



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral de los
trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay,
2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Judith Rosmery Rodríguez Ramos

ASESORA:

Dra. Rosa Vilchez Vásquez

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

PÁGINA DEL JURADO

.....
Dr. Manuel Antonio Espinoza de la Cruz
Presidente

.....
Dr. Edwin López Robles
Secretario

.....
Dra. Rosa Vilchez Vásquez
Vocal

DEDICATORIA

A la memoria de mis padres Juan y María, quienes desde el cielo son mis ángeles de la guarda que iluminan mi camino.

A mis hermanos por su constante motivación para lograr mi superación profesional.

A David, por su inmenso amor y apoyo incondicional.

Judith Rosmery

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “Cesar Vallejo”, profesores, compañeros de maestría, amigos y en especial a mi asesora y profesora del curso de investigación Dra. Rosa Vílchez Vásquez, a todos ellos mis más sinceros agradecimientos, que Dios los bendiga.

A la Municipalidad Provincial de Yungay, por autorizar la ejecución del presente trabajo de investigación.

La Autora

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Judith Rosmery Rodríguez Ramos, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay” presentado en 96 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Caraz, setiembre 2017



Judith Rosmery Rodríguez Ramos

DNI N° 32408485

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La Autora

ÍNDICE

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas con el tema	18
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos	27
II. MÉTODO	29
2.1. Diseño de investigación	30
2.2. Variables, operacionalización	31
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	33
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
3.1. Análisis descriptivo de los datos generales	37
3.2. Análisis descriptivo de las variables	40
3.3. Análisis estadístico correlacional	45

3.4.	Contrastación de hipótesis	59
IV.	DISCUSIÓN	67
4.1.	A nivel del marco teórico	68
4.2.	A nivel de los antecedentes	68
4.3.	A nivel de los resultados	69
V.	CONCLUSIONES	71
5.1.	Conclusión general	72
5.2.	Conclusiones específicas	72
VI.	RECOMENDACIONES	74
VII.	REFERENCIAS	77
	ANEXOS	
	Anexo 1: Instrumentos	
	Ficha técnica de los instrumentos	
	Validez de los instrumentos	
	Confiabilidad de los instrumentos	
	Anexo 2: Matriz de consistencia	
	Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	
	Anexo 4: Otros	
	Consentimiento informado	
	Base de datos	
	Matriz de puntuaciones o baremos	

RESUMEN

Considerando las bases teóricas, se deduce que el clima organizacional es un factor importante para lograr un buen desempeño laboral, en tal sentido, se desarrolló la presente investigación, con el objetivo de determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, para lo cual se tuvo como población a 94 trabajadores administrativos de los cuales 68 representaron la muestra. Asimismo, se ha considerado como una investigación de tipo no experimental correlacional, utilizando como técnica de recopilación de información la encuesta aplicando un cuestionario para cada variable, con respuestas basadas en la Escala de Lickert: considerando 18 preguntas para la variable clima organizacional y 10 para la variable desempeño laboral; cuyos resultados fueron analizados mediante métodos estadísticos descriptivos básicos y los parámetros: Coeficiente de correlación de Pearson y la Chi cuadrada. Obteniendo como resultado que, el clima organizacional es regular y el desempeño laboral es medio, llegando a las conclusiones que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, confirmando lo señalado por las bases teóricas y estudios que se han tomado como referencia.

Palabras claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Municipalidad Provincial de Yungay.

ABSTRACT

According to the theoretical basis, the organizational climate is an important fact to get a successful work on the job so that this investigation had as an objective to determine the grade of relation between the organizational climate and the performance jobs of workers in the Provincial Municipality of Yungay, which had the population of 94 administrative workers and 68 were the sample. Likewise, this investigation had as a correlational non-experimental design, the technique used was the survey using through the questionnaire for each variable, with answers based on the scale of Likert, with 18 questions to the organizational climate variable and 10 for the variable performance jobs, the results were analyzed by descriptive statistical methods and the parameters: Pearson product-moment correlation coefficient and Chi square. The result were that there is a significant relation between organizational climate and the performance job in the Provincial Municipality of Yungay, and let it to confirm, in the same way that the theoretical bases and studies related to it which was taken as a reference.

Key words: organizational climate, the performance job, Provincial Municipality of Yungay.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el clima organizacional se ha convertido en un tema de gran importancia para casi todas las organizaciones, quienes se encuentran en la búsqueda constante por mejorar el ambiente donde laboran, y lograr de esta manera un aumento en el desempeño, sin perder de vista el recurso humano.

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo de manera cotidiana, el trato de los jefes hacia los subordinados, la relación entre los miembros de la organización y otros elementos más, pueden ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño.

1.1. Realidad problemática

En los últimos años, a nivel internacional, se le ha dado mayor importancia al clima organizacional, debido a que es considerada una pieza fundamental para que una organización logre ser más exitosa que otra; desde hace un tiempo atrás, las empresas e instituciones se encuentran desarrollando una serie de estrategias para generar un adecuado clima organizacional, que permita al empleado desarrollar todas sus habilidades, conocimientos y relaciones interpersonales.

Entonces, la gran interrogante es ¿Por qué las empresas están interesadas en el bienestar de sus trabajadores? Las razones más que éticas o altruistas, son pragmáticas: una persona que no está contenta no puede entregar lo mejor de sí mismo. Eso sí repercute directamente en la empresa y en muchos aspectos.

A nivel nacional, desde hace algunos años, los directivos de las diferentes instituciones de los diversos sectores, están dando mayor importancia al clima organizacional como un factor que contribuirá al logro de los objetivos institucionales; en la antigüedad, el clima organizacional era considerado como algo irrelevante, sin embargo, en la actualidad se está desterrando dicho pensamiento, pues los directivos de las empresas ya sean públicas o privadas, están tomando conciencia que los trabajadores necesitan un ambiente laboral adecuado y apropiado para desenvolverse; en consecuencia el éxito o fracaso de las organizaciones dependerá del grado de percepción que tengan los empleados con respecto a su ambiente laboral.

En la Municipalidad Provincial de Yungay, se percibe que el ambiente laboral no es el adecuado, y la administración actual no contribuye a revertir dicha situación; los factores para lograr un buen clima organizacional son limitados y no contribuyen al buen desenvolvimiento de los servidores; dichos factores que influyen son: la estructura de la institución, debido a que existen áreas de trabajo que no son los adecuados para generar un buen ambiente laboral, ya sea por la falta de buena iluminación, ventilación, mobiliario adecuado, etc.; además la comunicación entre los miembros de la institución no es fluida, se observa que los trabajadores nombrados y permanentes forman grupos entre ellos, y no toman en cuenta al personal contratado; la falta de autonomía de los servidores para tomar decisiones, muchas veces las decisiones son tomadas por los altos directivos, sin tener en cuenta la opinión de los servidores; la falta de motivación a los servidores, pues no existe reconocimientos e incentivos a los servidores cuando realizan un buen trabajo u obtienen un logro importante. Por tal motivo se considera conveniente analizar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay.

1.2. Trabajos previos

Dentro del ámbito internacional se ha considerado a Mujica & Pérez (2009), con su tesis "Clima organizacional: un indicador de gestión universitaria", en Venezuela, para optar el grado de doctor, la cual fue una investigación descriptiva exploratoria, cuyos encuestados fueron 271 docentes; asimismo, se utilizó dos técnicas para la recolección de información: el cuestionario y el método Delphi. Teniendo como conclusiones que: los directivos por medio de conocimientos actualizados podrán medir el comportamiento y productividad de las personas a través del clima organizacional; además, conociendo y utilizando el indicador se logra fundamentar estrategias de acción para medir los objetivos logrados de la organización, por ende, el tipo de liderazgo depende de las expectativas, actividades de trabajo, experiencias, comportamiento, valores, y eficiencia de los directivos.

