

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad

Distrital de Supe Puerto, 2018

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en  
Administración

Autor:

Chaparro Buendía, Jose Alfredo

Asesor:

Dr. León Alva, Martos Ernesto

Código ORCID: 0000-0003-3955-9736

Barranca – Perú

2018

**Palabras clave:**

<b>TEMA</b>	Clima organizacional y Desempeño laboral
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración

<b>Theme</b>	Clima organizzativo e performance lavorativa
<b>Specialty</b>	Management

**Línea de Investigación:**

<b>Línea de Investigación</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Área</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Disciplina</b>
Talento humano	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Economía

**Research Line:**

<b>Line of research</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Área</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Discipline</b>
Human Talent	Social Sciences	Economy and Business	Economy

TITULO:

Clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad de  
Supe Puerto – 2018.

TITLE:

Organizational climate and work performance in the municipality of  
Supe Puerto - 2018.

## RESUMEN

La presente investigación busca responder la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en Municipalidad distrital de Supe Puerto - 2018? Así mismo busco responder al objetivo: Determinar la correlación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Supe Puerto 2018. La metodología empleada es deductiva y con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. De los resultados obtenidos se puede observar que el valor de la probabilidad ( $p = 0.000$ ) es menor ( $\alpha = 0.05$ ); demostrando que se tiene una asociación ( $r_s = -0,033$ ), por lo que se concluye que se tiene una asociación negativa inversamente proporcional, que significa que ambas variables no se relacionan entre sí por completo, ya que son independiente en su desarrollo dentro de la institución.

## **ABSTRAC**

This research seeks to answer the question: What is the relationship between organizational climate and job performance in the District Municipality of Supe Puerto - 2018? Likewise, I seek to respond to the objective: Determine the correlation between the Organizational Climate and Work Performance in the Municipality of Supe Puerto 2018. The methodology used is deductive and with a non-experimental, descriptive, correlational, transversal design. From the results obtained, it can be observed that the probability value ( $p = 0.000$ ) is lower ( $\alpha = 0.05$ ); demonstrating that there is an association ( $r_s = -0.033$ ), so it is concluded that there is an inversely proportional negative association, which means that both variables are not completely related to each other, since they are independent in their development within the institution.

## INDICE

<b>PALABRA CLAVE:</b> .....	i
<b>TITULO</b> .....	ii
<b>RESUMEN</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>INDICE</b> .....	v
<b>INDICE DE TABLAS Y FIGURAS</b> .....	vi
<b>1. INTRODUCCION</b> .....	1
<b>1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA</b> .....	1
<b>1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION</b> .....	15
<b>1.3 PROBLEMA</b> .....	16
<b>1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES</b> 16	
<b>1.5 HIPOTESIS</b> .....	23
<b>1.6 OBJETIVOS</b> .....	23
<b>2. METODOLOGÍA</b> .....	24
<b>2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b> .....	24
<b>2.2 POBLACION Y MUESTRA</b> .....	25
<b>2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS</b> .....	25
<b>2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b> .....	27
<b>3. RESULTADOS</b> .....	28
<b>4. ANALISIS Y DISCUSION</b> .....	53
<b>5. CONCLUSIONES</b> .....	57
<b>6. RECOMENDACIONES</b> .....	58
<b>7. AGRADECIMIENTOS</b> .....	59
<b>8. ANEXOS</b> .....	60

## INDICE DE TABLAS

<b>TABLA 01:</b> Validación de la encuesta según el juicio de expertos.....	43
<b>TABLA 02:</b> Estadístico de fiabilidad Clima organizacional .....	44
<b>TABLA 03:</b> Estadístico de fiabilidad Desempeño laboral .....	45
<b>TABLA 04:</b> Frecuencia Estructura.....	48
<b>TABLA 05:</b> Frecuencia Recompensas.....	49
<b>TABLA 06:</b> Frecuencia Reconocimiento.....	50
<b>TABLA 07:</b> Frecuencia Clima organizacional.....	51
<b>TABLA 08:</b> Frecuencia Remuneración .....	52
<b>TABLA 09:</b> Frecuencia Evaluación de Desempeño.....	53
<b>TABLA 10:</b> Frecuencia Satisfacción laboral.....	54
<b>TABLA 11:</b> Frecuencia Desempeño laboral.....	55
<b>TABLA 12:</b> Prueba de correlación.....	57

## INDICE DE FIGURAS

FIGURA 01: Gráfico Estructura.....	48
FIGURA 02: Gráfico Recompensas.....	49
FIGURA 03: Gráfico Reconocimiento.....	50
FIGURA 04: Gráfico Clima organizacional.....	51
FIGURA 05: Gráfico n Remuneración.....	52
FIGURA 06: Gráfico Evaluación de Desempeño.....	53
FIGURA 07: Gráfico satisfacion laboral.....	54
FIGURA 08: Gráfico Desempeño laboral .....	55



## **1. Introducción**

### **1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica**

#### **Antecedentes Internacional**

**Gomez (2019)** Es predictor del grado del desempeño laboral según la percepción de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, transversal y explicativa. La población utilizada para el presente estudio es de alrededor de 127 empleados. En los resultados se observó en las variables un 20,6% de similitud, concluyendo que la cultura se percibido por los participantes de la institución infiere positiva en la motivación de los integrantes del municipio de México.

**Avilés (2020)** Evaluar el clima organizacional como factor relevante de la eficiencia en el talento humano en la sede principal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Perpetuo Socorro del municipio de San Carlos (Córdoba). Como método se empleó el descriptivo, con un enfoque cuantitativo y un muestreo a los individuos de la institución. Se concluye que la institución pública permite la percepción de las condiciones de trabajo de los individuos con referencia a la estructura, mejorando el ambiente de trabajo y repercutiendo en la eficiencia laboral de las personas de la institución.

**Salgado y Medina (2019)** La satisfacción laboral y el clima organizacional son variables esenciales en la gestión de organizaciones. Su carencia contribuye a la aparición de efectos adversos como el ausentismo, rotación profesional y aparición de disfunciones o enfermedades, lo cual impacta en la organización, personal de salud y usuarios. Estudio analítico de corte transversal en 110 funcionarios pertenecientes a dos Centros de Salud Familiar de una comuna en Chile. Se aplicó las escalas para medir satisfacción laboral y clima organizacional, teniendo como resultados ambos centros de salud presentaron un nivel medio de satisfacción laboral ( $3,32 \pm$

0,93) y clima organizacional ( $3,45 \pm 0,83$ ) de un máximo de 5, concluyendo que la percepción de un clima organizacional alto se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral en los funcionarios de salud estudiados.

**García (2019)** el objetivo es determinar si la estructuración de una propuesta de intervención del clima organizacional en el Supermercado Merca Plaza ubicado en el municipio de La Unión Valle, teniendo como métodos un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, diseñando un modelo exploratorio. Concluyendo que al realizar la medición del clima organizacional del supermercado MERCA PLAZA permitió identificar por medio de un diagnóstico situacional apoyado en el método de observación algunos aspectos tanto positivos y negativos para la empresa, estableciendo como factores por mejorar la comunicación, el liderazgo positivo.

**Alvarado, López y Ponce (2019)** El presente trabajo de investigación ha tenido como principal objetivo describir la cultura y clima organizacional de los empleados de las alcaldías municipales del distrito No. 1 del departamento de San Vicente. Se aplicó el método científico con el tipo de metodología descriptiva bajo el enfoque cualitativo - cuantitativo, utilizando las encuestas, guías de observación y entrevistas como técnica de recolección de información en las municipalidades. La conclusión determinó que en las municipalidades del distrito No. 1 del departamento de San Vicente, no se ha impartido capacitación sobre cultura y clima organizacional, y de acuerdo al Capítulo III de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, hace referencia a la capacitación de los servidores públicos de carrera.

**Carpio, Herrera y Vásquez (2018)** tiene como objetivos implementar programas de compensación y reconocimiento enfocadas a la motivación y desarrollo laboral de los funcionarios del GAD del Cantón Quinsaloma. La metodología empleada es un diseño cuantitativo, modelo descriptivo, con un a técnica de encuesta, y análisis informacional. En sus resultados el mejoramiento del clima organizacional, con el afán de unir a todos los colaboradores, mantenerlos motivados e impulsarlos de esta manera a

realizar un mejor esfuerzo en sus puestos de trabajo, consecuentemente mejorar el desempeño laboral de los empleados de la empresa Cruzbarcorp S.A.

**Arrieta, Gualteros, Laguna y Pérez (2021)** La presente investigación ilustrara las causas del mal clima organizacional que viene presentando la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S del municipio de San Martin Cesar. Diseñó una metodología diseño cuantitativo, donde se tomó una muestra de 8 trabajadores, a través de las técnicas de recolección de información como la encuesta. En conclusión, cabe resaltar, la importancia de mantener y mejorar el clima organizacional en una compañía, ya que es una parte fundamental el cual permitirá que todos los miembros de la empresa cumplan los objetivos trazados, y es importante enfatizar que un empleado motivado es mucho más eficiente en sus labores diarias, lo que le permite tener un sentido de pertenencia óptimo para con la empresa

#### **Antecedentes Nacionales**

**Villano (2021)** el objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021. La metodología de investigación es de tipo teórica, no experimental, descriptivo-correlacional, dirigiéndose a una población conformada por 18 trabajadores, durante la pandemia del COVID-19. Concluyendo se encontró asociación entre ambas variables con una evidencia una correlación positiva alta, ( $r= 0,737$ ).

**Riva y Fernández (2020)** el objetivo propone un modelo de gestión de las competencia buscando optimar el desempeño de la municipalidad de Rioja. El estudio de investigación es de tipo aplicada de enfoque cualitativo, de diseño de investigación no experimental, descriptivo, propositivo. Culmina que el rendimiento en la municipalidad permitiendo ser más eficiente, permitiendo crear una pauta de gestión de las competencias de los

colaboradores de Rioja potenciando sus habilidades y siendo más productivos.

