es la acción de estimular al trabajador dentro de su organización, estimular a que los empleados tengan un mejor rendimiento dentro de su centro laboral” (p. 26-29).

### **El Ministerio de Salud, (2009):**

Menciona que este factor de la motivación se realiza muy pocas veces en un centro laboral, trayendo así como consecuencia que cada trabajador no se sienta a gusto con el trabajo que realice, es bueno mantener siempre este estímulo positivo en los trabajadores, para que todas sus actividades puedan realizarse y lograr su objetivo. pág. 21.

### **B. Importancia del desempeño laboral**

Para Robbins y Timothy (2013) el autor señala: Se plantea muchas expectativas referentes a la evaluación del desempeño laboral, por la cual se especifica 3 comportamientos que facilitan u constituyen las funciones para desarrollar e implicar la cognitivo

**Desempeño de la tarea:** El objetivo es beneficio para la misma organización, ya que cumple los estándares de solución por la cual se busca mitigar de manera más prudente ya que con el desempeño de actividades se logra la superación personal.

**Civismo:** el trabajador en su entorno laboral está vinculado a su área de trabajo ya que su relación entre sus compañeros debe ser de manera muy asertiva para poder lograr la productividad de la misma empresa, esto contribuiría a la realización de los objetivos trazados dentro de ella.

**Falta de productividad:** es producto de la poca comunican entre empleado y empleador, a su vez la organizaron podría estar mal organizado por la cual provoca muy baja producción y por otro lado, los trabajadores poco capacitados que no pueden implicar en la satisfacción ya que no existe el control necesario.se sugiere buscar medidas de solución (Pg. 555)

### C. Objetivo del desempeño laboral

Para Robbins y Timothy (2013, p.555)

El fin primordial de toda empresa es que su personal sea eficaz a la hora de realizar sus actividades, por ello se plantea maneras de solución, que lleven a superar las vallas, toda organización debe contar con un personal que cumpla con las las necesidades dentro de la empresa con todas esas características el personal debe realizar las actividades sin ningún inconveniente, para ello debe existir una buena comunicación entre los trabajadores y lo fundamental un clima laboral favorables para sobre salir en el ámbito personal y productivo dentro de ella misma.

### D. Factores del desempeño laboral

Davis & Newtrom (1999) plantean que:

**Satisfacción del trabajo:** Está enfocado al bienestar del trabajador frente as su centro de trabajos, encontrando en si su satisfacción y su desempeño laboral, por ello el empleador busca estrategias para mejorar el ambiente laboral y mayor producción.

**Autoestima:** En la empresa es fundamental contar con el personal que cuente con una autoestima elevada, ya que va a poder ser capaz de tomar decisiones muy arraigadas, ya que en su centro de trabajo se puede cruzar con distintas maneras de pensar y debe estar preparado afrontarlo de una manera correcta.

**Trabajo en equipo:** Es el pilar fundamental de la organización ya que contando con un líder los demás trabajadores podrán realizar las labores de manera eficaz, si bien es cierto, debe existir una relación entre empleado y empleador ya que existiendo la comunicación necesaria se pueden lograr cumplir las metas, objetivos trazados en la organización, por ello que el trabajo en equipo es fundamental para el progr4eso de toda entidad, con un grupo organizado se lograr romper barreras y burocracias internas.

### E. Dimensiones del desempeño laboral

Para Robbins y Timothy (2013) manifiesta: **Capacidad laboral:** lo que busca la organización es encontrar trabajadores eficaces a la hora de realizar múltiples actividades, por ello debe contar con habilidades que mejoren la productividad.

**Desenvolvimiento:** esta enfatizado en como el individuo se asocia o infringe mayor satisfacción de manera más prudente, si se pone en el caso de una organización es fundamental que sus colaboradores sean eficaces y asertivo en la toma de decisiones.

**Eficacia:** es del desenvolvimiento en el ambiente de trabajo, de cómo realiza sus actividades y si es capaz de semejarse a determinadas elocuencias, la cual esto permitirá identificar si el individuo cumple su desempeño.

**Perfil del trabajador:** proceso fundamental para la selección de personal la cual esta direccionadas múltiples etapas en las cuales se ve la edad, su conocimiento y su enfoque referente hacia la empresa. (Pg. 47-48)

#### **F. Factores Higiénicos o Factores Extrínsecos**

Chiavenato (2001), considera:

Está relacionado al individuo con su entorno de trabajo, en qué condiciones se encuentra, es decir respetando los estándares de higiene, ya que ello es la base fundamental para su desarrollo en cómo se asocia con lo que le rodea, es por ello que dentro de la organización los trabajadores están en constante supervisión para realizan inspecciones de cómo se encuentra su lugar de trabajo, el autor nos dice que si un individuo se siente satisfecho en su centro de labores la producción será favorable.

El liderazgo según Lucháis (2002), nos señala: “es la capacidad del individuo para afrontar asertivamente las adversidades que se pueden afrontar dentro de una organización, con destreza y seguridad teniendo en cuenta su objetivo personal y la productividad dentro de ella.” (pg.50-53).

García, (2007) afirma. “Que el ánimo de superación como ser humano hacia los demás, teniendo así tendencias de llegar a una meta o a un objetivo deseado, ya de dentro de una organización está basada a estándares de desempeño con lo cual miden su capacidad” (pg.170).

## G. Métodos para la evaluación del desempeño laboral

Robbins & Timothy (2013) Describen:

“Aspectos de implicancia que sirven y se derivan de las necesidades que pueda tener una organización por lo cual se implantan políticas de solución para llegar concluir el desempeño laboral del individuo”.

**Método de escalas Gráficos:** Utilizado para afianzar y tipo de evaluación es muy abierta en la cual, se podría decir que no esta tan eficaz por lo que los encuestados responden con sus propias perspectivas y mayormente se forman contextos que están muy lejos de los objetivos de la organización, este método sufre varias falencias por lo que siempre va a ver errores ya que no son monitoreados correctamente porque la misma evaluación esta predeterminada para ello, es por eso que las organización procura no usar este tipo de método porque los resultados no son alentadores y se pierde la eficacia mediante ello.

**Método de elección forzada:** este tipo de método está enfocado a que el evaluador te propone alternativas ya fijadas para que el encuestado pueda responder una de ellas, y de ese modo se pueda medir su desempeño de manera personal. Por ello la evaluación puede constar de varias fases, en la cual se va descartando los patrones de conducta y aptitudes que puedan tener cada uno de los colaboradores.

**Método de investigación de campo:** en la cual el encargado del personal está en la predisposición de realizar la evaluación, conjuntamente con un experto de del tema con el fin de tener una eficacia a la hora de realizar la evaluación y ver el desempeño de los trabajadores, en otras palabras, estaríamos hablando sobre una evaluación de campo.

**Método de incidentes críticos:** este método en la cual el individuo es sometido a una prueba simple en para medir y ver sus capacidades en las cuales se ve enfocado como el se desenvuelve y si logra en si tener resultados positivos o negativos, esta prueba depende más del individuo como percibe y se desenvuelve frente al problema ya sea simple o compleja.

**Métodos de frases descriptivas:** Este método nos hace referencia a que el entrevistador formular y propone pautas de solución mediante encuestas de carácter



obligatorio, la cual la evolución es fundamental para ver localidad de desempeño que podrían tener los trabajadores. Este método especialmente se formula de manera grupal o individual, enfocada al objetivo de una empresa, de cómo se desarrolla y como interactúa con sus colaboradores (pg. 598)

## **2.3 Bases filosóficas**

### **a) Teorías del clima organizacional**

#### **Sociología de las Organizaciones**

El autor Lucas, nos da referencia que la organización debe ser colectiva con la función primordial de ejecutar y resolver problemáticas dentro de un lugar determinado para simplificar las labores de los trabajadores, pero a su vez todo este tipo de trabajo debe ser coordinado y supervisado por ente responsables de la organización. (Lucas, 2013: 21).

Según Pichault y Nizet señalan que el campo de la sociología es extenso en las cuales se encuentran todo tipo de teorías y distintas perspectivas sociológicas que buscan la mejora de la sociedad y la evolución inicial sobre ella, con esto nos enfocamos en las organizaciones que su labor fundamental es desarrollar y generar productiva ya sea en un aspecto cual en responsable juega un rol muy importante sobre los demás por la toma de decisiones. Supervielle (2016).