Otro trabajo de investigación en el ámbito internacional tenemos el realizado por, Hesse, Gómez y Bonales (2010), con su tesis “Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México”, para optar el grado de doctor, realizó una investigación correlacional, utilizando la encuesta como técnica de recolección de información a través de un cuestionario. Teniendo como conclusiones que: las variables promociones y equipo de trabajo afectan de manera considerable el clima organizacional, debido a que existe un vínculo positivo entre la variable independiente y la variable dependiente; además afectan de manera moderada el clima las variables motivación, liderazgo y salarios.

Asimismo, se ha considerado la investigación realizado por Uría (2011), la cual se denominó “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato – Ecuador”, con la finalidad de optar el título de ingeniería de empresas; dicha investigación fue de tipo correlacional, y fue realizada con una muestra de 36 trabajadores, utilizando la encuesta como técnica de recolección de información a través de un cuestionario. Teniendo como conclusiones la existencia de inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional, el liderazgo autocrático afecta el desempeño laboral, impidiendo que los trabajadores aporten nuevas ideas; la falta de reconocimiento a los trabajadores hace que existe desmotivación por parte de ellos; la falta de comunicación impide fortalecer lazos entre trabajadores; la falta de compañerismo y participación se debe a que no existe trabajo en equipo; los directivos afirman que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio.

Asimismo, dentro del ámbito internacional se ha considerado a Barrientos (2014), con su tesis “Análisis del clima organizacional de una fundación ubicada en el Municipio de Río Hondo, Zacapa – Guatemala”, con la finalidad de optar el grado de maestría, realizó una investigación descriptiva, con una muestra de 42 trabajadores, entre ellos 6 directivos y 36 operarios, utilizando la encuesta como técnica de recolección de información a través de un cuestionario. Teniendo como conclusiones que la remuneración, motivación, condiciones de trabajo y seguridad influyen en el clima organizacional.

Dentro del ámbito nacional se ha considerado el trabajo de investigación realizado por Pérez (2009), en su tesis de maestría “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo”, para optar el grado de maestría; realizó una investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 66 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de 47 preguntas. Teniendo como resultados que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, encontrando el clima organizacional como el desempeño laboral en un nivel moderado.

Asimismo, en el ámbito nacional se tiene como referencia, el trabajo de investigación realizado por Silva (2009), con su tesis “Medición del clima laboral y satisfacción del personal de los trabajadores docentes y no docentes de la facultad de Medicina UNAP-2009”, de la ciudad de Puno, para optar el grado de maestría; dicha investigación tuvo una muestra de 50 trabajadores, entre ellos 30 docentes y 20 administrativos, utilizó la encuesta como técnica de recolección de información a través de un cuestionario. Teniendo como conclusiones que la satisfacción laboral y el clima organizacional grato son factores muy importantes en el desempeño laboral, así como también en la preservación de los objetivos institucionales y en la salud mental de los trabajadores tanto administrativos como docentes.

En el ámbito nacional, otro trabajo de investigación que se toma como referencia es el realizado por Molocho (2010), con su tesis “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la Sede Administrativa UGEL N° 01 – Lima Sur”, para obtener el grado de doctor; realizó una investigación descriptiva correlacional, en una muestra de 56 trabajadores, utilizando la encuesta como técnica de recolección de información a través de un cuestionario. Teniendo como conclusiones que el clima organizacional por medio del potencial humano, influye sobre la gestión institucional; además el clima institucional a través del diseño organizacional influye en la gestión institucional; y por último el clima institucional a través de la cultura en la organización influye en la gestión institucional.

Asimismo, en el ámbito nacional, se ha considerado a Quispe (2015), con su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas”, para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas; desarrollo una investigación de tipo correlacional, la muestra estudiada fue de 64 trabajadores, utilizando la encuesta como técnica de recolección de información a través de cuestionarios con 15 preguntas para cada variable. Teniendo como conclusiones que existe una relación directa, positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral, asimismo existe una significancia alta entre ambas variables; además con respecto a la relación entre la dimensión motivación laboral y productividad laboral existe una relación directa, significativa y muy débil, asimismo la significancia es muy baja.

Otro estudio considerado dentro del ámbito nacional, tenemos el realizado por Huamani (2015), con su tesis “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, la línea 1, 2013”, para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas; desarrollo una investigación de tipo correlacional, la muestra de estudio fue de 60 trabajadores, utilizando la encuesta como técnica de recolección de información a través de un cuestionario con 53 preguntas. Teniendo como conclusiones que el clima organizacional es favorable para la organización y las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral; además los supervisores y jefe cumplen un rol importante en el reconocimiento del desempeño laboral y esto determina efectos positivos en el clima organizacional.

En el ámbito regional se ha considerado el trabajo de investigación realizado por Pérez (2010), con su tesis “El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI”, en Chimbote, para optar el grado de doctor; realizo una investigación descriptiva correlacional, cuya muestra de estudio fue de 19 trabajadores y 206 estudiantes, a quienes para la recolección de la información se les aplico un cuestionario con 38 preguntas para clima laboral y 21 preguntas para atención al cliente. Teniendo como conclusiones que, existe una correlación significativa entre clima laboral y calidad de atención al cliente, además los

trabajadores perciben un mal clima laboral, y los estudiantes califican como malo la atención al cliente.

Asimismo, en el ámbito regional se tiene como referencia a Lomparte (2014), con su tesis de maestría “Relaciones interpersonales y clima organizacional en los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia del Santa - Chimbote”, metodológicamente desarrollo una investigación de tipo descriptivo – correlacional, la muestra estudiada fue de 55 trabajadores, para la recolección de la información, se les aplico un cuestionario de 20 preguntas para cada variable, relaciones interpersonales y clima organizacional. Teniendo como conclusiones que las relaciones interpersonales y el clima organizacional se encuentran en un nivel malo; existe correlación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote.

Otra investigación en el ámbito regional se ha considerado a Caballero (2015), con su tesis de maestría “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia”, en Huaraz, metodológicamente desarrollo una investigación de tipo descriptivo – correlacional, la muestra estudiada fue de 50 trabajadores administrativos, utilizando la encuesta como técnica de recolección de información a través de un cuestionario. Teniendo como conclusiones que existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Independencia; además existe relación entre las dimensiones estructura organizacional y desarrollo de procesos con el desempeño laboral; en cambio no existe asociación entre comunicación y desempeño laboral.

Asimismo, en el ámbito regional se ha tomado como referencia a Huerta (2015), con su tesis “El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal de la sede administrativa de la UGEL Yungay”, para obtener el grado de maestría; desarrollo una investigación descriptivo correlacional, la muestra de estudio fue de 41 trabajadores, utilizando la encuesta como técnica de recolección de información a través de un cuestionario con 27 preguntas para clima laboral y 17 preguntas para

desempeño. Teniendo como conclusiones que el clima laboral influye positivamente en el desempeño del personal de la sede administrativa de la UGEL Yungay, donde en 61% de los trabajadores afirman que el desempeño es bueno y que el clima laboral es medio; además que el clima laboral en su dimensión liderazgo y motivación influye de manera positiva en el desempeño.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

Clima Organizacional:

Tomando en cuenta a Méndez (2006), el clima organizacional tiene sus orígenes en la sociología; dentro de la teoría de las relaciones humanas el concepto de organización destaca la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Asimismo, define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno. Además, el indicado autor señala que en las organizaciones el clima ocupa un lugar muy importante, y que se ha convertido en objeto de estudio por parte de las diferentes organizaciones, quienes para su medición utilizan diferentes técnica e instrumentos.