**Pino y torres (2022)** El propósito fundamental del presente estudio es definir la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, Moquegua, 2021. Se optó por el tipo básico, con una óptica correlacional. Fueron 24 colaboradores de la institución los que se consideraron como muestra. Los resultados hallados señalan que entre las variables de estudio existe vínculo positivo acorde con el valor  $r=0,422$  obtenido según Spearman, que concierne a una positiva moderada correlación. Entonces como conclusión tenemos que se presenta un vínculo entre ambas variables de estudio.

**Benavente (2019)** identificar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia 2018. Se utilizó la siguiente metodología, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – explicativo, tipo de investigación básica. Así mismo se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario. Se llegó a la conclusión que el valor de sig. es 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, lo cual justifica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

**Jiménez y Valderrama (2021)** cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021. En cuanto a la metodología, el tipo de investigación es aplicada de diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo. Los resultados del coeficiente de correlación de Spearman es ( $Rho = 0.564$ ) con un nivel de significancia de (0.003), concluyendo que se determina que se tiene asociación entre ambas variables.

**Calachua (2019)** El presente trabajo de investigación busca encontrar el grado de influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de

los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018. Para la metodología fue empleada la investigación correlacional, con corte transversal, y diseño no experimental, además el enfoque fue cuantitativo. La muestra estuvo conformada de 42 trabajadores, teniendo como técnica, el instrumento empleado fue el cuestionario, los resultados mostraron que se tiene una asociación que se corrobora con 85,8% entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

**Condori y Yufra (2021)** El presente artículo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del área de ejecución de obras de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, año 2021. Se optó por abordarlo desde el enfoque cuantitativo. Se analizaron datos numéricos recolectados para procesar la información. La investigación fue no experimental y de corte transversal, puesto que no se manipuló la variable. Se concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral bajo una rho de spearman de 0,760 y una significancia de 0,000 lo cual indica una relación positiva y muy significativa.

**Vargas (2019)** el objetivo es determinar la influencia del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa 2019. La metodología que se ha utilizado es de tipo básico, el diseño es no experimental de corte transversal y, el nivel de investigación es explicativo causal, la población está conformada por 37 colaboradores, la técnica. se ha aplicado es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Teniendo como resultados que se tiene asociación positiva entre el personal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa 2019, justificado en el Valor-P de 0.000 por lo que se culmina el presente informe que un adecuado manejo de los recursos de la entidad se contara con un grato sitio de trabajo.

**Salinas (2021)** El objetivo principal es determinar la relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en los s servidores de la Caja

Municipal Arequipa. La metodología fue un diseño no experimental de corte transversal y con enfoque cuantitativo. Teniendo una población 1000 colaboradores; con una muestra 78 colaboradores. La conclusión que se tiene una asociación muy buena entre ambas variables ( $r=0,84.38$ ), de los empleados.

**Orihuela (2018)** el objetivo de la investigación es determinar la relación entre el Control Interno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio Limeño. La investigación fue de tipo básica, correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 107 trabajadores administrativos pertenecientes a un Municipio Limeño. Se aplicaron dos instrumentos para recolectar los datos, estos instrumentos fueron validados por tres expertos. Los resultados obtenidos después del análisis de datos nos indican que existe una relación significativa y esto se demuestra con el resultado estadístico correspondiente ( $Rho=0,340$ ). concluyendo que se tiene una asociación baja entre las variables de estudio dentro del municipio de Lima.

**Vicencio (2021)** la investigación se empleó método cuantitativo, apoyándose como técnica la encuesta hacia el personal, siendo como instrumento un cuestionario que se dividió en 2 partes. Los resultados muestran como las hipótesis que se planteó fue aceptada con un  $p < 0,000$  y  $rsh: 0,320$ . Concluyendo de tal manera la asociación de las variables en mención en el municipio de Yucay.

**Paz (2020)** tuvo como objetivo general el de determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de EMILIMA S.A., 2020, cuyo estudio fue realizado bajo el enfoque cuantitativo, con el diseño no experimental de tipo transeccional y alcance descriptivo correlacional, asimismo se utilizó como instrumento la encuesta, en conclusión, se demostró que la Gestión de Recursos Humanos se asocia directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., 2020.

**Figuroa (2021)** tuvo como objetivo conocer si la felicidad del trabajador guarda relación el desempeño en la caja municipal de ahorro del Perú, 2021. Manteniendo un enfoque de estilo cuantitativo, sosteniendo un diseño no experimental, contando con una población de 24 personas. En consecuencia, que las superioridades de participantes en el estudio se sentían contento mostrando como tiene injerencia el buen funcionamiento que tienen los mismos.

## **1.2. Fundamentación científica**

### **a) Clima organizacional**

El creador plantea que los significados del entorno jerárquico pueden separarse en definiciones uniformes y abstractas. Las primeras se centran en los atributos de la asociación como el tamaño, los niveles de poder o la complejidad jerárquica. Este último punto de vista considera el entorno jerárquico como una variable que intercede fundamentalmente entre las cualidades objetivas de la asociación y las formas de comportamiento. Joannesson, Citado por Uribe (2014, p. 64).

### **b) Desempeño laboral**

La ejecución del trabajo es el ciclo mediante el cual las organizaciones garantizan que la fuerza de trabajo intente cumplir con los objetivos autorizados, e incorpora ensayos mediante los cuales el administrador caracteriza los objetivos y las empresas representativas, fomenta sus habilidades y capacidades. Evalúa la ejecución sobre una premisa continua, su conducta coordinada con los objetivos, y después los remunera de una manera que se supone que verifica con respecto a las necesidades de la organización y los deseos de vocación del singular. Dessler y Varela (2011, p. 222).

## **1.3. Justificación de la investigación**

### **Justificación practica**

De acuerdo con la finalidad de dicha investigación, en efecto facilito a los participantes conocer el entorno ambiental y la ejecución del trabajo en el Distrito de Supe Puerto se concentrarán en una profundidad más notable. Además, se presentará y permitirá exponer la razón de varias exploraciones que surgen de las cuestiones aquí mostradas.

### **Justificación teórica**

Proporciono a los miembros del Municipalidad de Supe Puerto, información acerca de Clima organizacional y el Desempeño laboral de como: mejorar el ambiente de trabajo, para que los trabajadores se sientan satisfechos y a gusto con su trabajo que vienen desarrollando, lo cual ayudara en el desempeño laboral de los trabajadores, mediante eso lograr los objetivos y metas planteadas en la actual gestión municipal.

### **Justificación metodológica**

La investigación se realizó con la rigurosidad científica la cual permitirá obtener resultados con validez optima, todo ello está apoyado en el método de investigación hipotético deductivo, con diseño correlacional, no experimental de tipo transversal, el cual permitirá dar a conocer con mayor profundidad la realidad de clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de supe puerto.

## **1.4. Problema de investigación**

La Municipalidad Distrital de Supe puerto actualmente viene sufriendo de un deficiente crecimiento económico, a raíz de la poca inversión pública y privada en los últimos años, así también se ha ido dando el crecimiento poblacional; dando como resultado un incremento en las demandas de los ciudadanos a la institución edil, en relación a sus necesidades y condiciones de vida apropiadas. De tal manera los problemas que se presentan en la municipalidad son: la falta de liderazgo, el presupuesto público no se ejecuta en su totalidad, los proyectos no se cristalizan, y de esta forma la atención en, Salud pública, cultura, turismo, deporte, atención y administración de



programas sociales, seguridad ciudadana, tránsito urbano, renovación y ordenamiento urbano, no son cubiertas en su integridad y por ende esto limita a resolver las necesidades del administrado.

### **Problema**

¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en Municipalidad distrital de Supe Puerto - 2018?

## **1.5. Conceptualización y operacionalización de las variables**

### **1.5.1. Conceptuación de las variables**

#### **a) Clima organizacional**

El entorno jerárquico puede convertirse en una conexión o un inconveniente para la gran presentación de la asociación, suele ser un elemento de impacto en la forma de comportarse de sus individuos, ya que es la valoración que los individuos hacen de la asociación a la que pertenecen. Esto incorpora la inclinación con los pioneros, asociados y colegas, que puede ser comunicada en cuanto a independencia, estructura, recompensas, pensamiento, calidez, respaldo y transparencia, entre otros. Navarro, Garcia y Casiano, (2013, p. 07).

Chiavenato (2014, p. 87) El ambiente es un componente de la naturaleza de la vida laboral y repercute en la mejora de la eficiencia y la capacidad de un elemento. en este sentido, conocer y comprender cómo los representantes de una sustancia ven su realidad laboral a través de un hallazgo adecuado que reconozca esas áreas de contención es un dispositivo fundamental para ejecutar la mediación esencial para desplegar una mejora ordenada que impulse una prosperidad más notable y una mayor eficiencia.

El sitio de trabajo está firmemente conectado con la inspiración de los individuos de la asociación. Cuando la inspiración entre los miembros es alta, el ambiente jerárquico será en general alto y dará conexiones de satisfacción, apoyo, interés y esfuerzo conjunto entre los miembros. Sin embargo, cuando la inspiración entre los individuos es baja, ya sea por

insatisfacción o por obstrucciones según la inclinación general de los requisitos individuales, con el objetivo de que el entorno autoritario aborde el clima interior entre los individuos de la asociación y esté firmemente conectado con el nivel de inspiración existente. Chiavenato (2012, p. 87).

### **A. Estructura**

es una estructura preparada por los supervisores para separar y dirigir los ejercicios de los individuos de una asociación. Como las metodologías y condiciones del clima jerárquico son únicas en relación con otras personas, existen varios diseños potenciales para la asociación. Freeman, Stoner y Gilbert, (2012, p. 345).