### **b. Teoría De Las Relaciones Humanas**

La teoría esta mas asociada a la realidad de la sociología moderna; ello se puede referenciar, la relación de individuos y se vincula el concepto de organización por lo cual esto es conceptualizado como relación fundamental con la que la realidad, es decir nos da un enfoque de participación social y apoyo en el clima laboral esto da como resultado primordial la buena comunicación interpersonal y mejor comunicación con la sociedad siguiendo los conceptos trazados por el autor, en otro aspecto Mendez no habla sobre como una organización es el pilar fundamental para todo desarrollo social con sus distintos factores ya sean positivos o negativos . Méndez (2006)

### c. Teorías del desempeño laboral

#### Teoría de las Expectativas, Vroom (1964)

Se conlleva múltiples aspectos con un diseño o desempeño, en la cual trata de asociar los resultados que puedan presentar los individuos frente a la calidad o la conducta a base de sus resultados o productiva, para ello el autor trata de enfatizar y dar a conocer las medidas adecuadas para una mejora continua y por lo cual la satisfacción laboral es fundamental para todo desarrollo intelectual y social. El individuo realiza múltiples funciones dentro y fuera de su centro de labores por lo cual su medio laboral se siente comprometido a lograr y mitigar múltiples funciones ya sea para mejorar o experimentar medidas de solución.

Por ello se diría que Las valencias pueden ser positivas (es anhelado por lo particular), en el aspecto adverso se complica y se desfasan aspectos muy positivos que aportan al desarrollo:

- **valentía-desempeñarse:** El individuo con la capacidad de desarrollar alternativas de solución que le beneficien y deán una productiva solución.
- **Desempeño-recompensa:** la satisfacción que tiene el individuo frente a su desempeño, ya que cuenta con la convicción que lo que hace es correcto para llegar a su meta laboral.
- **Recompensa-metas personales:** el empleado tiene la capacidad de discernir en lo que puede ser bueno o malo, ya que de ello depende si su producción puede ser eficaz o puede ser errónea y aunque ello se puede ver reflejada en los resultados que el puede proveer. (Sánchez, 2014)

#### d. Teoría del reforzamiento de Skinner

Lo que refiere el autor es una manera de motivación al empleado en su centro de trabajo, poniendo a prueba sus capacidades y limitaciones, ya que en la percepción de skinner un trabajador contento tiene una mejor producción y es posible que ese factor este asociado al buen clima laboral existente, por otro lado si un trabajador no se siente satisfecho con su ambiente de trabajo es posible que no pueda cumplir con las metas trazadas y estaríamos frente a una problemática ya más latente, en la cual

es un deficiencia ya más extenso, por lo cual Skinner nos refiere que si el trabajador se siente bien producirá mejor.

#### 2.4 Definición de términos básicos

**Clima laboral:** Está relacionado a la satisfacción del trabajador en su ambiente laboral, teniendo en cuenta la buena comunicación ya existente entre empleado y empleador, ya que si el trabajador se siente satisfecho podrá producir y cumplir sus metas trazadas dentro de su centro de labores.

**Organización:** Está asociada a la coordinación y cooperación entre las personas vinculadas o asociadas en una empresa u entente particular, en la cual cada uno de sus miembros debe ser eficiente a la hora de desarrollar las actividades determinadas para que pueda existir un fin positivo y se pueda llegar a la meta deseada, para ello se enseñan y aplican medidas de mitigar, organizado, y un gran valor de emprendimiento y especializado en su rubro.

**Gestión:** Enfocadas en acciones positivas que con anterioridad fueron programadas para su desarrollo y productividad, teniendo en cuenta los aspectos positivos o negativos que conlleva a su ejecución.

**Servicio:** Este tipo de actividad referenciado ya que no es posible decir que pueda ser tangible, pero se da de manera directa o indirecta en todo tipo de sector ya sea privada o pública con una alta rentabilidad de manera natural o con composición cualitativa o cuantitativa.

**Ventaja competitiva:** Está referido a la competitividad sobre una empresa hacia la otra en el sector de producir algún bien o un servicio en particular, en la cual se ven factores de precios, que determinan la ganancia y la rentabilidad sobre las otras, en la cual se podría decir que la ventaja competitiva es un factor importante para el desarrollo del sector empresarial.

## 2.5 Hipótesis de investigación

### 2.5.1 Hipótesis general

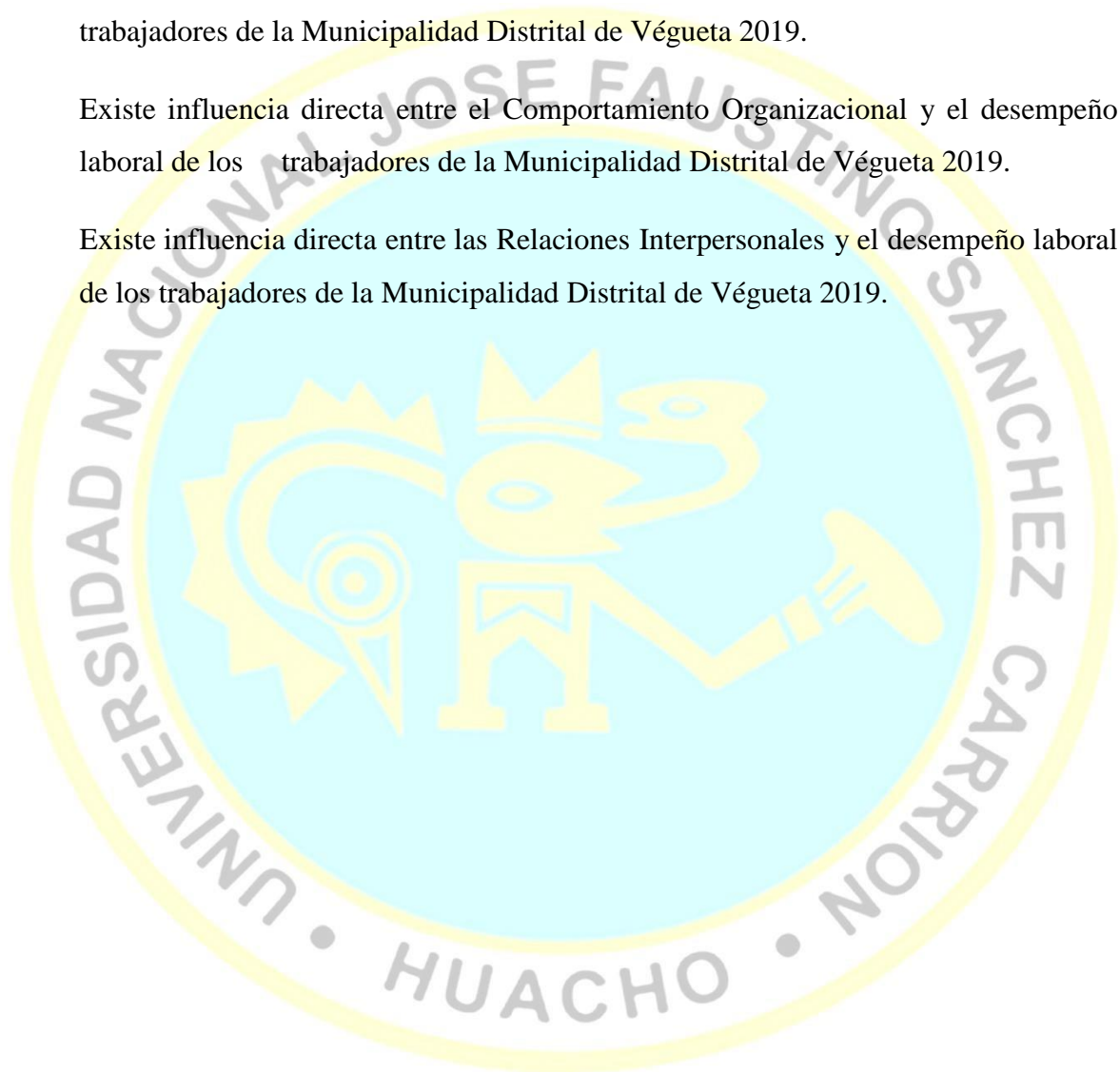
Existe influencia directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta 2019.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

Existe influencia directa entre la Estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.

Existe influencia directa entre el Comportamiento Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.

Existe influencia directa entre las Relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.