Dessler (1976) señala que la función que cumple el clima organizacional es muy importante, habiéndose convertido en un vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento de los trabajadores; el indicado autor se basa en el enfoque objetivo de Forehand y Gilmer (1964), para ellos el clima es un conjunto de características que describen una organización, y que influyen en el comportamiento de las personas; además en el enfoque subjetivo de Halpin y Crofts (1962), considera al clima organizacional como la opinión de los trabajadores hacia la organización; y por último desde el punto de vista estructural y subjetivo de Litwin y Stringer (1968), quienes sostienen que el clima organizacional comprende aspectos objetivos y factores ambientales de la organización, los que influyen en el comportamiento de los miembros de la una determinada organización.

En consecuencia, Dessler (1976), afirma que las personas al momento de ingresar a una determinada organización, ya poseen ideas preconcebidas sobre ellos, de

quienes son, que se merecen y que son capaces de hacer; estas ideas reaccionan con el trato que reciben por parte de sus jefes, la opinión de los compañeros de trabajo, y la estructura de la organización; en consecuencia, el desempeño laboral no solamente está influenciado por el análisis objetivo del ambiente, sino también por sus impresiones subjetivas (percepciones) del clima en el que labora.

Para Sudarky (1977) el clima organizacional engloba las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, entre otros aspectos; los que se traducen a través del clima y el grado de motivación, influyendo de esta manera en el desempeño de los miembros de la organización.

Chiavenato (2000) define al clima organizacional como las cualidades o propiedades del ambiente de trabajo que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Según Goncalves (2000) el clima organizacional se refiere a las características del entorno laboral, percibidas de manera directa o indirecta por los trabajadores; el clima repercute en el comportamiento de los trabajadores, es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Dichas características son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra, y de un área a otra dentro de una misma organización. Además, señala que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes, sino depende de las percepciones que tenga el trabajador, de cada uno de estos factores; sin embargo, estas percepciones dependen de las interacciones, experiencias que cada miembro tenga con la organización. En consecuencia, el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Para García (2009) el clima organizacional representa las percepciones que el individuo tiene de la organización en la que trabaja y la opinión que se ha formado

de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.

Sandoval (2004), señala que existen organizaciones que poseen ciertas características o propiedades en común; así como también existen características que son exclusivos de cada organización; y define el clima organizacional como el ambiente interno conformado por todos los miembros de la organización.

Para Ivancevich (2006), el clima organizacional es el estudio del comportamiento, de las actitudes y del desempeño de los miembros de la organización, dicho estudio se fundamenta en diversas teorías y principios de las siguientes disciplinas: sociología, psicología y antropología.

Chiavenato (2007), considera al clima organizacional como el ambiente que existe entre los miembros de una organización, vinculado a la motivación; siendo favorable cuando existe satisfacción de las necesidades personales y desfavorable cuando existe insatisfacción de dichas necesidades; además señala que las personas pueden adaptarse a infinidad de situaciones para lograr satisfacer sus necesidades y conservar su equilibrio emocional.

Según Brunet (2007), el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales de los individuos sobre su medio organizacional; el individuo al formar su percepción del ambiente interno, actúa como procesador de la información que usa, en relación con los eventos reales y características de la organización, además de sus propiedades como perceptor.

Además, el indicado autor señala que existen cinco tipos de clima organizacional, a veces se expresa cada clima de manera individual, y muchas veces se combinan dos o más tipos de clima; dentro de los tipos de clima se encuentran: clima rutinario, caracterizada por actividades que no se han previsto, que no tienen rumbo, realizada en un ambiente hostil, de amenaza y desconfianza, los integrantes creen que el trabajo es insignificante y no vale nada; otro tipo de clima es el orientado hacia la tarea, se fundamenta en el trabajo bien hecho desde la primera vez, existe

una evaluación permanente por parte de sus integrantes en busca de la eficacia, los empleados que viven bajo este clima se sienten satisfechos; clima de apoyo mutuo, caracterizada porque los integrantes muestran preocupación por los sentimientos del prójimo y dan una mínima importancia a las actividades, los trabajadores que viven bajo este clima responden los unos a los otros como iguales; clima práctico, caracterizada por la cooperación y la sociabilidad entre los integrantes de la organización, negocian entre ellos, el mismo individuo resuelve los conflictos, salvo que afecte a gran parte de la organización, en este caso trabajan todos los miembros del equipo; por último clima propósito, caracterizada por ser abierta a la evaluación y a la influencia, consideran los conflictos como oportunidades para la complementación.

Likert (1967) sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables como estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc., esta son variables causales; otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación; por último, las variables finales, estas dependen de las dos anteriores, y son los resultados obtenidos por la organización, se consideran las ganancias y las pérdidas logradas por la institución.

Además el indicado autor clasifica los sistemas organizacionales en cuatro tipos, cada uno con su correspondiente clima; siendo el Sistema I: Autoritario, se caracteriza porque las decisiones son tomadas por los altos mandos, sin tener en cuenta la opinión de los subordinados, el clima que se vive es de desconfianza y de temor; Sistema II: Paternal, las decisiones son tomadas por los altos mandos pero existe cierta flexibilidad hacia los subordinados, el clima que se vive es de confianza, condescendencia y dependencia, Sistema III: Consultivo, en este sistema existe mayor delegación y descentralización, el clima es de confianza y de responsabilidad; y por último el Sistema IV: Participativo, se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización, las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una partida grupal, el clima es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos,

las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

Para Likert (1967), existen ocho dimensiones que miden el clima organizacional; en primer lugar, los métodos de mando, para poder influir en los trabajadores mediante el liderazgo; en segundo lugar las características de las fuerzas motivacionales, para poder motivar a los trabajadores y responder a sus necesidades; en tercer lugar las características de los procesos de comunicación; en cuarto lugar las características de los procesos de influencia, es decir la importancia de la relación entre jefe y subordinado para establecer los objetivos de la organización; en quinto lugar, las características de los procesos de toma de decisiones; en sexto lugar, las características de los procesos de planificación; en séptimo lugar, las características de los procesos de control; y por último los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.

Para Brunet (2007), existen cuatro dimensiones para evaluar el clima organizacional, la autonomía individual, quiere decir la independencia y la responsabilidad de los individuos, y la rigidez de las leyes en la organización; otra dimensión es el grado de estructura que impone el puesto, las condiciones que exige el puesto para un adecuado desempeño; además considera como dimensión el tipo de recompensa, es decir los incentivos monetarios y los ascensos; y por último la consideración, agradecimiento y apoyo, quiere decir el estímulo y apoyo hacia el trabajador.

Según Mayor (2009), el clima organizacional se mide a través de las siguientes dimensiones: estructura organizacional, representado por la cantidad de funciones, procedimientos y trámites administrativos percibidos por los trabajadores; desarrollo de procesos, es la manera como los trabajadores perciben la comunicación, el liderazgo y la toma de decisiones dentro de la organización; el estilo de liderazgo que predomina en la organización; la motivación, que es el impulso que posee el trabajador para lograr los objetivos trazados; y por último la comunicación, considerada como la interacción entre todos los miembros de la organización.

Desempeño Laboral:

Según Chiavenato (2007), el desempeño laboral es el comportamiento de los empleados en una organización, susceptible de ser medido, de acuerdo a las competencias y al nivel que desarrollan; el rendimiento de los trabajadores se relaciona con los conocimientos, destrezas, motivación y reconocimiento; asimismo la organización debe ofrecer buenas condiciones de trabajo.