Un diseño jerárquico caracteriza la forma en que se aíslan, ensamblan y facilitan los ejercicios de trabajo. Hay seis componentes clave que los jefes deben tener en cuenta a la hora de planificar la construcción de su asociación: especialización del trabajo, departamentalización, niveles de liderazgo, duración del control, centralización y descentralización, y formalización. Robbins y Judge, (2014, p. 519).

aborda la interrelación entre los órganos y mandatos dentro de una asociación, y es doblemente dependiente: obviamente, se basa en el sistema que se ha caracterizado para cumplir los objetivos generales, y dentro de la asociación se basa en la innovación que utiliza. Chiavenato, (2012, p. 92).

### **Programación**

La programación ha permitido a las asociaciones disponer de mejores técnicas, utilizando una forma metódica de abordar el establecimiento de una estrategia sustancial, estableciendo normas para dirigirlas, teniendo en cuenta la programación como una capacidad reguladora que permite establecer metas, objetivos, enfoques, metodología y proyectos para practicar la actividad concertada. Robbins y Judge, (2014, p. 526).

Según Chiavenato (2012, p. 234). Es la etapa en la que se programa todo el trabajo para el análisis de puestos.

## **Comunicación**

En el momento en que no hay correspondencia, los individuos se mantienen aislados y no tienen contacto entre sí. Las personas no viven en desconexión y no son independientes, sin embargo, están en ese estado de ánimo con los demás o con su circunstancia actual a través de la correspondencia. Chiavenato, (2012, p. 306).

Según Robbins y Judge, (2014, p. 352). incluye cuatro capacidades principales dentro de una reunión o asociación: el control, la inspiración, la articulación cercana y los datos

## **Integración**

Cada asociación se compone de grupos con diversos atributos, habilidades e información que deben cooperar para lograr un objetivo establecido. Por lo tanto, saber cómo coordinar los grupos de trabajo se ha convertido en la manera de progresar para aquellas asociaciones que intentan crear expansiones críticas en su eficiencia, desarrollo, beneficio y responsabilidad. Según Hellriegel, (2012, p. 436).

Según Chiavenato, (2014, p. 94). Coordinar un grupo de trabajo lleva tiempo y, normalmente, esto no asegura el progreso del sistema de contratación. En consecuencia, es fundamental llevar a cabo una investigación definitiva que considere los requisitos jerárquicos para el desarrollo de este grupo, y a la luz de esto, hacer una elección superior de personal. La conciliación es el método que consiste en planificar las distintas piezas de una asociación para que haya solidaridad entre los individuos y las agrupaciones. La coordinación busca lograr una condición de armonía dinámica entre los distintos componentes de una asociación para evitar choques entre ellos.

## **B. Recompensas**

Según Robbins, Judge (2014, p. 205). Las asociaciones utilizan diferentes compensaciones para atraer y retener al personal, y para incitarlo a cumplir sus propios objetivos.

Según Chiavenato, (2012, pp. 316, 317). Para trabajar dentro de unos límites específicos, las asociaciones dependen de un acuerdo de remuneraciones (fuerzas motivadoras e incentivos para vigorizar determinados tipos de conducta deseados por la asociación)

En la actual coyuntura empresarial, los premios y reconocimientos han cobrado mayor importancia que en cualquier otro momento, ya que los directores tienen menos medios para afectar a sus representantes o incidir en su forma de actuar. En épocas de estrechez financiera, los premios y reconocimientos constituyen un poderoso método para capacitar a los trabajadores para que alcancen niveles de ejecución más elevados. Werther y Keith, (2012, p. 372).

### **Ascensos**

Según Chiavenato. (2014, p. 120). Las estrategias aluden a la forma en que las asociaciones desean que sus individuos cumplan con los objetivos de autoridad a través de ellos, dando circunstancias para el cumplimiento de los objetivos individuales.

El potencial de progresión es muchas veces un impulso fundamental para una ejecución inigualable en términos generales, y los avances son el método más significativo para percibir una gran ejecución. En consecuencia, los ascensos deben ser justos; que se basen en el mérito y no se vean afectados por la preferencia. Freeman, Stoner y Gilbert, (2012, p. 436).

### **Elogios**

Según Wayne. (2013, p. 260). “La aclamación es importante cuando es legítima, pero de escasa estima cuando es gratuita”.

Según Chiavenato, (2014, p. 246). “El reconocimiento es una de las principales fuentes de satisfacción individual para que las personas se sientan mejor con su trabajo. El reconocimiento de una obra increíble y el esfuerzo individual son una fuerza imperceptible que estimula la satisfacción y la prosperidad de los trabajadores”.

### **Transferencia**

Las mudanzas tienen varias finalidades. Se utilizan para permitir que los individuos adquieran una visión del trabajo, como componente de su giro, y para cubrir puestos vacíos cuando surgen. Los traslados se utilizan además para mantener abiertos los grados de ascenso y para mantener a los individuos inspirados en sus puestos. Freeman, Stoner, Gilbert, (20012, p. 437).

La actividad de personal autorizada comprende la migración del trabajador a un elemento distinto al de inicio, a un nivel de profesión similar y de palabra afín al montón venido a. Este movimiento es de naturaleza super duradera y sobresaliente, y ocurre simplemente por consolidación, desactivación, eliminación o rediseño institucional; igualmente implica la designación de un plan financiero separado que resultará esencial para el plan de gastos del nuevo elemento. Perez, (2013, p. 173).

### **C. Reconocimiento**

Según Wherter, Davis. (2012, p. 377). “Estos programas de reconocimiento monetario y no financiero demostraron ser especialmente convincentes a la hora de reforzar la dedicación de los trabajadores y apoyar formas de comportamiento que ayuden a cumplir los objetivos de ejecución de la empresa.”.

Así también Chiavenato. (2012, p. 30). Por ejemplo, compensaciones, ventajas y motivaciones que reflejan el reconocimiento por el buen trabajo. Los individuos anticipan que su exposición debe ser percibida y

compensada. Esto se traduce en una retroalimentación edificante para que trabajen en su exposición y se sientan felices con lo que hacen.

Según Robbins, Judge (2014, p. 235). “Los programas de reconocimiento van desde "expresiones de gratitud" privadas y sin restricciones hasta ejercicios formales y profundamente avanzados que dinamizan determinados tipos de conducta, y la metodología para obtener el reconocimiento es obviamente reconocida.”.

### **Incentivos**

La asociación debe mantener la conexión entre los impulsos y los compromisos en la debida correspondencia. Cada individuo aporta a la asociación (como trabajo, compromiso, esfuerzo, tiempo, etc.) en la medida en que obtiene impulsos o fuerzas motivadoras en consecuencia (como salario, beneficios, reconocimiento, avances, subvenciones, etc.). Chiavenato (2012, p. 318).

Las motivaciones son artículos, ocasiones o condiciones que afectan a la actividad. En el ámbito de los RRHH los directivos, los impulsos son una progresión de mejoras, no realmente monetarias, centradas en la consecución de objetivos específicos. Existen marcos de impulso para prácticamente cualquier tipo de trabajo. Los impulsos pueden comprender la remuneración completa, o pueden ser una mejora dentro de un enfoque de compensación y remuneración más convencional. Werther, y Keith, (2012, p. 368).

### **Prestaciones**

Las prestaciones se refieren a la retribución monetaria en general, pagada a través de las remuneraciones y las administraciones dadas por la asociación, sin perjuicio de las compensaciones, por ejemplo, las cuotas de ayuda a la jubilación federal, la protección, los planes de jubilación, las cuotas de posición de la organización, las recompensas de ejecución y una parte de

los gastos de las administraciones relacionadas con la alimentación, el transporte y las diferentes administraciones. Chiavenato. (2012, p. 344).

Los beneficios abordan una parte importante de prácticamente toda la remuneración de los trabajadores. Se caracterizan por ser pagos de carácter financiero y no monetario que una persona recibe por su trabajo continuo para la organización. Dessler y Varela. (2012, p. 292).

### **Salarios**

Chiavenato, (2012, p. 409). “La retribución aborda el componente principal, la retribución es la compensación en metálico o su idéntico que la empresa paga al representante por el cargo que ocupa y por las gestiones realizadas durante un plazo determinado”.

#### **b) Desempeño laboral**

Según Chiavenato (2012, p. 246). “La ejecución es un valor general a la vista del grado de tutela, la mentalidad, la ejecución y la conducta laboral del especialista. Certifica que la exhibición puede ser moldeada a través de un programa organizado creado por el jefe o gerente”.

La ejecución del trabajo es un ciclo para decidir la eficacia de una asociación (o de un individuo o de un ciclo) en el cumplimiento de sus ejercicios y objetivos de trabajo. Por regla general, en el nivel jerárquico, la estimación de la ejecución de la ocupación da una valoración de la satisfacción de los objetivos clave en el nivel singular. Robbins, (2014. p 36).

La ejecución del trabajo se preocupa global y explícitamente de la exposición en un puesto, o al menos, de la forma de comportarse del individuo que lo posee. Esta presentación es situacional. Fluctúa a partir de un individuo y luego en el siguiente y depende de multitud de factores de moldeado que impactan enfáticamente en el valor de las remuneraciones y compensaciones, y el discernimiento de que éstas dependen de la energía

individual decide la grandeza del trabajo que el individuo hará. Chiavenato. (2014, p. 243).

### **A. Remuneración**

La retribución monetaria directa es la cuota que recibe un individuo en forma de salario, tasas de pago, comisiones y recompensas. En un nuevo estudio dirigido por el público general para los ejecutivos, el público general para. Wayne, (2012, p. 269).

Como socio de la asociación, cada representante tiene una prima en la planificación financiera de su trabajo, devoción y esfuerzo individual, información y habilidades, siempre que la persona obtenga una compensación razonable. Es legítimo que las asociaciones dediquen recursos a la remuneración de las personas, siempre que contribuyan a la consecución de sus objetivos. Chiavenato, (2014, p. 283).

La indemnización debe depender de la ejecución. Los trabajadores deberían ver realmente una relación razonable. A pesar de que las recompensas realmente se relacionan con los modelos de ejecución, si la gente ve que la relación es baja, los resultados serán una demostración horrible, una disminución de la satisfacción laboral y una mayor rotación e inasistencia. Robbins y Judge, (2014, p. 80).