## 2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Estructura	Tamaño	1-4
		Estilo de dirección	5
		Estructura Formal	6
	Comportamiento Organizacional	Productividad	7-8
		Tensiones y Estrés	9-10
		Aptitudes y Actitudes	11
	Relaciones Interpersonales	Comunicación	12-13
		Compañerismo	14-15
		Conflictos interpersonales o interdepartamentales	16
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Funciones	Conocimiento de trabajo
Capacidad de análisis			19
Comportamiento		Habilidades	20-21
		Actitud	22-23
		Satisfacción	24-25
Rendimiento		Resolución de problemas	26
		Compromiso	27
		Trabajo en equipo	28-29

## **Capítulo III METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

El presente estudio de investigación básica. La investigación básica cumple propósitos fundamentales como producir conocimientos y teorías, puesto que solo busca incrementar y profundizar los conocimientos existentes de la realidad estudiada.

(Hernández-Sampieri et al., 2014).

#### **3.1.2 Nivel de investigación**

La presente investigación se ubica en el nivel Explicativa no experimental, dado que el estudio pretende demostrar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Fidias, G. (2012) sostiene que la investigación explicativa es en donde el investigador va a examinar con mayor profundidad su tema de investigación, toda la información será suficiente para llevar a cabo el estudio (p.26).

#### **3.1.3 Diseño de investigación**

Se emplea un diseño no experimental, dado a que el estudio se realiza sin que el autor manipule o altere las variables en estudio, pues el investigador sólo observa el fenómeno para luego ser analizados (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Además, el estudio es transeccional o transversal, es decir se recolectan datos en un tiempo único, puesto que el objetivo es describir las variables estudiadas y analizar su interrelación e incidencia en un momento determinado (Hernández-Sampieri et al., 2014).

### 3.1.4 Enfoque de investigación

El presente estudio corresponde al enfoque cuantitativo, porque los datos que se van a extraer de la realidad se van a cuantificar a través de modelos estadísticos. Según Hernández, Fernandez y Baptista (2014) señala Que “el enfoque cuantitativo usa recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis Estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (P.37).

## 3.2 Población y muestra

### 3.2.1 Población

La población la constituyen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta, con una población de 172 trabajadores aproximadamente. Para establecer la población objeto de estudio se consideraron los datos brindados por la Municipalidad Distrital de Végueta, 2019.

Al respecto Campos et al. (2009) nos dice que: “La población es cualquier conjunto de elementos que tenga una o más propiedades comunes definidas por el investigador, pudiendo ser desde toda la realidad hasta un grupo muy reducido de fenómenos” (p. 103).

### 3.2.2 Muestra

Como no se tuvo acceso para aplicar el cuestionario a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta, se llevó a cabo el muestreo intencional o deliberado, cuyo tamaño de muestra fue de 70 trabajadores que estuvieron dispuestos a ser encuestados. Al respecto Campos et al. (2009) sostuvo que:

La tesis básica que lo sustenta consiste en que el buen juicio posibilitaría escoger los integrantes de la muestra, por lo que aquí el investigador selecciona explícitamente cierto tipo de elementos o casos representativos, típicos o con posibilidades de ofrecer mayor cantidad de información. (p. 107)

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

#### ***Encuesta (técnica a emplear)***

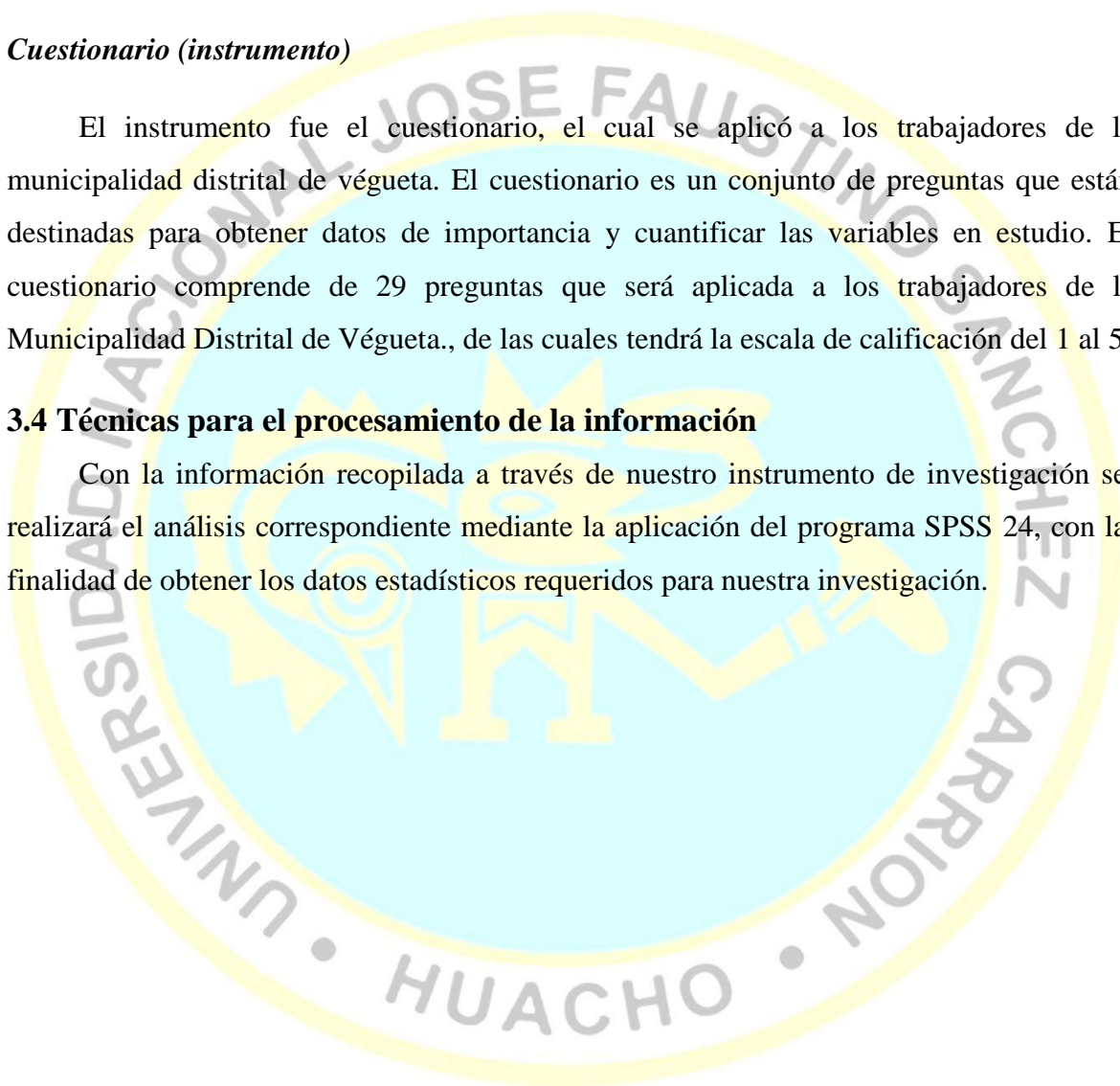
La encuesta es un método de investigación que sirve para recopilar información sobre algún tema específico. La encuesta está conformada por una serie de preguntas de acuerdo a las variables e indicadores en estudio y que será aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta.

#### ***Cuestionario (instrumento)***

El instrumento fue el cuestionario, el cual se aplicó a los trabajadores de la municipalidad distrital de végueta. El cuestionario es un conjunto de preguntas que están destinadas para obtener datos de importancia y cuantificar las variables en estudio. El cuestionario comprende de 29 preguntas que será aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta., de las cuales tendrá la escala de calificación del 1 al 5.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

Con la información recopilada a través de nuestro instrumento de investigación se realizará el análisis correspondiente mediante la aplicación del programa SPSS 24, con la finalidad de obtener los datos estadísticos requeridos para nuestra investigación.





## Capítulo IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis de resultados

#### 4.1.1 Descripción de la variable Clima Organizacional

Para el análisis descriptivo de los resultados de la variable Clima Organizacional, se realizó la respectiva baremación, utilizando la técnica de Estaninos.