Vecino (2007), señala que el desempeño laboral es un proceso que debe ser revisado periódicamente para reconocer los aspectos susceptibles de mejoramiento e identificar si quienes participan en el necesitan algún tipo de capacitación que les permita integrar todos los elementos requeridos, desde la planeación de la evaluación, la realización de la misma y por supuesto el diseño e implementación de las acciones de mejoramiento.

Además, Pedraza, Glenys & Mayrene (2010), mencionan que el desempeño laboral constituye un elemento importante para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

Respecto a las teorías del clima organizacional con el desempeño laboral, Marroquín y Pérez (2011), señalan que el clima organizacional puede ser considerado como una ventaja o desventaja para el buen desempeño de los trabajadores en una organización, pudiendo ser un factor de gran influencia en el comportamiento de quienes la integran, es la expresión de la percepción que los trabajadores y directivos tienen de la organización a la que pertenecen y que repercute directamente en el desempeño de la organización.

Además, García (2009), citando a Gálvez (2000) y Dessler (1976), expresa que el clima organizacional, como expresión personal de la percepción de los trabajadores y directivos se forman de la dirección a la que pertenecen, incide directamente en

el desempeño de la organización. Plantea que las personas al momento de ingresar a una determinada organización, ya poseen ideas preconcebidas sobre ellos, de quienes son, que se merecen y que son capaces de hacer; estas ideas reaccionan con el trato que reciben por parte de sus jefes, la opinión de los compañeros de trabajo, y la estructura de la organización; en consecuencia, el desempeño laboral no solamente está influenciado por el análisis objetivo del ambiente, sino también por sus impresiones subjetivas (percepciones) del clima en el que labora.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Según lo señalado por Hernández, Fernández & Baptista (2010), se justifican las investigaciones cuando cumplan con la mayor cantidad de criterios y respondan a la mayor cantidad de interrogantes. En la presente investigación se tomaron los siguientes criterios:

Esta investigación es conveniente porque permitió determinar el nivel de clima organizacional que existe dentro de la Municipalidad Provincial de Yungay y su relación con el desempeño laboral.

La presente investigación tiene una relevancia social, porque considera importante el estudio del clima organizacional para crear buenos ambientes de trabajo y de esta manera lograr un buen desempeño laboral, el mismo que tendrá efectos en la población, a través de la mejora de la calidad de servicios que brinda la Municipalidad Provincial de Yungay.

Esta investigación tiene implicaciones prácticas, porque sus resultados servirán a los funcionarios como instrumento para la toma de decisiones y por ende mejorar la gestión municipal.

Asimismo, esta investigación propicia el aporte de carácter teórico, que ayudara a esclarecer cuan complejo y dinámico es el clima organizacional y el desempeño laboral; además la presente investigación servirá como referencia a otros investigadores e instituciones.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017.

Ho: No existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Ha1: Existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Yungay.

H01: No existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Yungay.

Ha2: Existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión desarrollo de procesos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Yungay.

H02: No existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión desarrollo de procesos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Yungay

Ha3: Existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión ética

y conducta en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay.

H03: No existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión ética y conducta en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay.

Ha4: Existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión liderazgo y dirección en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay.

Ha4: No existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión liderazgo y dirección en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay

Ha5: Existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay.

H05: No existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay.

Ha6: Existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión comunicación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay.

H06: No existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión comunicación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay.

1.7.2. Objetivos específicos

- Describir los niveles de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay.
- Evaluar el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Yungay.
- Determinar la relación entre clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay.
- Determinar la relación entre clima organizacional a través de la dimensión desarrollo de procesos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Yungay.
- Determinar la relación entre clima organizacional a través de la dimensión ética y conducta en el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Yungay.
- Determinar la relación entre clima organizacional a través de la dimensión liderazgo y dirección en el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Yungay.
- Identificar la relación existente entre clima organizacional a través de la dimensión motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay.
- Determinar la relación existente entre clima organizacional a través de la dimensión comunicación y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Yungay.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.

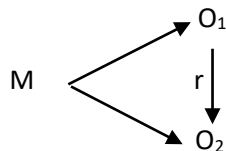
La investigación realizada se encuentra dentro del enfoque cuantitativo, porque los datos que se recolectaron fueron valorados según escalas cuantitativas y analizados mediante estadígrafos y parámetros estadísticos.

Además, la investigación es de tipo no experimental, porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de variables, se observaron los fenómenos en su ambiente natural.

Asimismo, la investigación es transversal, porque los datos se recolectaron en un único periodo de tiempo.

El diseño utilizado es el descriptivo correlacional, debido a que en un primer momento se ha descrito cada una de las variables, para luego encontrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Yungay; así como establecer la correlación entre las dos variables.

Siendo el esquema de investigación utilizado el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O1: Representa el clima organizacional

O2: Representa el desempeño laboral

r: Representa la relación que existe entre ambas variables

2.2. Variables, operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Según Brunet (2007), el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales de los individuos sobre su medio organizacional. El individuo al formar su percepción del ambiente interno, actúa como procesador de la información que usa, en relación con los eventos reales y características de la organización además de sus propiedades como perceptor.	El clima organizacional está relacionado con la percepción de los trabajadores respecto a la estructura organizacional basados en la cantidad de funciones, así como la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y otros procesos que influyen en la toma de decisiones, respetando los principios corporativos como los valores, basados en los estilos de dirección y liderazgo que van ligados a la motivación traducido en altos niveles de esfuerzo para lograr metas institucionales.	Estructura organizacional	Cantidad de funciones Procedimientos	Malo: 18-44 Regular: 45-62 Bueno: 63-90
			Desarrollo de procesos	Toma de decisiones Liderazgo	
			Ética y conducta individual	Actitudes Adaptación al cambio	
			Liderazgo y dirección	Estilos de dirección Credibilidad	
			Motivación	Remuneración Rotación de cargos	
			Comunicación	Canales de comunicación	
			Desempeño laboral	Según Chiavenato (2007), el desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores en una organización, susceptible de ser medido, de acuerdo a las competencias y al nivel que desarrollan.	
Resultado laboral	Productividad Trabajo en equipo Competencias				
Mejora de la atención	Eficiencia Motivación Capacitación				

2.3. Población y muestra

Población:

Esta investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Yungay, ubicada en la Región Ancash, la población estuvo representada por los trabajadores administrativos, entre ellos personal nombrado, permanente y contratado, que hacen un total de 94 trabajadores.

Muestra:

Para determinar la muestra del presente estudio de investigación se procedió a utilizar la fórmula estadística siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{(N-1) E^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la Muestra

N = Valor de la Población, en este caso 94 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay.

Z = Valor crítico correspondiente a un coeficiente de confianza del cual se desea hacer la investigación, en este caso como se va a trabajar a un nivel de confianza de 95%, corresponde asignarle el valor de 1.96.

P = Proporción proporcional de ocurrencia de un evento, en este caso como no se ha determinado dichos valores mediante una encuesta piloto, corresponde asignarle el valor 0.5.

q = Proporción proporcional de no ocurrencia de un evento, que equivale 1-p, que resulta en 0.5.

E = Error muestral, como se va a trabajar a un nivel de confianza de 95%, corresponde asignarle el valor de 0.05 o 5%.

Entonces aplicando la fórmula para hallar el tamaño de muestra se obtiene lo siguiente

$$n = \frac{1.96^2 * 94 * 0.5 * 0.5}{(94 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{90.2776}{1.3329}$$

$$n = 67.7302$$

$$n = 68$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra fue de 68 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay, que se encuentran laborando durante el año 2017.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnica: para la ejecución de la presente investigación se ha utilizado la encuesta; para Hernández, Fernández & Baptista (2010), la encuesta es una técnica que contiene preguntas, y se aplica a un número considerable de encuestados, que poseen ciertas características particulares.