### **Remuneración basada en el desempeño**

Aquí el trabajo es la conexión entre la paga y la ejecución. Un componente de la retribución sobre el que los representantes tienen mando es la ejecución del trabajo. El objetivo de la paga basada en la ejecución es desarrollar aún más la eficiencia. Un programa convincente de examen de la exposición es esencial para cualquier marco salarial relacionado con la presentación. Wayne, (2012, pp. 285, 287).

Según Chiavenato, (2014, p. 302). Aquí el trabajo es la conexión entre la remuneración y la ejecución. Una cualidad de la remuneración sobre la que los trabajadores tienen dominio es la ejecución del trabajo.



### **Plan de bono**

Según Chiavenato, (2012, p. 323). Un plan de recompensas es un ejemplo de remuneración variable. Se trata de una estimación relacionada con el dinero que se da hacia el final de cada año a determinados trabajadores en vista de su compromiso con la exposición de la organización.

### **Vacaciones**

Según Werher y Davis, (2012, p. 197). Los períodos de excursión pueden y deben ser utilizados por los trabajadores con finalidad de la tranquilidad emocional y rendir más en sus funciones.

El periodo de vacaciones sirve a objetivos salariales importantes y específicos. Por ejemplo, las excursiones pagadas ofrecen a los trabajadores la valiosa oportunidad de descansar, reanimarse y, posteriormente, ser más útiles. Asimismo, pueden inspirar a los representantes a permanecer en la organización. El tiempo libre remunerado suele aumentar con el estatus. Wayne, (2012, p. 307).

### **B. Evaluación de desempeño**

El examen de ejecución es la interacción mediante la cual se evalúa la exhibición general de un representante. La mayoría de los trabajadores buscan críticas sobre su rendimiento, y las personas encargadas de supervisar a los distintos representantes deben evaluar la ejecución individual para concluir qué medidas deben tomar. Para ello, las entrevistas de examen ayudan a desarrollar la ejecución del trabajo. Dessler y Varela, (2012, p. 332).

La evaluación de la ejecución es una capacidad fundamental que de alguna manera se actúa generalmente en cada asociación de vanguardia. Al planificar el examen de la ejecución, la asociación obtiene datos para la dirección. Además, ayuda a evaluar los sistemas de alistamiento, determinación y dirección. De hecho, incluso las decisiones sobre ascensos internos, salarios y otras opciones de división de la fuerza de trabajo

dependen de los datos ordenados y de la estrategia de evaluación accesible en el representante. Werther y Keith, (2012, p. 301).

La evaluación de la presentación es una valoración de la exposición de un individuo en la situación a la que ha sido destinado, es valiosa para decidir si hay problemas en cuanto a la supervisión del personal, en cuanto a la mezcla de un trabajador con la asociación, conflictos, desaprovechamiento de la capacidad de un representante que podría rendir mejor en otro puesto, etc. Por decirlo claramente, se podría decir que la evaluación de la exposición es un componente decisivo para comprobar si la estrategia de RRHH de una asociación es correcta. Chiavenato, (2014, p. 250).

### **Preparación de las evaluaciones**

Expresa que el objetivo de la evaluación es dar un retrato exacto y sólido de cómo el representante desempeña su trabajo. Para lograr este objetivo, los marcos de evaluación deben estar directamente relacionados con el trabajo, ser realistas y sólidos. Por lo tanto, deben tener niveles de estimación o directrices, y estas estimaciones deben ser seguras. Por conexión directa con el concierto, se entiende que el marco valora sólo los componentes de importancia, cruciales para el resultado del concierto. Estos componentes se reconocen normalmente como una característica del proceso de examen del concierto. Werther y Keith, (2012, p. 303).

### **Métodos de evaluación**

Estas evaluaciones suelen estar dirigidas por el directivo. Son muy valiosas para llegar a conclusiones sobre los aumentos salariales basados en el mérito, los ascensos y las subvenciones, ya que permiten ordenar a los representantes de mejor a peor. Chiavenato, (2014, p. 254).

Sostiene que la utilización de estrategias de evaluación basadas en la ejecución pasada parece una especie de intento de dirigir una nación dependiendo sólo del conjunto de libros de experiencias del país: descubren

lo que ha ocurrido, en contraposición a lo que ocurrirá a partir de ahora. Werther, y Keith, (2012, p. 307).

### **Entrevista de evaluación**

Las entrevistas de evaluación son reuniones de auditoría de ejecución que proporcionan a los representantes críticos sobre su ejecución pasada y su potencial futuro. El evaluador puede realizar las críticas utilizando algunos procedimientos: el influyente, el dialógico y el de pensamiento crítico. El enfoque de la influencia, generalmente utilizado con los trabajadores subalternos, estudia la ejecución tardía y se esfuerza por persuadir al representante para que actúe con un objetivo concreto. En el enfoque dialógico, se insta al representante a comunicar respuestas, razones y protestas guardadas. Dessler y Varela, (2012, p. 333).

### **C. Satisfacción laboral**

Según Robbins y Judge, (2014, p. 77). Un sistema hipotético sobre las formas de comportamiento, la voz, la dedicación, el descuido es útil para averiguar los resultados de la decepción.

Se puede caracterizar muy bien como la mentalidad del trabajador hacia su propio trabajo, que depende de las convicciones y valores que el especialista crea sobre su propio trabajo. La mentalidad se resuelve tanto por las cualidades genuinas del bolo como por la impresión del especialista sobre lo que debería ser. Necesidades, valores, atributos individuales. Hellriegel, (2012, p. 127).

### **Actitud**

Según Robbins y Judge, (2014, p. 75). “Las mentalidades se pueden ganar y cultivar, siempre que estés convencido de ello y aceptes inamoviblemente que puedes lograrlo”.

Chiavenato, (2012, p. 225). Las perspectivas son determinantes para la conducta, ya que están relacionadas con el discernimiento, el carácter, el aprendizaje y la inspiración. La disposición es una condición psicológica de

agudeza coordinada por la experiencia, que aplica un impacto particular en la reacción de un individuo ante los elementos, las circunstancias y los demás.

### **La rotación de empleados**

La satisfacción también está relacionada negativamente con la rotación, pero la relación es más sólida que la que existe con la no aparición. Por otra parte, sea como fuere, los factores, por ejemplo, la situación económica del trabajo, las suposiciones relativas a los puestos vacantes electivos y la duración de la administración en la asociación son imperativos significativos en la elección de dejar el lugar de trabajo actual. Robbins y Judge, (2014, p. 83).

Piensa que una de las partes principales de los elementos de autoridad es la rotación de la fuerza de trabajo, con este término implica la vacilación del personal entre la asociación y su circunstancia actual, es decir, el comercio de individuos que se caracteriza por el volumen de personas que abandonan la organización. Chiavenato, (2012, p. 265).

### **Satisfacción de Necesidades**

En algunos casos, la necesidad puede satisfacerse en el ciclo persuasivo, y puede producirse una insatisfacción o, de vez en cuando, una remuneración (pasar a otro artículo, individuo o circunstancia). la satisfacción de ciertas necesidades es transitoria y pasajera, lo que es idéntico a decir que la inspiración humana es recurrente. (2012, p.70).

Según Chiavenato, (2010, p. 237). “Las necesidades son variables, surgen del interior de cada persona y dependen de componentes sociales. Así, una necesidad implica que el individuo tiene una carencia interior, como el anhelo, la incertidumbre, el abatimiento, etc., y que la persona en cuestión tiene un requerimiento de algo diferente.”

### 1.5.2. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	Programación	1,2
		Comunicación	3,4
		Integración	5,6
	Recompensas	Ascensos	7,8
		Elogios	9,10
		Transferencia	11,12
	Reconocimiento	Incentivos	13,14
		Prestaciones	15,16

Variable	dimensiones	indicadores	Ítems
DESEMPEÑO LABORAL	Remuneración	Salario	17,18
		Plan del bono	19,20
		Vacaciones	21,22
	Evaluación de desempeño	Remuneración basado en el desempeño	23,24
		Preparación para la evaluación	25,26
		Métodos de evaluación	27,28
	Satisfacción laboral	Entrevista de evaluación	29,30
		Actitud	31,32
		Satisfacción de las necesidades	33,34
			Rotación de empleados

Fuente: Elaboración propia

## 1.6. Hipótesis

Existe relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Supe Puerto, 2018.

## 1.7. Objetivos

### Objetivo general

Determinar la correlación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, 2018.

### Objetivos específicos

1. Describir el nivel de aplicación del Clima organizacional en la Municipalidad de Supe Puerto, 2018.

2. Explicar el nivel de aplicación del Desempeño laboral en la Municipalidad de Supe Puerto, 2018.
3. Identificar la dimensión predominante del Clima organizacional de la Municipalidad de Supe Puerto, 2018.
4. Explicar la dimensión predominante del Desempeño laboral de la Municipalidad de Supe Puerto, 2018.

## **2. Metodología**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

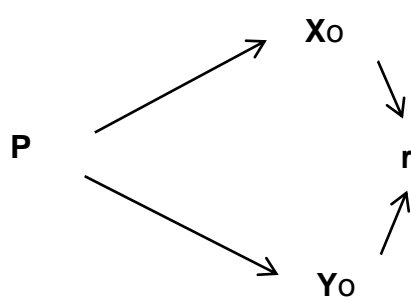
Se compara con un modelo fundamental, de tipo correlacional, ya que parte de una estructura hipotética y se mantiene en ella, empeñada en incrementar la información lógica, pero sin destacarla desde ninguna perspectiva de fondo, de tal manera que Hernández (2014), señala que la exploración esencial o hipotética apunta a planear nuevas especulaciones o cambiar las existentes, ampliando posteriormente la información en las sociologías, pero sin destacarlas desde ningún punto de vista funcional.