**Tabla 1: Baremo de la variable clima organizacional**

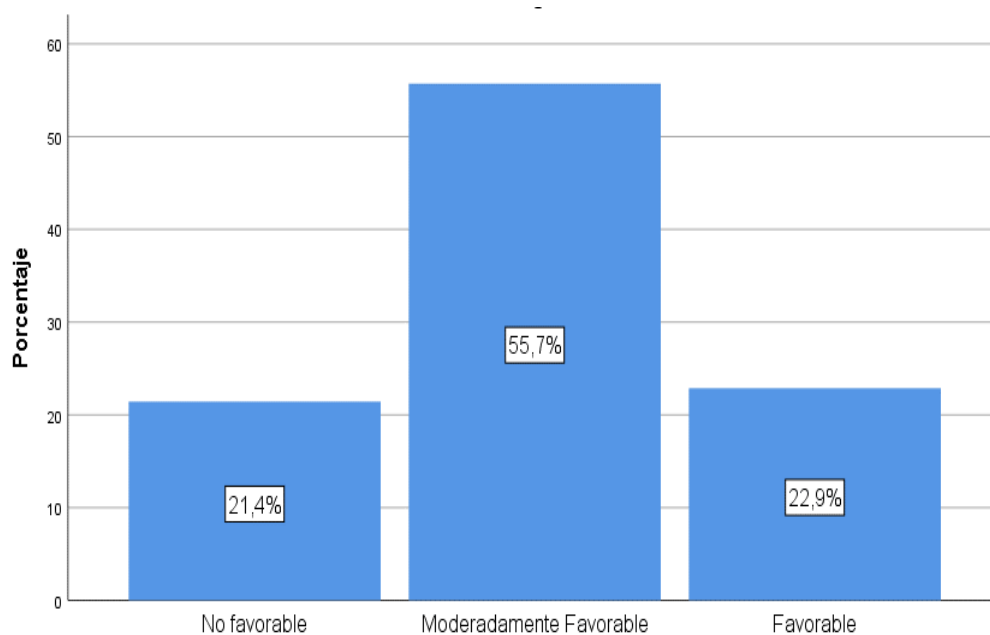
Dimensiones y variable	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Intervalos	Categorías
Estructura	06	30	06 - 21	No favorable
			22 - 26	Moderadamente favorable
			27 - 30	Favorable
Comportamiento Organizacional	05	25	05 - 18	No favorable
			19 - 22	Moderadamente favorable
			23 - 25	Favorable
Relaciones Interpersonales	05	25	05 - 17	No favorable
			18 - 21	Moderadamente favorable
			22 - 25	Favorable
Clima Organizacional	16	80	16 - 57	No favorable
			58 - 69	Moderadamente favorable
			70 - 80	Favorable

**Tabla 2: Distribución de trabajadores según nivel de percepción del clima organizacional**

Niveles de clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje (%)
No favorable	15	21,4
Moderadamente Favorable	39	55,7
Favorable	16	22,9
Total	70	100,0

*Nota:* Datos obtenidos de la Escala de Clima Organizacional

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



**Figura 1.** Distribución porcentual de trabajadores según nivel de percepción del clima organizacional

De la tabla 2 y figura 1, se observa que de un total de 70 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Végueta, el 55,7% de ellos perciben un clima moderadamente favorable, el 22,9% perciben que el clima favorable y un 21,4% perciben un clima organizacional no favorable.

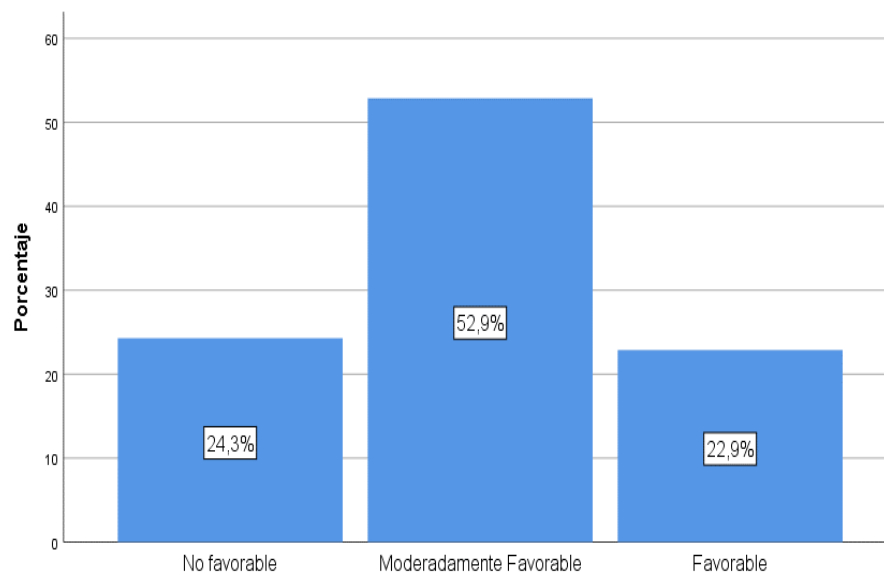
### **Descripción de resultados de la dimensión Estructura organizacional**

**Tabla 3.** Distribución de trabajadores según niveles de percepción de la estructura organizacional

Niveles de estructura organizacional	Frecuencia	Porcentaje (%)
No favorable	17	24,3
Moderadamente Favorable	37	52,9
Favorable	16	22,9
Total	70	100,0

*Nota:* Datos obtenidos de la escala de clima organizacional

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



**Figura 2.** Distribución porcentual de trabajadores según nivel de percepción de la estructura

De la tabla 3 y figura 2, se observa que de un total de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta, se encontró que el 52,9% de los trabajadores perciben que la estructura favorece moderadamente el clima organizacional, el 24,3 % perciben que no favorece y un 22,9% perciben que la estructura es favorable para el clima organizacional.

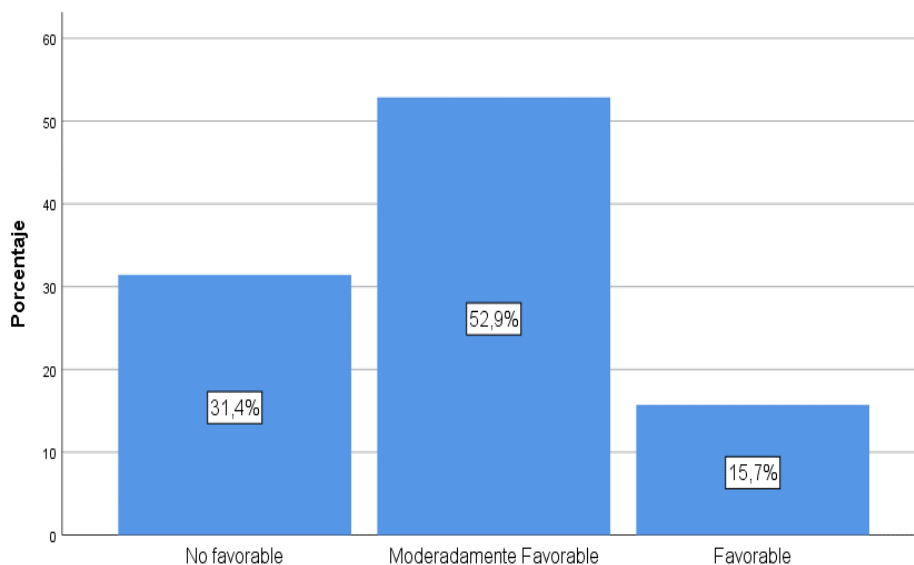
#### **Descripción de la dimensión: Comportamiento Organizacional**

**Tabla 4.** Distribución de trabajadores según nivel de percepción del comportamiento organizacional

Niveles de comportamiento organizacional	Frecuencia	Porcentaje (%)
No favorable	22	31,4
Moderadamente Favorable	37	52,9
Favorable	11	15,7
Total	70	100,0

*Nota:* Datos obtenidos de la escala de clima organizacional

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



**Figura 3.** Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de percepción del comportamiento organizacional

De la tabla 4 y figura 3, Se observa que de un total de 70 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta, se encontró que el 52,9% de los Trabajadores perciben que el comportamiento organizacional favorece moderadamente el clima organizacional, el 31,4 % perciben que no favorece y un 15,7% perciben que el comportamiento organizacional es favorable para el clima organizacional.