Instrumento: el instrumento utilizado fue el cuestionario para cada una de las variables de estudio, el cuestionario correspondiente a la primera variable contiene 18 preguntas, mientras que el cuestionario de la segunda variable 10 preguntas; ambos cuestionarios fueron aplicados a los trabajadores, el tiempo utilizado para desarrollar dichos cuestionarios, fue un promedio de 15 minutos. Hernández, Fernández & Baptista (2003) define al instrumento como un recurso utilizado en la ejecución de la investigación, para extraer información.

Validez: Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), la validación de instrumentos es definida como la determinación de la capacidad que presentan dichos instrumentos para medir las cualidades para los cuales fueron diseñadas. En el presente estudio; el instrumento utilizado, ya fue aplicado anteriormente por el investigador Caballero (2015), en el trabajo de tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia”, por ende, el instrumento cuenta con la validación respectiva.

Confiabilidad: con relación a la confiabilidad de los instrumentos, se empleó el estadístico de confiabilidad denominado Alfa de Cronbach. Luego de los cálculos respectivos y con la ayuda de la hoja de cálculo Excel se determinó su grado de fiabilidad en función a valores numéricos que oscilan entre $X = 0$ y $X = 1$.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis que se utilizaron, para los resultados de la presente investigación fueron los siguientes:

Tablas de frecuencia: debido a que la información recabada necesitó ser desagregada en categorías o frecuencias.

Gráficos: permitió que en forma simple y rápida se observen las características de los datos o las variables, de acuerdo con su presentación, los gráficos son: lineales, diagramas de barras, pictograma.

Estadísticos: Se utilizaron métodos estadísticos como la distribución de frecuencias, gráficas estadísticas, análisis de correlación de variables, uso de la distribución Chi cuadrado para determinar el grado de correlación de las variables en estudio y poder verificar la hipótesis planteada.

Las conclusiones: se formularon teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

2.6. Aspectos éticos

Durante la investigación se ha tenido en cuenta los siguientes aspectos éticos: el consentimiento informado de los participantes, el respeto a la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados por la institución y la identidad de los individuos que participaron en el estudio; además, se contó con la autorización de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay para llevar a cabo dicha investigación; asimismo, se hizo uso del aplicativo turnitin para verificar la autenticidad de la información.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

Para alcanzar los objetivos propuestos, se aplicaron los cuestionarios, tanto para medir los niveles del clima organizacional, así como para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay. Dicho instrumento para la variable clima organizacional, está compuesto por seis dimensiones: estructura organizacional, desarrollo de procesos, ética y conducta individual, liderazgo y dirección, motivación y comunicación, distribuidas en dieciocho ítems y para el desempeño laboral con tres dimensiones: cumplimiento de funciones, resultado laboral y mejora de la atención; distribuida en diez ítems, usando la escala de Likert para ambas variables, teniendo como alternativas de respuestas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) siempre (5).

Se procede a describir cada una de las variables: clima organizacional y desempeño laboral, las mismas que han sido utilizadas para el cuestionario de percepciones, habiéndose trabajado con las puntuaciones directas de cada dimensión de conversión a niveles establecidas para el análisis de dichas variables; utilizando los percentiles estadísticos, de acuerdo a las características:

❖ Variable Clima organizacional:

Puntuación	Nivel
Menores del 25%	Malo
Del 25% al 75%	Regular
Más del 75%	Bueno

❖ Variable Desempeño laboral:

Puntuación	Nivel
Menores del 25%	Bajo
Del 25% al 75%	Medio
Más del 75%	Alto

Para desarrollar los resultados se han considerado dos etapas:

ETAPA 1: Se describieron las variables de estudio.

ETAPA 2: Se realizó el análisis estadístico correlacional y la prueba de hipótesis para las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores; así como para las dimensiones de la variable clima organizacional con el desempeño laboral.

3.1. Análisis descriptivo de los datos generales:

Tabla 01

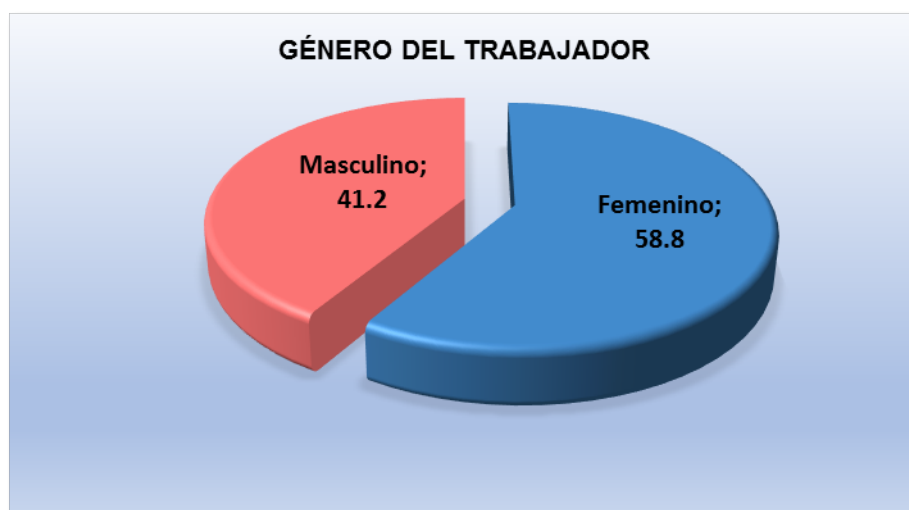
Porcentaje de servidores de la Municipalidad Provincial de Yungay, según género. Yungay 2017

Género del trabajador	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	40	58,8
Masculino	28	41,2
Total	68	100,0

Fuente. –Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

Gráfico 01

Porcentaje de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, según Género. Yungay 2017



Interpretación:

En la Tabla 1 y Gráfico 1, se observa que, el 58,8% del total de trabajadores encuestados, son de género femenino mientras que el 41,2% son de género masculino.

Tabla 02

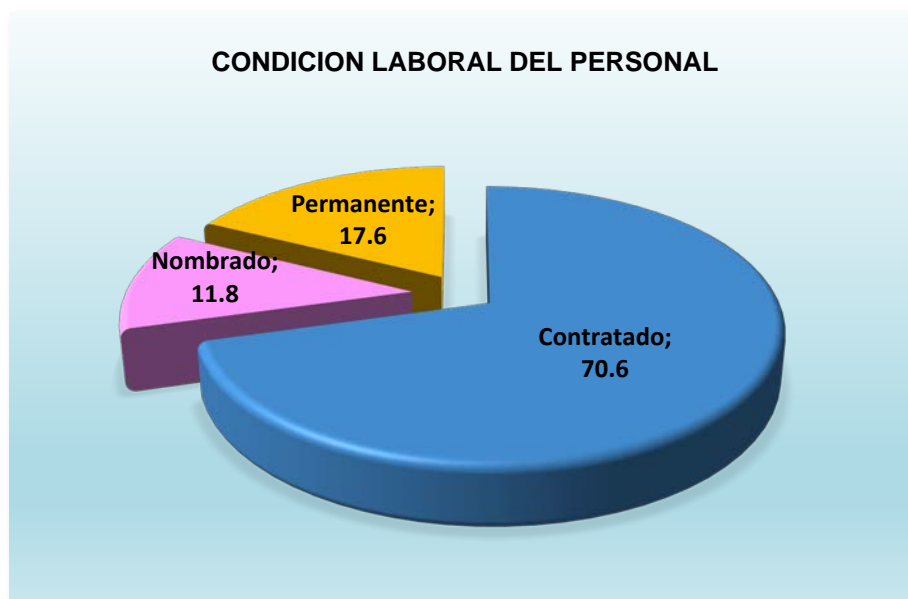
Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según condición laboral. Yungay 2017

Condición laboral del personal	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	48	70,6
Nombrado	8	11,8
Permanente	12	17,6
Total	68	100,0

Fuente. – Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

Gráfico 02

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según condición laboral. Yungay 2017



Interpretación:

De la Tabla 2 y Gráfico 2, se observa que, del total de encuestados, que conforman la muestra; el 70.6% tienen una condición laboral de contratado, un 17.6% su condición laboral es de permanente, mientras que sólo el 11.8% son nombrados.