### **2.2. Método y diseño de investigación**

#### **Diseño de investigación**

El diseño fue no experimental, dado que no manipularemos las variables, observaremos el fenómeno en su ambiente natural para después analizarlos. Transversal simple, porque obtendremos la información en un tiempo único y utilizaremos una sola muestra. Al respecto (**Hernández et al 2013**), manifiesta que los estudios correlacionales descriptivos son estudios que buscan medir el nivel de asociación y relación de los variables y además se pueden explicar de forma detallada, por lo tanto, es descriptivo.

Correlacional:



Dónde:

X1: Variable (Clima organizacional)

Y1: Variable (Desempeño laboral)

P: Población

R: Relación

### 2.3. Población y muestra

#### Población

La población está conformada por todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, entre 20 de agosto del 2017, cuyo legajo está registrado en el área de personal, lo cual equivale a 70 colaboradores, dicha población será incorporado al estudio en un 100%

### 2.4. Técnicas e instrumentos



La técnica del presente estudio fue la encuesta que se aplicó al personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Puerto Supe. Al respecto manifiesta **Carrasco (2013)** que las encuestas son unas técnicas muy utilizadas en las ciencias sociales, además a través de ellas obtenemos datos objetivos y válidos para una investigación.

#### **Instrumentos.**

Se empleó el uso del cuestionario medido por la escala de Likert, para evaluar cómo se encuentra el ambiente de trabajo y el otro cuestionario para medir el nivel del rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de Puerto supe. Al respecto **Carrasco (2013)** no afirma que el cuestionario es uno de los instrumentos de investigación más utilizados que una cantidad de investidos, además permite una respuesta directa sobre la hoja de preguntas administrados a cada uno de ellos y a las preguntas se preparan con anticipan y previsión.

### **2.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **Validez**

Para validar el instrumento fue elaborado en relación a sus variables de estudio, este será evaluado por tres expertos en investigación (juicio de expertos), el cual dará garantías que el instrumento es aplicable para nuestra investigación.

#### **Confiabilidad:**

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento fue mediante el Alfa de Cronbach.

**Tabla 01.**  
**Resultado de fiabilidad a nivel estadístico**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,882	,882	9

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0,882, lo que significa que el instrumento Clima organizacional de 9 ítems tiene confiabilidad muy alta.

**Tabla 02**  
**Resultado de fiabilidad a nivel estadístico**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,905	,905	9

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0,905, lo que significa que el instrumento Desempeño laboral de 9 ítems tiene confiabilidad muy alta.

### 3. Resultados.

#### 3.1. Estadísticos descriptivos.

En las siguientes tablas se aprecia los resultados descriptivos de las variables Clima organizacional y Desempeño laboral

**Dimensión:** Estructura

#### Tabla 3.

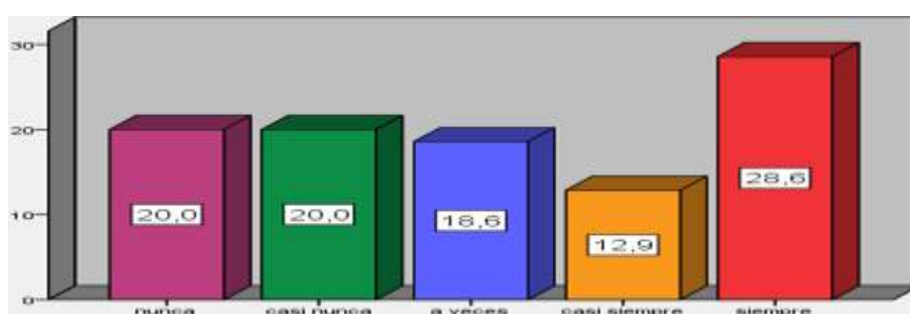
*Colaboradores, según la dimensión estructura*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje válido
------------	------------	-------------------

nunca	14	20,0
casi nunca	14	20,0
a veces	13	18,6
casi siempre	9	12,6
Siempre	20	28,6
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

**Figura 1.**

*Colaboradores, según la dimensión estructura*



### **Resultados:**

En la tabla 3 observamos 28,6%, opinan que siempre se da una buena estructura, así también el 20,0%, opinan que nunca, así mismo observamos que el 20,0%, opinan que casi nunca, mientras el 18,6%, opinan que a veces, como también el 12,9% opinan que casi siempre.

### **Dimensión: Recompensas**

**Tabla 4**

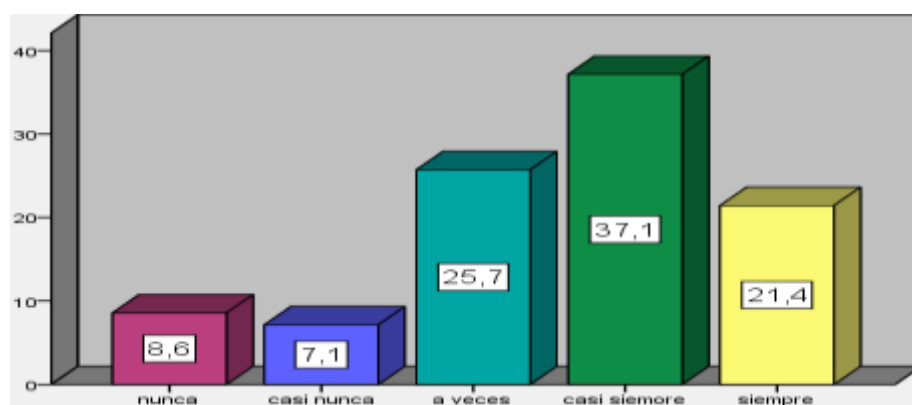
*Colaboradores, según la dimensión recompensas*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje válido
nunca	6	8,6
casi nunca	5	7,1
a veces	18	25,7
casi siempre	26	37,1

Siempre	15	21,4
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

**Figura 02.**

*Colaboradores, según la dimensión recompensas*



**Resultados:**

En la tabla 4 observamos que el 37,1%, opinan que casi siempre se da una buena recompensa, observamos q el 25,7%, opinan que a veces, mientras que el 21,4%, opinan que siempre, observamos el 8,6%, opinan que nunca, y finalmente el 7,1%, opinan que casi nunca.

**Dimensión: Reconocimiento**

**Tabla 5**

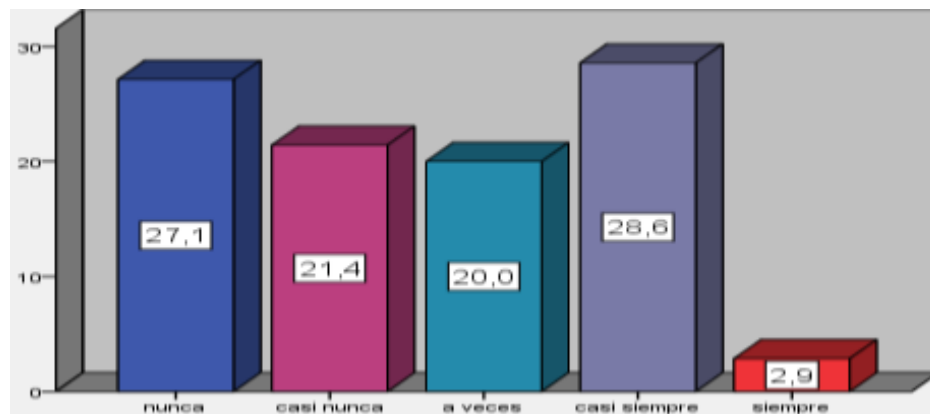
*Colaboradores, según la dimensión reconocimiento*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje válido
------------	------------	-------------------

nunca	19	27,1
casi nunca	15	21,4
a veces	14	20,0
casi siempre	20	28,6
Siempre	2	2,9
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

**Figura 03.**

*Colaboradores, según la dimensión reconocimiento*



**Resultados:**

En la tabla 5, observamos el 28,6%, opinan que casi siempre se da un buen reconocimiento, observamos que el 27,1%, opinan que nunca, asimismo el 21,4% opinan que casi nunca, observamos que el 20,0% opinan que a veces, asimismo el 2,9% opinan que siempre se da un reconocimiento.

**Variable: Clima organizacional**

**Tabla 6**

*Colaboradores, según la variable Clima organizacional*

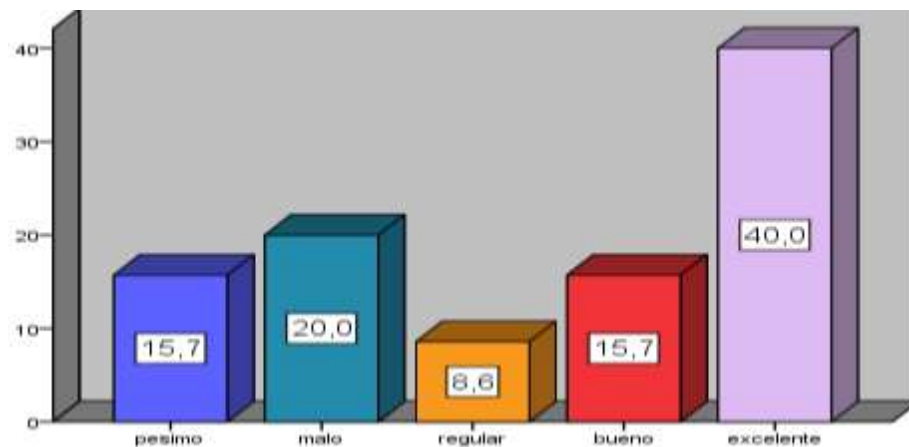
Respuestas	Frecuencia	Porcentaje válido
------------	------------	-------------------

pésimo	11	15,7
malo	14	20,0
regular	6	8,6
bueno	11	15,7
excelente	28	40,0
<b>Total</b>	70	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de la variable CO.

**Figura 04.**

*Colaboradores, según la variable clima organizacional*



**Resultados:**

En la tabla 6, observamos el nivel excelente revela un 40,0%, el nivel bueno revela un 15,7%, el nivel regular revela un 8,6%, el nivel malo revela un 20%, el nivel pésimo revela un 15,7%.