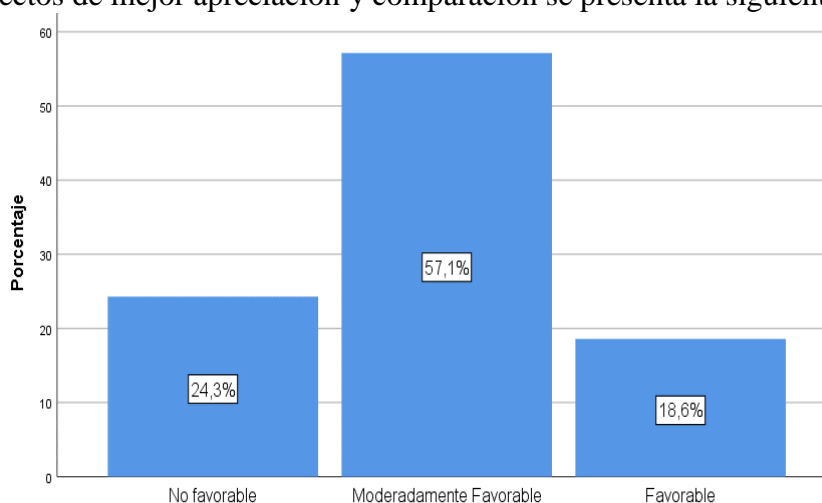
### Descripción de la dimensión: Relaciones Interpersonales

Tabla 5. Distribución de trabajadores según nivel de percepción sobre las relaciones interpersonales

Niveles de relaciones interpersonales	Frecuencia	Porcentaje (%)
No favorable	17	24,3
Moderadamente Favorable	40	57,1
Favorable	13	18,6
Total	70	100,0

*Nota:* Datos obtenidos del cuestionario de estrategias didácticas

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



**Figura 4.** Distribución porcentual según nivel de percepción de relaciones interpersonales

De la tabla 5 y figura 4, Se observa que de un total de 70 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta, se encontró que el 57,1% de los Trabajadores perciben que las relaciones interpersonales favorecen moderadamente el clima organizacional, el 24,3 % perciben que no favorece y un 18,6% perciben que las relaciones interpersonales son favorables para el clima organizacional.

#### 4.1.2 Descripción de Resultados de la Variable Desempeño Laboral

Para el análisis descriptivo de los resultados de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones, las puntuaciones directas obtenidas se transformaron a rangos, para ello se realizó la respectiva baremación, utilizando la técnica de Estaninos.

**Tabla 6.** Baremo de la variable Desempeño Laboral y sus Dimensiones

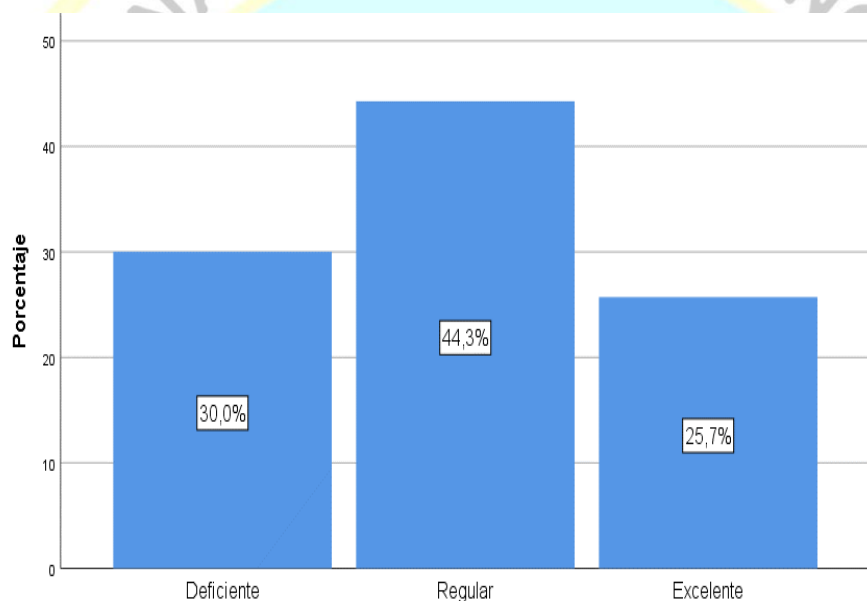
Dimensiones y variable	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Intervalos	Categorías
<b>Funciones</b>	3	15	3 - 9	Deficiente
			10 - 12	Regular
			13 - 15	Excelente
<b>Comportamiento</b>	6	30	6 - 19	Deficiente
			20 - 24	Regular
			25 - 30	Excelente
<b>Rendimiento</b>	4	20	4 - 15	Deficiente
			16 - 18	Regular
			19 - 20	Excelente
<b>Desempeño laboral</b>	13	65	13 - 44	Deficiente
			45 - 54	Regular
			55 - 65	Excelente

**Tabla 7.** Distribución de trabajadores según nivel de Desempeño Laboral

Niveles de desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	21	30,0
Regular	31	44,3
Excelente	18	25,7
Total	70	100,0

*Nota:* Datos obtenidos del cuestionario de desempeño laboral

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

**Figura 5.** Distribución porcentual según nivel de Desempeño Laboral

De la tabla 7 y figura 5, se observa que de un total de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta, se encontró que el 44,3% de ellos muestran un desempeño regular, el 30,0% muestran un desempeño deficiente y un 25,7% muestran un desempeño excelente.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

Dado que se tiene 2 variables cuantitativas es necesario comprobar antes de cualquier análisis estadístico inferencial, si los datos de las variables aleatorias estudiadas siguen o no el modelo normal de distribución de probabilidades. Para realizar la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S), dado que el tamaño de la muestra es mayor que 50.

### Prueba de Normalidad

Para realizar la prueba de normalidad de las variables clima organizacional y desempeño laboral, se utilizó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** Las puntuaciones de las variables tienen una distribución normal

**Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ):** Las puntuaciones de las variables no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo:  $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Kolmogorov – Smirnov

**Tabla 8.** Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,108	70	,410
Desempeño laboral	,086	70	,200*
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.			
a. Corrección de significación de Lilliefors			

d) Regla de decisión:

- Si:  $P\_valor (Sig) \leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula
- Si:  $P\_valor (Sig) > 0,05$  no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable clima organizacional, el  $p$ -valor= $Sig= 0,410$  como este valor es mayor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos provienen de una distribución normal.

Sobre la variable desempeño laboral, el p-valor=Sig= 0,200 como este valor es mayor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos presentan una distribución normal.

#### 4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General

**Hipótesis Alternativa (H<sub>a</sub>):** El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019

**Nivel de significación o nivel de riesgo:  $\alpha = 5\%=0,05$**

**Tabla 9.** Correlación R de Pearson entre el clima organizacional y el desempeño laboral

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,706**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,706**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

**Interpretación:** El coeficiente de correlación R de Pearson, es de 0,706 lo cual significa que existe una correlación directa alta entre ambas variables. Este resultado indica que ambas variables están linealmente relacionadas.

**Tabla 10.** Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,706 <sup>a</sup>	,498	,490	4,837

a. Predictores: (Constante), Clima organizacional



**Interpretación:** El coeficiente de determinación R cuadrado es 0,498 lo cual significa que el 49,8% del desempeño laboral es explicado por el clima organizacional que se da en la municipalidad.

**Tabla 11.** Análisis de varianza

ANOVA<sup>a</sup>

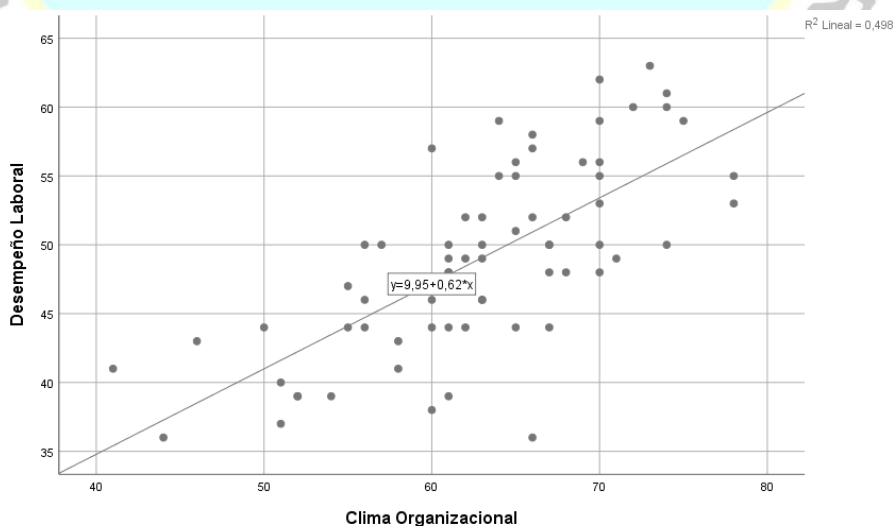
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1576,867	1	1576,867	67,393	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	1591,076	68	23,398		
	Total	3167,943	69			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

b. Predictores: (Constante), Clima Organizacional

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados de la tabla Anova se observa que la significancia encontrada Sig. =0,00 es menor que el nivel de significancia establecida del 5% ( $0.000 < 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que el clima organizacional influye en el desempeño laboral

En la siguiente figura se puede apreciar el Diagrama de Dispersión y la recta del mejor ajuste (mínimos cuadrados)



**Figura 6.** Diagrama de dispersión y recta de regresión

#### 4.2.2 Contratación de las hipótesis específicas

##### Hipótesis específica 1

**Hipótesis Alterna (Ha):** La Estructura influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019

**Hipótesis nula (H0):** La Estructura no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019

**Tabla 12.** Correlación R de Pearson entre la estructura y el desempeño laboral

		Estructura	Desempeño Laboral
Estructura	Correlación de Pearson	1	,569**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,569**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

**Interpretación:** El coeficiente de correlación R de Pearson, es de 0,569 lo cual significa que existe una correlación directa moderada entre la estructura y el desempeño laboral.