Tabla 03

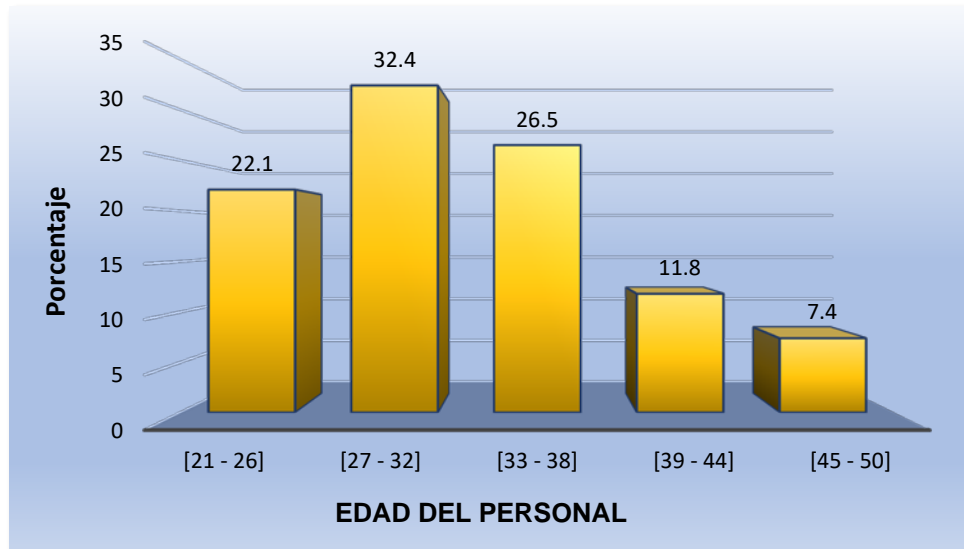
Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, de acuerdo a su edad

Edad del trabajador	Frecuencia	Porcentaje
[21 - 26]	15	22,1
[27 - 32]	22	32,4
[33 - 38]	18	26,5
[39 - 44]	8	11,8
[45 - 50]	5	7,4
Total	68	100,0

Fuente. – Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

Gráfico 03

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, de acuerdo a su edad



Interpretación:

En la Tabla 03 y Gráfico 03, se puede apreciar que el 32,4% del personal que labora en dicha Municipalidad, su edad oscila entre los 27 a 32 años, del 26,5% su edad oscila entre los 33 a 38 años, de un 22,1% de 21 a 26 años y de un porcentaje menor, 11,8% y 7,4%, sus edades oscilan entre 39 a 44 y de 45 a 50 años respectivamente.

3.2. Análisis descriptivo de las variables de estudio (Clima Organizacional y Desempeño Laboral):

Tabla 04

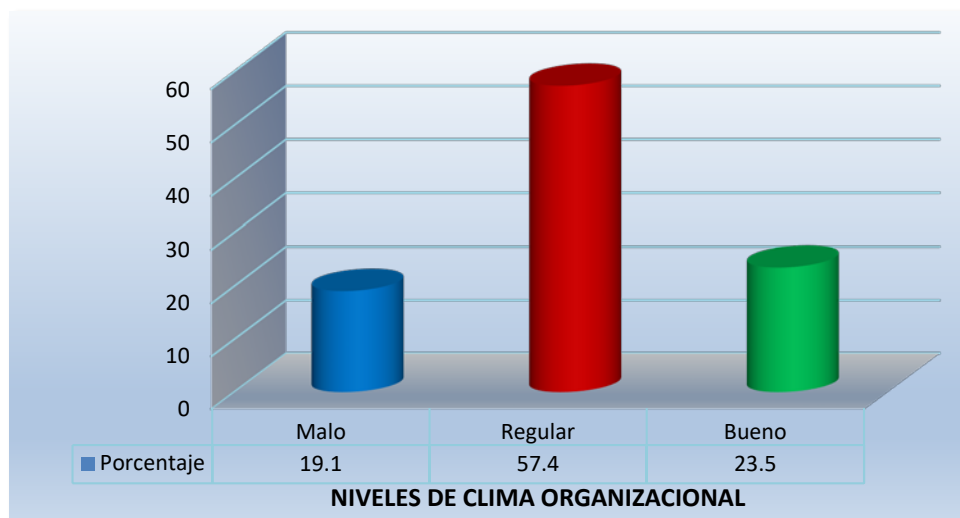
Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según niveles de Clima Organizacional. Yungay 2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	19,1
Regular	39	57,4
Bueno	16	23,5
TOTAL	68	100,0

Fuente. - Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

Gráfico 04

Participación del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según niveles de Clima Organizacional. Yungay 2017



Interpretación:

De la Tabla 04 y Gráfico 04, según los datos recabados en la encuesta, el 57,40% de los trabajadores encuestados consideran que, dentro de la municipalidad, existe un nivel regular del clima organizacional, el 23,50% consideran que hay un buen nivel, mientras que el 19,10% indicaron que se percibe un mal clima organizacional.

Tabla 05

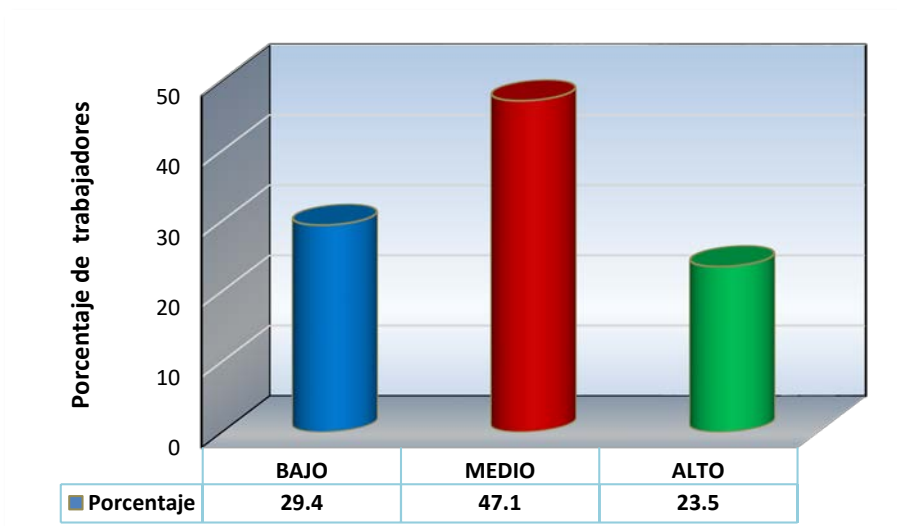
Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles de Desempeño Laboral. Yungay 2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	29,4
Medio	32	47,1
Alto	16	23,5
TOTAL	68	100,0

Fuente. - Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

Gráfico 05

Porcentaje de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, según niveles de Desempeño Laboral. Yungay 2017



Interpretación:

De la Tabla 05 y Gráfico 05, se deduce que, del total de entrevistados, el 47,1% opinan que su desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, el 29,4% consideran que su desempeño laboral es bajo mientras que un considerable 23,5% de los encuestados, manifestaron desarrollar un nivel alto respecto al desempeño laboral.