**Dimensión: Remuneración**

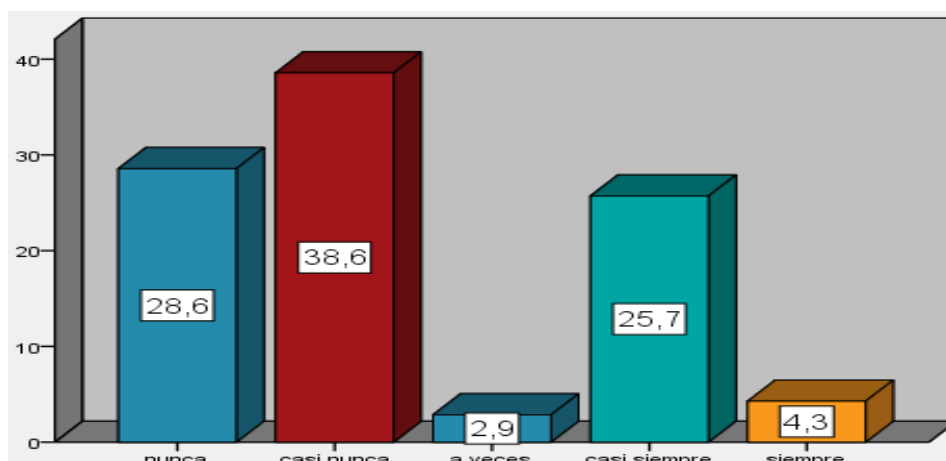
**Tabla 7**

*Colaboradores, según la dimensión remuneración*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje válido
nunca	20	28,6
casi nunca	27	38,6
a veces	2	2,9
casi siempre	18	25,7
Siempre	3	4,3
<b>Total</b>	70	100,0

**Figura 5.**

*Colaboradores, según la dimensión remuneración*



**Resultados:**

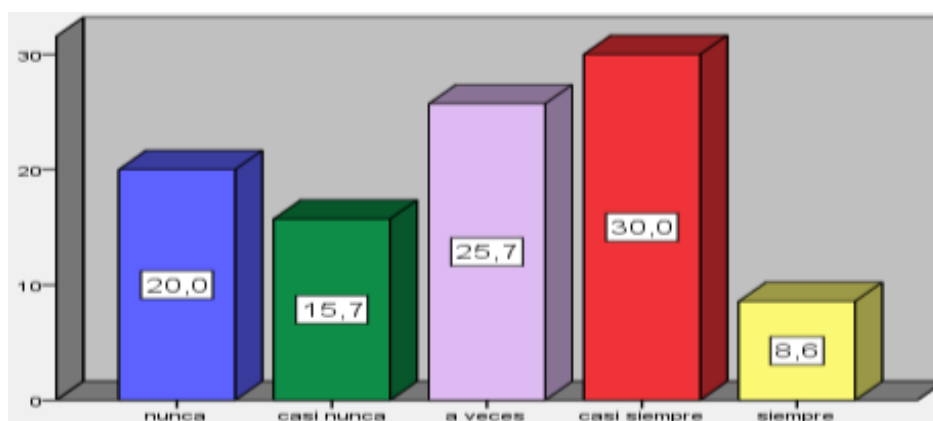
En la tabla 7 observamos que el 38,6% opinan que casi nunca se da una justa remuneración, observamos el 28,6%, opinan que nunca hay una buena remuneración, observamos que el 25,7% opinan que casi siempre se da una buena, observamos que el 4,3% opinan que siempre, asimismo el 2,9% opinan que a veces.

**Dimensión:** Evaluación de desempeño

**Tabla 8**

*Colaboradores, según la dimensión evaluación de desempeño*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje válido
nunca	14	20,0
casi nunca	11	15,7
a veces	18	25,7
casi siempre	21	30,0
Siempre	6	8,6
<b>Total</b>	70	100,0



**Figura 6.**

*Colaboradores, según la dimensión evaluación de desempeño, de la municipalidad distrital de supe puerto, 2017.*

**Resultados:**

En la tabla 8 observamos el 30,0% opinan que casi siempre se evalúa el desempeño, observamos que el 25,7% opinan que a veces, observamos que un 20,0% opinan que nunca, observamos que un 15,7% opinan que casi nunca observamos que el 8,6% opinan que siempre.

**Dimensión:** Satisfacción laboral

**Tabla 9**

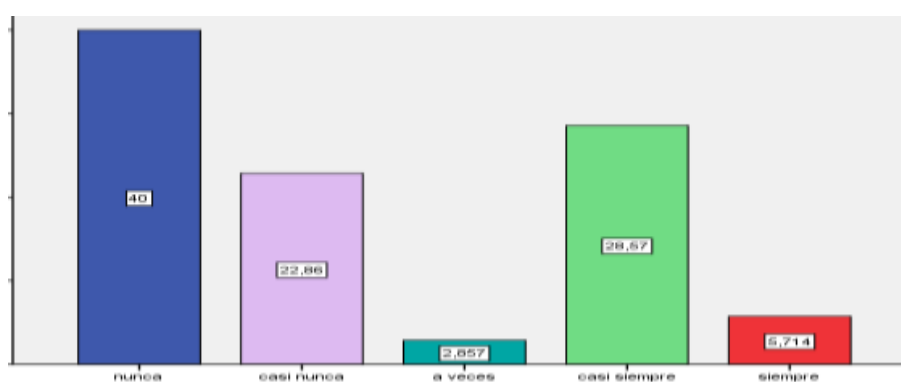
Colaboradores, según la dimensión satisfacción laboral



Respuestas	Frecuencia	Porcentaje válido
nunca	28	40,0
casi nunca	16	22,9
a veces	2	2,9
casi siempre	20	28,6
Siempre	4	5,7
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

**Figura 7.**

*Colaboradores, según la dimensión satisfacción laboral*



**Resultados:**

En la tabla 9, el 40,0% manifiesta que nunca están satisfechos, de otra manera el 28,6, consideran que casi siempre, mientras el 22,9%, opinan que casi nunca, así mismo 5,7%, opinan que siempre, y finalmente el 2,9%, opinan que a veces

**Variable:** Desempeño laboral

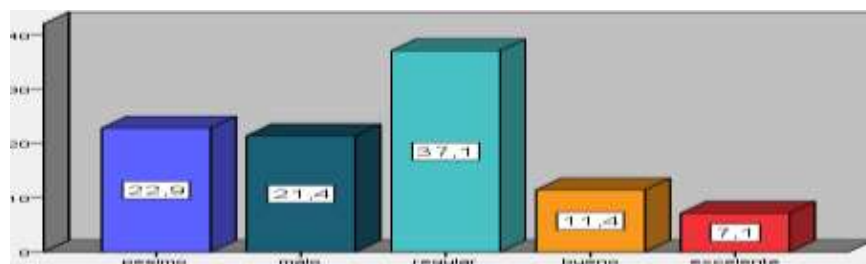
**Tabla 10**

*Colaboradores, según la variable Desempeño laboral*

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
pésimo	16	22,9
malo	15	21,4
regular	26	37,1
bueno	8	11,4
excelente	5	7,1
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

**Figura 8.**

*Colaboradores, según la variable Desempeño laboral*



**Resultados:**

En la tabla 10, observamos, el nivel regular revela un 37,1%, el nivel pésimo de 22,9%, el nivel muy malo manifiesta 21,4%, el nivel bueno muestra 11,4%, y finalmente el nivel excelente 7,1%.

**3.2.Prueba de hipótesis**

### A. Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en Municipalidad de Supe Puerto 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en Municipalidad de Supe Puerto 2018.

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí  $p < 0.05$ , entonces rechazar H<sub>0</sub>

**Tabla 11**

**Prueba de correlación de Spearman entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad de Supe Puerto**

	Correlaciones	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	-,033**
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

### Interpretación

Como el valor de probabilidad ( $p = 0.000$ ) es menor que el valor de significancia ( $< \alpha = 0.05$ ); entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de ( $r_s = -0,033$ ), concluyendo que existe correlación negativa muy débil e inversamente proporcional, entre las variables el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Supe Puerto – 2018.

## 4. Análisis y discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación se puede observar que el valor de la probabilidad ( $p = 0.001$ ) es menor que el valor de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) entonces rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es de ( $r_s = -0,033$ ), entonces existe correlación significativa negativa muy débil e inversamente proporcional entre clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de supe puerto 2018.. El resultado se compara con Quispe, (2015). Las conclusiones a las que se llegó mediante este estudio, muestran que l la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño. Sustentado en Chulluncuy, (2015). El autor concluye el clima organizacional en los servidores públicos de la municipalidad de Rio Negro no es el adecuado. Demostrando que existe asociación significativa entre el ambiente de trabajo y la satisfacción de los servidores públicos. En la literata tenemos a Chiavenato (2012) es un componente de la naturaleza de la vida laboral y repercute en la mejora de la eficiencia y la capacidad de un elemento. en este sentido, conocer y comprender cómo los representantes de una sustancia ven su realidad laboral a través de un hallazgo adecuado que reconozca esas áreas de contención es un dispositivo fundamental para ejecutar la mediación esencial para desplegar una mejora ordenada que impulse una prosperidad más notable y una mayor eficiencia.

Mientras tanto en el desempeño laboral, el 37,1%, de los colaboradores evidencian que es regular, frente a un 22,9% de los colaboradores evidencian que es pesimo, como afirma el autor, como afirma el autor Robbins, (2009). La ejecución del trabajo es un ciclo para decidir la eficacia de una asociación (o de un individuo o de un ciclo) en el cumplimiento de sus ejercicios y objetivos de trabajo. Por regla general, en el nivel jerárquico, la estimación de la ejecución de la ocupación da una valoración de la satisfacción de los objetivos clave en el nivel singular, para ello la asociación debe dirigir la preparación o más todas las evaluaciones constantes para calibrar la ejecución de una manera más exacta y precisa.