**Tabla 13.** Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,569 <sup>a</sup>	,324	,314	5,612

a. Predictores: (Constante), Estructura

**Interpretación:** El coeficiente de determinación R cuadrado es 0,324 lo cual significa que el 32,4% del desempeño laboral es explicado por la estructura que existe en la municipalidad.

**Tabla 14.** Análisis de varianzaANOVA<sup>a</sup>

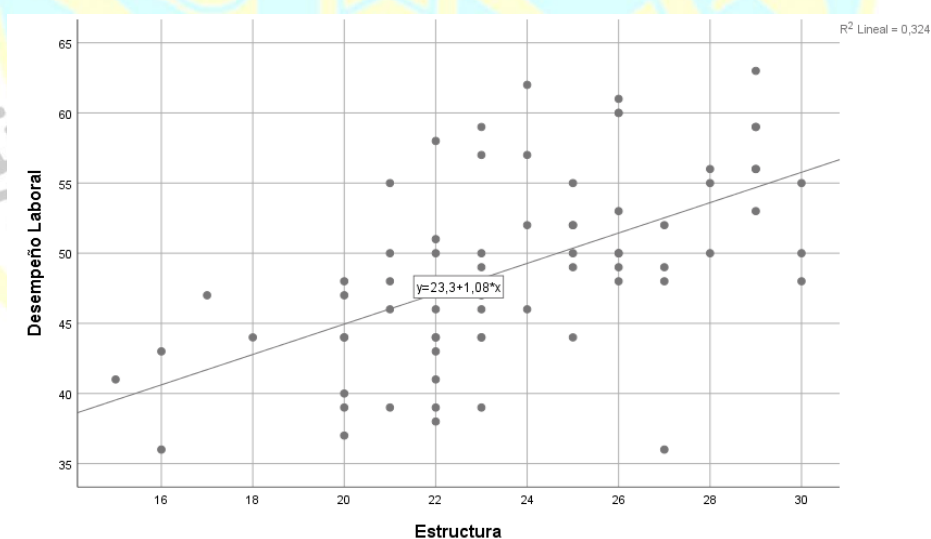
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1026,506	1	1026,506	32,596	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2141,437	68	31,492		
	Total	3167,943	69			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

b. Predictores: (Constante), Estructura

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados de la tabla Anova se observa que la significancia encontrada Sig. =0,00 es menor que el nivel de significancia establecida del 5% ( $0.000 < 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que la estructura influye en el desempeño laboral

En la siguiente figura se puede apreciar el Diagrama de Dispersión y la recta del mejor ajuste (mínimos cuadrados)

**Figura 7.** Diagrama de dispersión y recta de regresión

### Hipótesis específica 2

**Hipótesis Alternativa (Ha):** El comportamiento organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019

**Hipótesis nula (H0):** El comportamiento organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019

Tabla 15. Correlación R de Pearson entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral

		Comportamiento Organizacional	Desempeño Laboral
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	1	,676**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,676**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

**Interpretación:** El coeficiente de correlación R de Pearson, es de 0,676 lo cual significa que existe una correlación directa moderada entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral.

Tabla 16. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,676 <sup>a</sup>	,457	,449	5,030

a. Predictores: (Constante), Comportamiento Organizacional

**Interpretación:** El coeficiente de determinación R cuadrado es 0,457 lo cual significa que el 45,7% del desempeño laboral es explicado por el comportamiento organizacional que existe en la municipalidad.

**Tabla 17.** Análisis de varianzaANOVA<sup>a</sup>

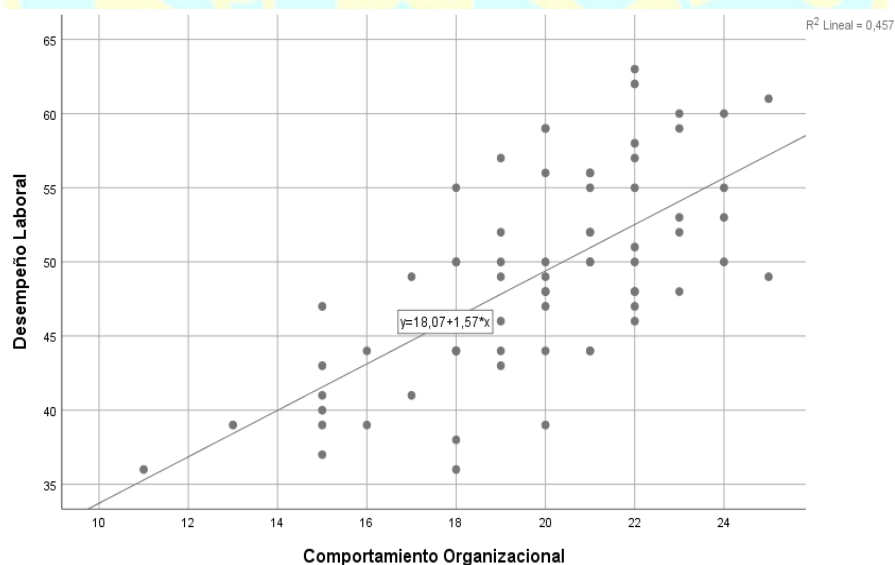
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1447,669	1	1447,669	57,224	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	1720,274	68	25,298		
	Total	3167,943	69			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

b. Predictores: (Constante), Comportamiento Organizacional

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados de la tabla Anova se observa que la significancia encontrada Sig. =0,00 es menor que el nivel de significancia establecida del 5% ( $0.000 < 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que el comportamiento organizacional influye en el desempeño laboral

En la siguiente figura se puede apreciar el Diagrama de Dispersión y la recta del mejor ajuste (mínimos cuadrados)

**Figura 8.** Diagrama de dispersión y recta de regresión

### Hipótesis específica 3

**Hipótesis Alterna (Ha):** Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.

**Hipótesis nula (H0):** Las relaciones interpersonales no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.

**Tabla 18.** Correlación R de Pearson entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral

		Relaciones Interpersonales	Desempeño Laboral
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,514**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,514**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

**Interpretación:** El coeficiente de correlación R de Pearson, es de 0,514 lo cual significa que existe una correlación directa moderada entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

**Tabla 19.** Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,514 <sup>a</sup>	,264	,253	5,857

a. Predictores: (Constante), Relaciones Interpersonales

**Interpretación:** El coeficiente de determinación R cuadrado es 0,264 lo cual significa que el 26,4 % del desempeño laboral es explicado por las relaciones interpersonales que existe en la municipalidad.