Tabla 06

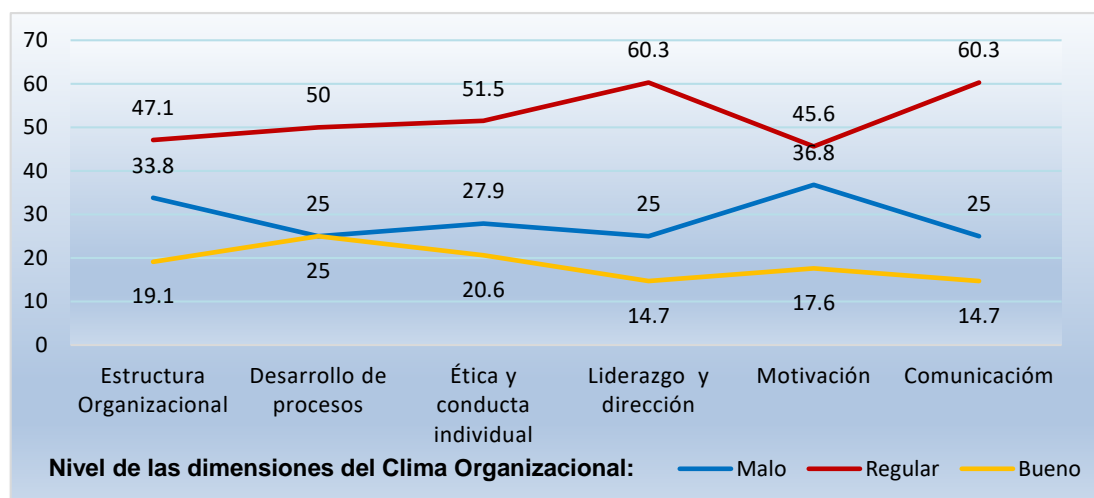
Porcentaje del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según las dimensiones del clima organizacional y sus niveles. Yungay 2017

Dimensión	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Estructura Organizacional	Malo	23	33,8
	Regular	32	47,1
	Bueno	13	19,1
Desarrollo de procesos	Malo	17	25,0
	Regular	34	50,0
	Bueno	17	25,0
Ética y conducta individual	Malo	19	27,9
	Regular	35	51,5
	Bueno	14	20,6
Liderazgo y dirección	Malo	17	25,0
	Regular	41	60,3
	Bueno	10	14,7
Motivación	Malo	25	36,8
	Regular	31	45,6
	Bueno	12	17,6
Comunicación	Malo	17	25,0
	Regular	41	60,3
	Bueno	10	14,7
Total		68	100,0

Fuente. - Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

Gráfico 06

Porcentaje del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según las dimensiones del clima organizacional y sus niveles. Yungay 2017



Interpretación:

De la Tabla 06 y Gráfico 06, se deduce que, según la dimensión estructura organizacional, el 47,1% del total de encuestados consideran que existe un nivel regular, el 33,8% un mal nivel y el 19,1% con un buen nivel; asimismo para la dimensión desarrollo de procesos, el 50% considera que existe un nivel regular, mientras que, un 25% percibe un nivel malo y otro 25% un nivel bueno, para la dimensión ética y conducta individual, el 51,5% opinaron que existe un nivel regular, un 27,9% un nivel malo y el 20,6% precisaron que el nivel es bueno, por otro lado respecto a la dimensión liderazgo y dirección, así como para la comunicación, existe un considerable porcentaje, 60,3% , de los encuestados, manifestaron percibir un nivel regular, mientras que el 25% lo considera malo y un 14,7% un nivel bueno, por último, con respecto a la dimensión motivación, no existe una marcada diferencia entre los niveles malo y regular, pero sí en el nivel bueno, con el 17.6%.

Tabla 07

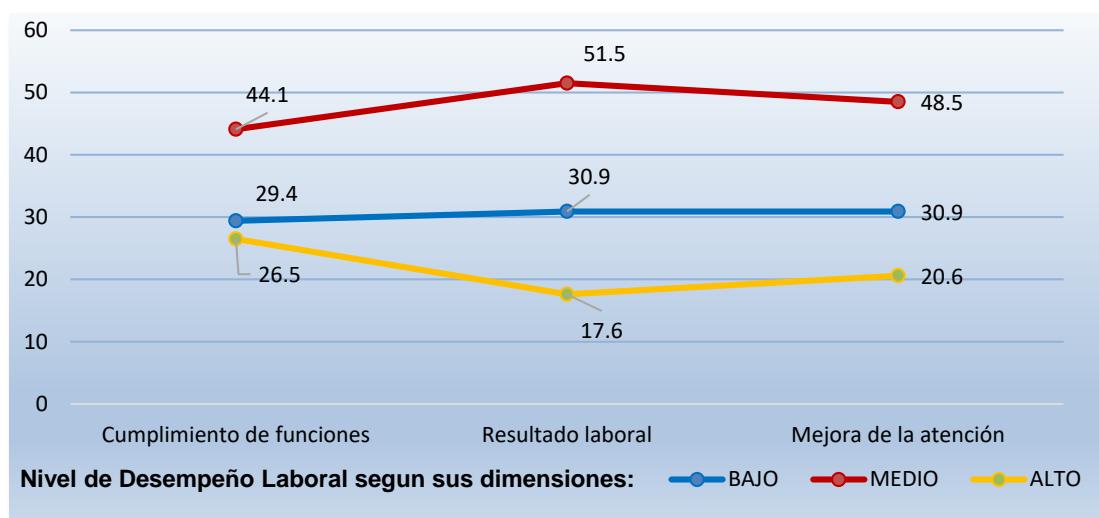
Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según dimensiones del desempeño laboral y sus niveles. Yungay 2017

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Cumplimiento de funciones	Bajo	20	29,4
	Medio	30	44,1
	Alto	18	26,5
Resultado laboral	Bajo	21	30,9
	Medio	35	51,5
	Alto	12	17,6
Mejora de la atención	Bajo	21	30,9
	Medio	33	48,5
	Alto	14	20,6
Total		68	100,0

Fuente. - Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

Gráfico 07

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según dimensiones del desempeño laboral y sus niveles. Yungay 2017



Interpretación:

De la Tabla 07 y Gráfico 07, se deduce que en la dimensión del desempeño laboral: cumplimiento de funciones, el 47,1% respondieron que existe un nivel medio, el 33,8% un nivel bajo y el 19,1% un nivel alto; para la dimensión: resultado laboral, el 50% indicaron que existe un nivel medio, mientras que el 25% consideran un nivel bajo, al igual que un nivel alto, para la dimensión ética y conducta individual, el 51,5% opinaron que el nivel es mediano, mientras que el 27,9% considera que el nivel es bajo y el 20,6% percibe que el nivel es alto. Asimismo, con respecto a la dimensión: mejora de la atención, el 48.5% manifestaron observar un nivel medio, el 30.9% percibe un nivel bajo y un 20,6% un nivel alto.

3.3. Análisis estadístico correlacional:

Tabla 08

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles del desempeño laboral y su relación con los niveles de la estructura organizacional. Yungay 2017.