En efecto a los elementos predominantes en el ambiente: el elemento predominante es la recompensa dado que para el 37,1%, de los colaboradores opinan casi siempre los elogian a los trabajadores, los transfieren o ascienden de puesto. Seguido por la estructura dado que el 28,6%, de los trabajadores opinan que se comunica la programación para integrar al personal. El reconocimiento dado que para el 28,6%, de los trabajadores opinan que casi siempre les pagan a tiempo sus salarios y son incentivados y un margen pequeño consideran que no considera que se les da todas sus prestaciones. Como afirma. Navarro, Garcia y Casiano, (2007). El entorno jerárquico puede convertirse en una conexión o un inconveniente para la gran presentación de la asociación, suele ser un elemento de impacto en la forma de comportarse de sus individuos, ya que es la valoración que los individuos hacen de la asociación a la que pertenecen. Esto incorpora la inclinación con los pioneros, asociados y colegas, que puede ser comunicada en cuanto a independencia, estructura, recompensas, pensamiento, calidez, respaldo y transparencia, entre otros.

En consecuencia en el rendimiento laboral: el elemento predominante es la Satisfacción laboral, dado que para el 40%, opinan que nunca, lo que se percibe que un mayor margen de personas no se sienten contentas en su trabajo, evaluación de desempeño dado que para el 30%, de los colaboradores opinan que casi siempre evalúan el desempeño, entiende que la mitad de los trabajadores está conforme con los métodos que utilizan, en las entrevista de evaluación de su desempeño. Seguido por la remuneración dado que el 25,7%, de los colaboradores opinan que casi siempre se les remunera, entendiendo que a un mayor margen no se les da vacaciones, no les dan bono y remuneración basada en su desempeño. Como afirma, Robbins y Judge (2009). Habíamos caracterizado la realización del trabajo como la buena inclinación que muestra de la valoración de actitudes de la persona.

## 5. Conclusiones y recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos de clima organizacional y desempeño laboral el valor de la probabilidad ( $p = 0.001$ ), del mismo modo se puede concluir que la correlación es negativa muy débil inversamente proporcional; existiendo una correlación lineal estadísticamente significativa ( $r_s = -0,033$ ), esto significa que las variables clima organizacional y desempeño laboral no se relacionan entre sí por completo.

En efecto solo para el 40% de los colaboradores opinan que el nivel de clima organizacional es excelente, entendiéndose que no se están aplicando adecuadamente, la recompensa con un 37,1%, asimismo la estructura con un 28,6%, seguido por el reconocimiento con un 28,6%, por lo que se puede concluir que el clima organizacional se está dando de manera regular en la Municipalidad de Supe Puerto.

En consecuencia, para el 37,1% de las personas opinan que el nivel de rendimiento es regular, entendiéndose que no se están aplicando adecuadamente la evaluación de desempeño con un 30%, asimismo la Satisfacción laboral con un 28,6%, como también la remuneración con un 25,7%, por lo que se puede concluir que el desempeño laboral de los colaboradores no se viene desarrollando correctamente en la Municipalidad de Puerto Supe.

En conclusión el factor predominante en clima organizacional es la Recompensa con un (37,1%), entiendo que casi nunca los ascensos son meritorios, los elogios se les da cuando realizan bien su labor, como también las transferencias mejora sus habilidades, seguido por la estructura con un (28,6%), entiendo que las actividades se programan con frecuencia, como también que a veces hay buena comunicación, asimismo no se realiza con frecuencia actividades de integración entre compañeros, seguido por el reconocimiento con un (28,6%), que a veces reciben incentivos, como así

también no todos tienen seguro contra accidentes y la gran mayoría de trabajadores no recibe sus pagos en la fecha indicada.

En conclusión el factor predominante de desempeño laboral es Satisfacción laboral (40%), es decir que casi nunca hay una buena actitud por parte de los trabajadores, así también el sueldo que perciben no satisface todas sus necesidades y que no siempre es beneficioso la rotación de empleados, seguido por la remuneración (38,6%), entendiéndose que a veces reciben un bono cuando cumplen su meta, asimismo casi nunca le dan sus vacaciones cuando cumplen su año de trabajo, y las remuneraciones no son equitativas con el desempeño que realizan los trabajadores, como también la evaluación de desempeño con un (30%), que casi siempre los colaboradores están preparados para la evaluación, pero también no se promueve demasiado la auto evaluación entre los trabajadores y con frecuencia se realizan entrevistas de evaluación para saber su desempeño de los trabajadores. lo cual hace que el personal no se encuentre satisfecho en su centro de trabajo y por ende se refleja en el mal desempeño de sus labores en la municipalidad de Puerto Supe.

## **5.2.Recomendaciones**

Se recomienda que se mejore la estructura de trabajo y las recompensas que percibe el personal de la municipalidad ya que eso ayudara que mejore el clima organizacional, lo cual influirá en que los trabajadores que se sientan satisfecho con su trabajo, y se verá desarrollado en el desempeño laboral por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Puerto Supe.

Se recomienda analizar como se viene realizando las recompensas ya que un sector no está conforme con dicho beneficio, lo cual ayudara al buen desarrollo de sus funciones ya que eso favorecerá a mejorar el entorno laboral en la municipalidad. También igual de importante la estructura ya que los resultados evidencia que no se programan con tiempo las actividades ya que es relevante tener un control de las labores a desarrollarse. Seguido por el reconocimiento es importante ya que se demuestra que hay un mal incentivo al personal que se lo merece, lo cual crea un ambiente de trabajo tenso y perjudica el desempeño del trabajador en la Municipalidad de Puerto supe.

Se recomienda seguir con el procedimiento de evaluación de desempeño ya que los resultados evidencian que hay una regular autoevaluación, de esta manera se podrá medir su capacidad de trabajo, lo cual será beneficioso para saber cuáles son sus conocimientos y destrezas en desarrollo de sus funciones. También de igual de importante la satisfacción laboral ya que los resultados confirman que no satisfacen sus necesidades el sueldo que perciben. Asimismo la remuneración se tiene que analizar ya que el personal no se siente satisfecho en las formas de pago o retribución dirigidas a los trabajadores y por ende no pondrán todo de sí para desarrollar sus actividades en la Municipalidad de Puerto supe.

Se recomienda considerar la recompensa y se debe realizar los ascensos al personal que desarrolla sus funciones de manera eficiente, y que se les siga elogiando el buen desempeño de los colaboradores ya que se sentirán que su trabajo es valorado, así también transferir al personal con previa



programación e información para que adquiriera nuevos conocimientos y tenga una visión más amplia de las funciones a desarrollar. Seguido por la estructura se debe programar mejor las actividades que se va desempeñar dentro la semana y el mes, otro punto es que deben mejorar la comunicación y realizar actividades de integración con más frecuencia dentro de la institución edil. Del mismo modo el reconocimiento se le debe incentivar más al personal y se les aporte sus prestaciones de seguros contra accidentes y se les pague a tiempo a los trabajadores ya que todo esto puede generar gran malestar en el trabajador. .

Se recomienda analizar la satisfacción laboral y la vez fomentar estímulos para que la actitud de colaborador este motivado y por ende la satisfacción de necesidades sea óptima, como también es necesario capacitar y adiestrar antes de rotar al empleado, con la finalidad de que su rendimiento laboral sea excelente. Seguido por la remuneración que se analice mejor el desempeño de los trabajadores y poder brindarle un bono al trabajador que se lo merece y brindarles vacaciones a los trabajadores en las fechas indicadas y que los pagos sean más justos para el personal de la municipalidad. Seguido por la evaluación de desempeño se debe realizar métodos de evaluación sin previo aviso por áreas ya que los trabajadores al estar informados se preparan por ese día nomas y se debe también promover la autoevaluación por parte de los trabajadores lo cual mejorara sus habilidades constantemente.

## **6. AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme la vida y la fortaleza para seguir luchando y lograr mis objetivos.

Agradezco a la Universidad San Pedro, por darme la oportunidad de ser parte de su comunidad y contribuir en mi crecimiento profesional. Aplicar las enseñanzas percibidas e impulsar el desarrollo y crecimiento en el campo profesional.

A mis padres y familiares que con sus consejos me incentivan a seguir avanzando en mi quehacer intelectual y laboral.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarado Moreno, A. B., López González, W. C., & Ponce Portillo, A. L. (2019). Cultura y clima organizacional para mejorar el desempeño de los empleados de las Alcaldías Municipales del Distrito No. 1 del departamento de San Vicente. Obtenido de <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/21417/>
- Arrieta Pacheco, N., Gualteros Blanco, G., Laguna vega, M. M., & Pérez Zequeira, D. P. (2021). Propuesta para mejorar el clima organizacional en la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S del municipio de San Martin Cesar para el segundo semestre. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/43599>
- Avilés, M. (2020) Evaluación del clima organizacional como factor relevante de la eficiencia en el talento humano de la institución educativa nuestra señora del perpetuo socorro en el municipio de san Carlos – Córdoba. Obtenido de [http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20562/1/2020\\_evaluaci%C3%B3n\\_clima\\_organizacional.pdf](http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20562/1/2020_evaluaci%C3%B3n_clima_organizacional.pdf)
- Benavente, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018- Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29129>
- Calachua, N. (2019). Influencia de clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto. Obtenido de <https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/381>
- Calisaya, N., y Yufra, R. (2021). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ejecución de obras de la Municipalidad Distrital de Ilabaya. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5122>
- Carpio, P., Herrera, R., Carpio, K., y Vásquez., Á. (2018). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma. Obtenido de

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246>

- Chiavenato, I. (2014). Administración de Recursos humanos. El Capital Humano de las Organizaciones 8va Edición, México: Person Educación.
- Chiavenato, I. (2012). Gestión del talento humano, 3er Edición, México: Person Educación
- Chulluncuy, A. (2015). Tesis. Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad del distrito de rio negro, provincia de Satipo. Recuperado el 20 de Setiembre del 2017 de, <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/958>
- Dessler, G. Y Varela, R. (2012). Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, México: Pearson Educación.
- Díaz, K. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, Mexico. Obtenido de <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>
- Espaderos, A. (2016). Tesis "Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa lucía". Recuperado el 20 de Setiembre del 2017 de, <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Figuroa, R. (2021). Felicidad en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de una caja municipal de ahorro y crédito del Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93157>
- Freeman, Stoner y Gilbert, (2012) Administración Sexta Edición, México: Pearson Educación
- García, G. (2019). Estructuración de una propuesta de intervención del clima organizacional en el Supermercado Merca Plaza ubicado en el municipio de

La Unión Valle. Obtenido de  
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/16653>

Garza, D. (2010). Tesis. El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria publica en Tamaulipas. Recuperado el 20 de Setiembre del 2017 de,  
<https://fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>

Jiménez, J., y Valderrama, A. (2021). La motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71862>

Hellriegel, S. (2012). Comportamiento Organizacional. 12 Edición, México.

Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014), Metodología de la Investigación, Sexta edición, México: Mc Graw Hill.

Larico, R. (2015). Tesis. Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román. Recuperado el 20 de Setiembre del 2017 de,  
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarro, Garcia y Casiano, (2012, p. 07) Libro Clima y Compromiso Organizacional  
<https://es.calameo.com/read/000383179af5baa121afd>

Nolberto, R. (2017) Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui. – Universidad de Huánuco.  
[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047\\_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Orihuela, P. (2018). Control interno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio Limeño. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14446>

- Paz, A. (2020). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59062>
- Pérez, M. (2013) Diccionario de Administración Sexta Edición Perú
- Pino, D., y Torres, X. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico y social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua. Obtenido de <http://3.17.44.64/handle/20.500.12819/1474>
- Pita, M. (2016). Tesis. Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia. Recuperado el 20 de Setiembre del 2017 de, <http://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/3134>
- Quispe, E. (2015). Tesis. Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas. Recuperado el 20 de Setiembre del 2017 de, <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempeño%20laboral%20en%20la%20OMD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Riva, J., y Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja. Obtenido de [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)
- Robbins, S. y Judge, (2014). Comportamiento organizacional. 15va Edición, México: Person
- Salgado, M., y Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Obtenido de <https://moodle2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311>

- Salinas, J. (2021). Análisis de las dimensiones del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de la caja municipal de Arequipa. Obtenido de <http://198.12.253.55/handle/SFX/63>
- Uribe, J. (2015). Clima y Ambiente Organizacional. 1a Edición el Manual Moderno Mexico.
- Vargas, L. (2019). Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1165>
- Vicencio, H. (2021). Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yucay. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82445>
- Villano, R. (2021). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna. Obtenido de <http://161.132.207.135/handle/20.500.12969/2222>
- Wayne, R. (2012). Administración de Recursos Humanos. 11va Edición Mexico: Person Educación
- Werther, W. y Davis, K. (2012), Administración de Recursos Humanos, Sexta Edición, México: McGraw-Hill Interamericana.

**Anexos 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA CORRELACIONAL**

<b>TITULO DEL PROYECTO:</b>					
“Clima organizacional y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Supe Puerto - 2018”.					
<b>Planteamiento Del Problema</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Población Y Muestra</b>	<b>Tipo Y Diseño</b>	<b>Técnica Instrum</b>
¿Cómo se relaciona el Clima organizacional y el Desempeño laboral en Municipalidad distrital de Supe Puerto - 2018?	<p>Determinar el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Supe Puerto, 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Describir el nivel de aplicación del Clima organizacional en la Municipalidad de Supe Puerto, 2018.</p> <p>Explicar en nivel de aplicación del Desempeño laboral en la Municipalidad de Supe Puerto, 2018.</p> <p>Identificar la dimensión predominante del Clima organización de la Municipalidad de Supe Puerto, 2018.</p> <p>Explicar la dimensión predominante del Desempeño laboral de la Municipalidad de Supe Puerto, 2018.</p> <p>Conocer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de supe puerto, 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en Municipalidad de Supe Puerto, 2018.</p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>70 trabajadores de la municipalidad de Supe Puerto</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>No se aplicara la muestra porque se aplicara el 100% de la población</p>	<p><b>TIPO DE INVEST.</b></p> <p>Básico</p> <p><b>NIVEL</b></p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p><b>MEMTODO</b></p> <p>Hipotético Deductivo</p> <p><b>DISEÑO.</b></p> <p>No experimental: transversal</p>	<p><b>TECNICA</b></p> <p>Encuesta.</p> <p>Entrevista.</p> <p>Documental.</p> <p><b>INSTRUMENTO</b></p> <p>Cuestionario</p>



**Anexos 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA	Programación	¿Considera usted que se programan con tiempo las actividades a desempeñar?
			¿Considera que hay una programación clara de las labores a desarrollar?
		Comunicación	¿Considera usted que hay buena comunicación entre los trabajadores?
			¿Considera que hay una buena comunicación entre personal y los jefes inmediatos?
		Integración	¿Qué tan frecuente realizan actividades de integración entre los colaboradores?
			¿Considera que el gerente municipal fomenta la integración entre todo el personal de la municipalidad?
	RECOPENSAS	Ascensos	¿Considera que los ascensos que realizan son meritorios?
			¿Considera que se dan los ascensos en la municipalidad?
		Elogios	¿Considera que los elogios mejoran su desempeño laboral?
			¿Considera que se elogia al personal cuando desempeña bien su labor?
Transferencia	¿Considera usted, que contribuye al clima laboral las trasferencia de personal a un área de mayor jerarquía?		

	RECONOCIMIENTO	Incentivos	¿Considera que ayuda en sus habilidades que transfieran al personal a diferentes puestos para su mejor desempeño?
			¿Considera que los incentivos que reciben las personas son los que merecen?
		Prestaciones	¿Les dan un incentivo extra a su sueldo cuando llegan a su meta?
			¿La municipalidad paga todos sus seguros social?
		Salario	¿Municipalidad les brinda un seguro contra accidente que pueda ocurrir en el trabajo?
			¿Consideran el salario que perciben los terceros son el que se merecen?
¿Les pagan en la fecha acordada su salario?			
<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSION</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	REMUNERACION	Plan del Bono	¿Los colaboradores perciben un bono cuando cumplen con la meta que se les asigna?
			¿Los funcionarios perciben un bono extra cuando cumple con sus metas?
		Vacaciones	¿Se les brinda vacaciones al cumplir su año de trabajo?
			¿Las vacaciones son pagadas según corresponde por ley?
		Remuneración basado en el desempeño	¿Los colaboradores perciben su remuneración basado en su desempeño?
			¿Considera que hay equidad en la remuneración que se percibe?

	EVALUACION DE DESEMPEÑO	Preparación para la evaluación	¿Consideran que están preparados para las evaluaciones?
			¿Las evaluaciones se realizan sin previo aviso?
		Métodos de evaluación	¿Promueven la autoevaluación dentro de la municipalidad?
			¿Se aplica evaluación por objetivos dentro de la municipalidad?
		Entrevista de evaluación	¿Considera que al personal se aplica la entrevista de evaluación está calificado?
			¿Consideran que el personal que realiza la entrevista es objetivo con todos?
	SATISFACION LABORAL	Actitud	¿Considera que la actitud de los colaboradores mejora el desempeño laboral?
			¿Considera que hay una actitud amistosa entre los colaboradores?
		Satisfacción de las necesidades	¿Considera usted que satisface sus necesidades el sueldo que percibe?
			¿Considera que su trabajo que realiza satisface sus necesidades?
Rotación de empleados		¿Sienten beneficioso la rotación de empleados?	
		¿Considera que motiva al personal la rotación de empleados?	

## ANEXOS

### ANEXO N° 01: CUESTIONARIO

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL



#### A. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario es realizado con la finalidad de saber si el Clima organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Supe Puerto – es la adecuado Clima organizacional para los colaboradores

#### B. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino  Masculino

#### C. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa las
- La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Nunca
2	=	Casi nunca
3	=	A veces
4	=	Casi Siempre
5	=	Siempre

<b>Ítem</b>	<b>ESTRUCTURA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera usted que se programan con tiempo las actividades a desempeñar?					
2	¿Considera usted que hay buena comunicación entre los trabajadores?					
3	¿Qué tan frecuente realizan actividades de integración entre los colaboradores?					
<b>Ítem</b>	<b>RECOMPENSAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	¿Considera que los ascensos que realizan son meritorios?					
5	¿Considera que se elogia al personal cuando desempeña bien su labor?					
6	¿Considera que ayuda en sus habilidades que transfieran al personal a diferentes puestos para su mejor desempeño?					
<b>Ítem</b>	<b>RECONOCIMIENTO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	¿Considera que los incentivos que reciben las personas son los que merecen?					
8	¿La municipalidad paga todos sus seguros social?					
9	¿Les pagan en la fecha acordada su salario?					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL



### A. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario es realizado con la finalidad de saber si el Desempeño laboral de la Municipalidad de Supe Puerto – es la adecuada para los colaboradores

### B. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino  Masculino

### C. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa las
- La escala de calificación es la siguiente:

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

Ítem	REMUNERACION	1	2	3	4	5
1	¿Los colaboradores perciben un bono cuando cumplen con la meta que se les asigna?					
2	¿Se les brinda vacaciones al cumplir su año de trabajo?					
3	¿Los colaboradores perciben su remuneración basado en su desempeño?					
Ítem	EVALUACION DE DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
4	¿Consideran que están preparados para las evaluaciones?					
5	¿Promueven la autoevaluación dentro de la municipalidad?					
6	¿Considera que al personal se aplica la entrevista de evaluación está calificado?					
Ítem	SATISFACION LABORAL	1	2	3	4	5
7	¿Considera que la actitud de los colaboradores mejora el desempeño laboral?					
8	¿Considera usted que satisface sus necesidades el sueldo que percibe?					
9	¿Sienten beneficioso la rotación de empleados?					