**Tabla 20.** Análisis de varianzaANOVA<sup>a</sup>

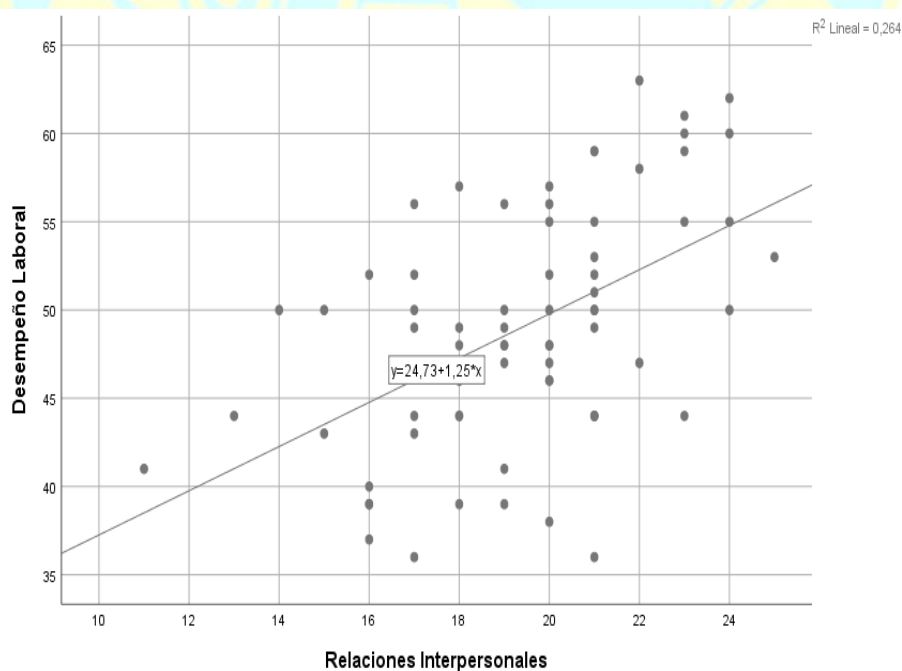
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	835,503	1	835,503	24,358	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2332,440	68	34,301		
	Total	3167,943	69			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

b. Predictores: (Constante), Relaciones Interpersonales

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados de la tabla Anova se observa que la significancia encontrada Sig. =0,00 es menor que el nivel de significancia establecida del 5% ( $0.000 < 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral

En la siguiente figura se puede apreciar el Diagrama de Dispersión y la recta del mejor ajuste (mínimos cuadrados)

**Figura 9 .** Diagrama de dispersión y recta de regresión

## Capítulo V DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión

Los resultados del estudio comprueban la hipótesis, que el coeficiente de correlación R de Pearson, es de 0,706 lo cual significa que existe una correlación directa alta entre ambas variables. Este resultado indica que ambas variables están linealmente relacionadas, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna, por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que el clima organizacional influye en el desempeño laboral.

Este resultado guarda relación con la que sostiene Garrido (2018) que el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal administrativo ya que mientras exista un ambiente de trabajo positivo se puede asegurar el logro de los objetivos de la institución.

Del mismo modo, el resultado encontrado en el presente estudio coincide con los hallazgos de Abarca, Y. (2018) que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, con una correlación positiva considerable del 79,7%. Un buen clima laboral juega un papel relevante en los comportamientos de los empleados ya que trabajar en un entorno laboral negativo va a dificultar el desempeño de los trabajadores y solo fomentara conflictos y desinterés.

Así mismo, el resultado de la presente investigación sostiene Gaspar (2011) que el clima organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral se refleja en los ideales y productividad en las empresas o instituciones, tener un ambiente de paz, nos permitirá realizar un trabajo más productivo, de tal manera señala que los indicadores estructura, comportamiento organizacional y las relaciones interpersonales se pueden evidenciar estadísticamente que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores.



## Capítulo VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

**PRIMERO:** El coeficiente de determinación R cuadrado es 0,498 lo cual significa que el 49,8% del desempeño laboral de los trabajadores, está explicado por el clima organizacional que existe en la municipalidad distrital de Vegueta. De acuerdo a los resultados del análisis de varianza ANOVA, se observa que la significancia encontrada Sig. =0,00 es menor que el nivel de significancia establecida del 5% (p-valor= 0.000 <0.05); entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que el clima organizacional influye en el desempeño laboral.

**SEGUNDO:** El coeficiente de determinación R cuadrado es 0,324 lo cual significa que el 32,4% del desempeño laboral de los trabajadores es explicado por la estructura organizacional que existe en la municipalidad distrital de Vegueta. De acuerdo a los resultados del análisis de varianza ANOVA se observa que la significancia encontrada Sig. =0,00 es menor que el nivel de significancia establecida del 5% (p-valor= 0.000 <0.05); entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que la estructura organizacional influye en el desempeño laboral

**TERCERO:** El coeficiente de determinación R cuadrado es 0,457 lo cual significa que el 45,7% del desempeño laboral de los trabajadores es explicado por el comportamiento organizacional que existe en la municipalidad distrital de Vegueta. De acuerdo a los resultados del análisis de varianza ANOVA se observa que la significancia encontrada Sig. =0,00 es menor que el nivel de significancia establecida del 5% (p-valor=0.000 <0.05); entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que el comportamiento organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

**CUARTO:** El coeficiente de determinación R cuadrado es 0,264 lo cual significa que el 26,4 % del desempeño laboral de los trabajadores es explicado por las relaciones interpersonales que existe en la municipalidad distrital de Vegueta. De acuerdo a los resultados del análisis de varianza ANOVA se observa que la significancia encontrada Sig. =0,00 es menor que el nivel de significancia establecida del 5% (p-valor= 0.000 <0.05); entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores.

## 6.2 Recomendaciones

**PRIMERO:** la Municipalidad Distrital de Végueta tiene que implementar y desarrollar estrategias nuevas para que cada día mejore el desempeño laboral de los trabajadores y que los motiven a seguir potenciando sus habilidades y destrezas para el logro de sus objetivos.

**SEGUNDO:** Fortalecer el trabajo en equipo en los trabajadores y también los superiores, Ofrecer al personal más recompensas por su buen desempeño en el área competente, no solo de tipo salarial, sino también a modo de viajes, líneas de carrera, entre otras. Estos incentivos influyen de manera positiva en el rendimiento del colaborador, garantizando con ello una mejora del área.

**TERCERO:** Mejorar sus equipamientos de trabajo, tener un ambiente iluminado, fresco, con máquinas nuevas y programas actualizados, en las cuales el personal pueda laborar de manera adecuada sin percances, tener un buen ambiente de trabajo hace que la productividad sea más alta.

**CUARTO:** El área de recursos humanos tiene que tomar mucho más interés de lo que ya viene haciendo, sobre el clima organizacional y el desempeño laboral luego de haber puesto en práctica la propuesta, de esta forma se podrá hacer comparaciones entre el antes y después de dichas variables.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

Abarca, Y. (2018) El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura – 2016, [Tesis de licenciatura, Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú].

Broncano, R. & Muñoz, B. (2017) Clima Laboral de los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú].

Garrido, A.L. (2018). Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos de la universidad de San Martín de Porres de la sede lima [Tesis de licenciatura, Universidad de San Martín de Porres].

### 7.2 Fuentes bibliográficas

Brunet, L. (2014). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.

Bittel S. (2000). Administración de Personal. México.

Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. . Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2001). Administración teoría, proceso y práctica (vol. 3era). México: mcgraw-hill interamericana, s.a.

Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.

Campos, J., Marroquín, R., Flores, R. & Delgado, R. (2009). Constructos teóricos y prácticos para la elaboración de una tesis de maestría y doctorado, (1ª ed.). Editorial San Marcos E.I.R.L – Perú.

Fidias, G. Arias. El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica. Caracas: Episteme.

Hernández, R. Fernández C, & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación sexta edición. México: Mexicana, Reg. Núm. 736.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación, (6ª ed.). Mcgraw-Hill.

Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario, Colombia.

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. (1º Ed). Mexico: EAE

### **7.3 Fuentes hemerográficas**

Herrera, J.M. (2019). Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].

Jiménez, H. & Mosquera, A. (2017) Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas, [tesis de pregrado, Universidad Del Pacífico, Quito, Ecuador].

Rodríguez, J. (2017) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, Perú. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú].

### **7.4 Fuentes electrónicas**

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Educación en Valores, 1(25), p.6.

Méndez, E. (2005). Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004. Bogotá, Colombia: 4(9), p.101.

## ANEXOS

### 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VÉGUETA – 2019.</b>					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿En qué medida influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019?</p> <p><b>Problema Específicos</b></p> <p>¿Cómo la Estructura influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019?</p> <p>¿De qué manera el Comportamiento Organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Explicar qué relación existe entre la Estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.</p> <p>Identificar qué relación existe entre el Comportamiento Organizacional y el desempeño laboral de los</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>Existe relación directa entre la Estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.</p> <p>Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la</p>	<p><b>Clima Organizacional</b></p>	<p><b>a) Estructura</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tamaño</li> <li>• Estilo de Dirección</li> <li>• Estructura Formal</li> </ul> <p><b>b) Comportamiento organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad</li> <li>• Tensiones y estrés</li> <li>• Aptitudes y actitudes</li> </ul> <p><b>c) Relaciones Interpersonales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Compañerismo</li> <li>• Conflictos interpersonales o interdepartamentales.</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>no experimental de tipo Transversal</p> <p><b>Nivel de investigación</b></p> <p><b>Explicativa</b></p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p><b>Población y Muestra</b></p> <p>La población está constituida por 172 trabajadores. Aproximadamente.</p>

<p>¿Por qué las Relaciones Interpersonales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2020?</p>	<p>trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.</p> <p>Especificar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.</p>	<p>Municipalidad Distrital de Végueta 2019.</p> <p>Existe relación directa entre las Relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta 2019.</p>	<p><b>Desempeño Laboral</b></p>	<p><b>a) Funciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de trabajo</li> <li>• Capacidad de análisis</li> </ul> <p><b>b) Comportamiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades</li> <li>• Actitud</li> <li>• Satisfacción</li> </ul> <p><b>c) Rendimiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	<p><b>Muestra:</b></p> <p>No probabilística intencional o deliberado conformada por 70 trabajadores.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de investigación</b></p> <p>Encuesta Cuestionario</p> <p><b>Procesamiento y análisis de datos:</b></p> <p>Estadístico SPSS versión 24.</p>
--	--	---	---------------------------------	--	---

## 02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGIA**



**CUESTIONARIO**

**A. PRESENTACION**

El presente cuestionario forma parte de la investigación científica “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Végueta – 2019”, realizado por Bach. Shakira Guadalupe, Palomino Alarcón, con el fin de obtener el grado de licenciada en Sociología. Por Favor, Responda las siguientes preguntas con la mayor sinceridad posible, le pido que lea atentamente y las califique de acuerdo a las alternativas, marque con un aspa.

**B. DATOS GENERALES**1. **Edad:** .....2. **Estado civil:** .....3. **Número de Hijos:** .....4. **A qué área pertenece:** .....5. **Sexo:**1. Femenino 2. Masculino **6. Grado de instrucción**1. Inicial 2. Primaria 3. Secundaria 4. Técnico 5. Superior universitario 6. Sin Estudio 

7. Otros: \_\_\_\_\_

### C. INDICACIONES

- ✓ Lee detenidamente cada ítem.
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Valoración				
	<b>Dimensión 1: Estructura</b>	1	2	3	4	5
1	Me siento satisfecho en el lugar donde trabajo					
2	Cuento con un espacio adecuado para realizar mis labores					
3	Soy feliz con el área de trabajo que ocupo					
4	En el lugar donde laboro, el ambiente se encuentra libre de hostilidad					
5	Mi jefe es tolerante y un buen comunicador, que brinda confianza a sus trabajadores.					
6	El organigrama de la Municipalidad les permite distinguir las funciones de los trabajadores					
	<b>Dimensión 2: Comportamiento Organizacional</b>	1	2	3	4	5
7	Participas en aportar ideas nuevas para mejorar el área de trabajo en el cual desempeñas					
8	En el trabajo existe alguien que estimule y promueve mi desarrollo profesional					
9	La ejecución de mis actividades es recompensada por parte de mi jefe inmediato					
10	Realizo las tareas que se me encomiendan en tiempo y forma					
11	Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la Municipalidad					
	<b>Dimensión 3: Relaciones Interpersonales</b>	1	2	3	4	5
12	Existe una buena comunicación con mis compañeros de trabajo					
13	Cuando requiero algún tipo de información, mis compañeros de trabajo me las brindan.					
14	Se realiza con frecuencia las actividades como talleres motivacionales para todo los trabajadores de la Municipalidad					
15	Cuando ingresa un nuevo compañero a laborar, se muestran colaboradores					
16	Frente a un conflicto entre las diferentes áreas o instituciones, el jefe de personal trata de evitarlo					

V2: DESEMPEÑO LABORAL						
	<b>Dimensión 1: Funciones</b>	1	2	3	4	5
17	Municipalidad cumple, las disposiciones y leyes laborales					
18	Los beneficios que le otorga la Municipalidad son los adecuados.					



19	El jefe de personal cuenta con la capacidad de análisis frente a la problemática existente en la Municipalidad.					
	<b>Dimensión 2: Comportamiento</b>	1	2	3	4	5
20	Cuenta con habilidades y destrezas para desarrollar sus funciones de manera eficiente					
21	Constantemente, compites con tus compañeros					
22	La institución cuenta con líderes capaces de enfrentar los retos y lograr resultados favorables					
23	Aceptas las recomendaciones para mejorar en el área que laboras					
24	Está conforme con el salario que recibe					
25	Las condiciones de limpieza, higiene, temperatura son las adecuadas					
	<b>Dimensión 3: Rendimiento</b>	1	2	3	4	5
26	Tienes la capacidad de resolver de manera rápida algún conflicto.					
27	Te quedas más tiempo de lo establecido para cumplir con tus responsabilidades.					
28	En los grupos de trabajo, existe una relación agradable					
29	Practicar los valores como el compañerismo y el respeto					



### 03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	X1	Númérico	8	0	Me siento satis...	{1, Nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
2	X2	Númérico	8	0	cuento con un ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	X3	Númérico	8	0	Soy feliz con el...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	X4	Númérico	8	0	En el lugar don...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	X5	Númérico	8	0	Mi jefe es toler...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	X6	Númérico	8	0	El organigrama ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	X7	Númérico	8	0	Participas en a...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	X8	Númérico	8	0	En el trabajo ex...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	X9	Númérico	8	0	La ejecución de...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	X10	Númérico	8	0	Realizo las tare...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	X11	Númérico	8	0	Los trabajos re...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	X12	Númérico	8	0	Existe una bue...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	X13	Númérico	8	0	Cuando requier...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	X14	Númérico	8	0	Se realiza con f...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	X15	Númérico	8	0	Cuando ingresa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	X16	Númérico	8	0	Frente a un con...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Y1	Númérico	8	0	La Municipalida...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Y2	Númérico	8	0	Los beneficios ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Y3	Númérico	8	0	El jefe de perso...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Y4	Númérico	8	0	Cuenta con hab...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Y5	Númérico	8	0	Constantement...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Y6	Númérico	8	0	La institución ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Y7	Númérico	8	0	Aceptas las rec...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Y8	Númérico	8	0	Está conforme ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	Y9	Númérico	8	0	Las condicione...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	Y10	Númérico	8	0	Tienes la capac...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	Y11	Númérico	8	0	Te quedas más...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	Y12	Númérico	8	0	En los grupos d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	Y13	Númérico	8	0	Practicas los v...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	v1	Númérico	8	0	CLIMA ORGAN...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
31	V2	Númérico	8	0	DESEMPEÑO ...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
32	D1	Númérico	8	0	ESTRUCTURA	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
33	D2	Númérico	8	0	COMPORTAMI...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
34	D3	Númérico	8	0	RELACIONES I...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
35	D4	Númérico	8	0	FUNCIONES	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
36	D5	Númérico	8	0	COMPORTAM...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
37	D6	Númérico	8	0	RENDIMIENTO	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
38	V1categoria	Númérico	8	0	Niveles de Clim...	{1, Malo}...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
39	D1categoria	Númérico	8	0	Niveles de Estr...	{1, Malo}...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
40	D2categoria	Númérico	8	0	Niveles de Com...	{1, Malo}...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
41	D3categoria	Númérico	8	0	Niveles de Rela...	{1, Malo}...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
42	D1_V2	Númérico	8	0	Funciones	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
43	D2_V2	Númérico	8	0	Comportamiento	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
44	D3_V2	Númérico	8	0	Rendimiento	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
45	V2Categoria	Númérico	8	0	Niveles de Des...	{1, Deficient...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
46	D1_V2CAT...	Númérico	8	0	Niveles de Fun...	{1, Deficient...	Ninguno	17	Derecha	Ordinal	Entrada
47	D2_V2CAT...	Númérico	8	0	Niveles de Com...	Ninguno	Ninguno	17	Derecha	Nominal	Entrada
48	D3_V2CAT...	Númérico	8	0	Niveles de Ren...	Ninguno	Ninguno	17	Derecha	Nominal	Entrada