Estructura organizacional	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bueno	9	13.2	3	4.4	1	1.5	13	19.1
Regular	0	0.0	13	19.1	10	14.7	23	33.8
Malo	7	10.3	16	23.5	9	13.2	32	47.1
Total	16		32		20		68	100.0

Fuente. - Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

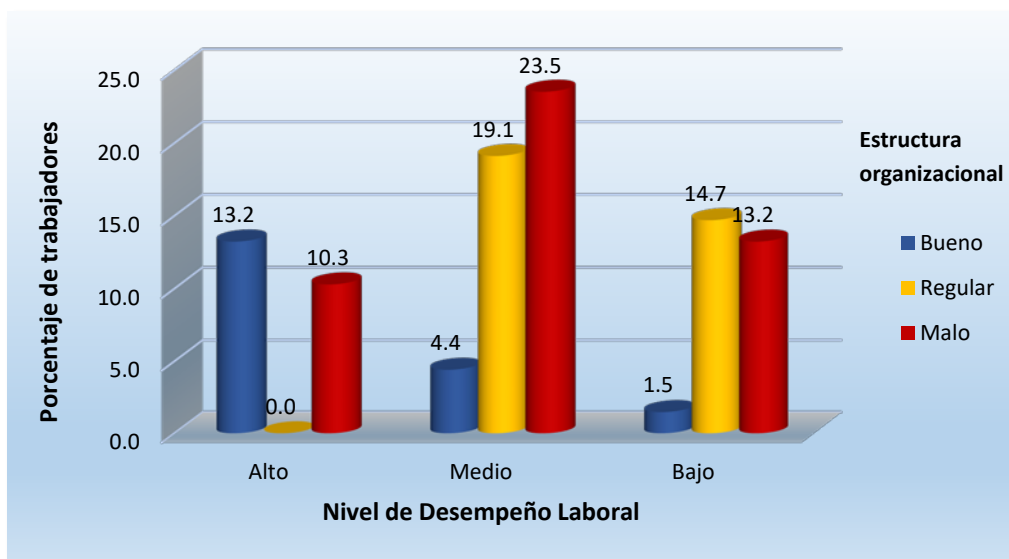
Chi-cuadrado	$\chi^2=22,724$	G.l. 4	$p= 0.000 < 0.05$ Significativo
---------------------	-----------------	--------	--

Correlación de Pearson	$r = 0,563^{**}$	$p=0,000$
-------------------------------	------------------	-----------

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

Gráfico 08

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles del desempeño laboral y su relación con los niveles de la estructura organizacional. Yungay 2017.



Interpretación:

En la Tabla 08 y Gráfico 08, según la percepción del personal que labora en la Municipalidad de Yungay, se determina que de todos los que manifestaron que el nivel de desempeño laboral es medio, el 23,5% consideran que la estructura organizacional es mala, el 19,1% regular y solo un 4,4 indicaron que es buena. Asimismo, de aquellos que respondieron tener un desempeño laboral bajo, un 14,7% indicaron tener una regular estructura organizacional, un 13,2% consideran que la estructura organizacional es mala y el 1,5% consideran que es buena; mientras que, para el personal que respondió tener un alto desempeño laboral, el 13,2%, indico que esto se debe a que la estructura organizacional es buena y el 10,3% se debe a tener una mala estructura y ninguno de estos, manifestaron que ocurra por tener una regular estructura organizacional.

Asimismo, para el análisis de correlación, si existe o no una asociación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral; se determinó que el valor de la distribución Chi-cuadrado, con $X_c^2=22,724$, indica que existe una asociación significativa ($p= 0.000 < 0.05$) entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral.

Por lo tanto, en la Municipalidad Provincial de Yungay existe un nivel de relación positiva moderada ($r=0,563^{**}$) y significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral.

Tabla 09

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles del desempeño laboral y su relación con los niveles el desarrollo de procesos. Yungay 2017.

Desarrollo de procesos	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bueno	10	14.7	7	10.3	0	0.0	17	25.0
Regular	0	0.0	7	10.3	10	14.7	17	25.0
Malo	6	8.8	18	26.5	10	14.7	34	50.0
Total	16		32		20		68	100.0

Fuente. - Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

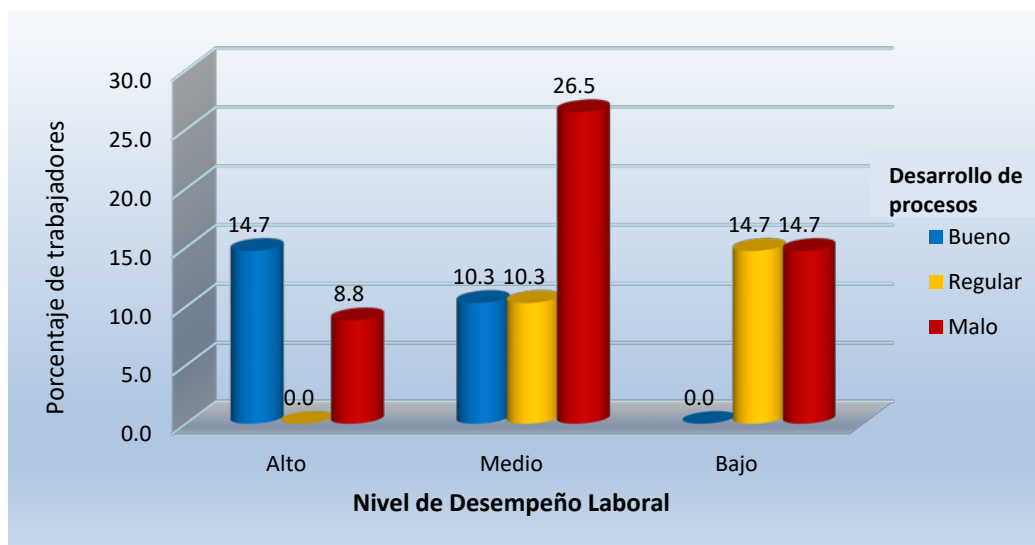
Chi-cuadrado $\chi^2=24,000$ G.l. 4 $p=0.000<0.05$ **Significativo**

Correlación de Pearson	$r = 0,586^{**}$	$p=0,000$
-------------------------------	------------------	-----------

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

Gráfico 09

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles del desempeño laboral y su relación con los niveles el desarrollo de procesos. Yungay 2017



Interpretación:

De la Tabla 09 y Gráfico 09, según la opinión de los encuestados, se aprecia que de todos los que manifestaron que el nivel de desempeño laboral es medio, un 26,5% consideran que el desarrollo de procesos es malo, el 10,3% de lo consideran regular, así como otro 10,3% lo considera bueno, del mismo modo el personal que respondió tener un desempeño laboral bajo, un 14,7% indicaron que es como consecuencia de tener un nivel regular o malo respecto al desarrollo de procesos, y finalmente para los encuestados que respondieron tener un alto desempeño laboral, consideran que se debe a que los niveles de desarrollo de procesos son buenos con el 14,7%, el 8,8% que se debe a tener un mal desarrollo de procesos y ninguno de estos, manifestaron que ocurra por tener un nivel regular.

Cabe indicar que, existe una correlación entre la dimensión de desarrollo de procesos respecto al desempeño laboral; obteniendo el valor de la distribución Chi-cuadrado, de $\chi^2=24,00$, determinando que existe una asociación significativa ($p=0.000 < 0.05$).

Por lo tanto, se puede afirmar que existe un nivel de relación positiva moderada ($r=0,586^{**}$) y significativa entre la dimensión de desarrollo de procesos y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay

Tabla 10

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles de desempeño laboral y su relación con los niveles de la dimensión de ética y conducta individual. Yungay 2017

Ética y conducta individual	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bueno	11	16.2	3	4.4	0	0.0	14	20.6
Regular	5	7.4	21	30.9	9	13.2	35	51.5
Malo	0	0.0	8	11.8	11	16.2	19	27.9
Total	16		32		20		68	100.0

Fuente. - Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

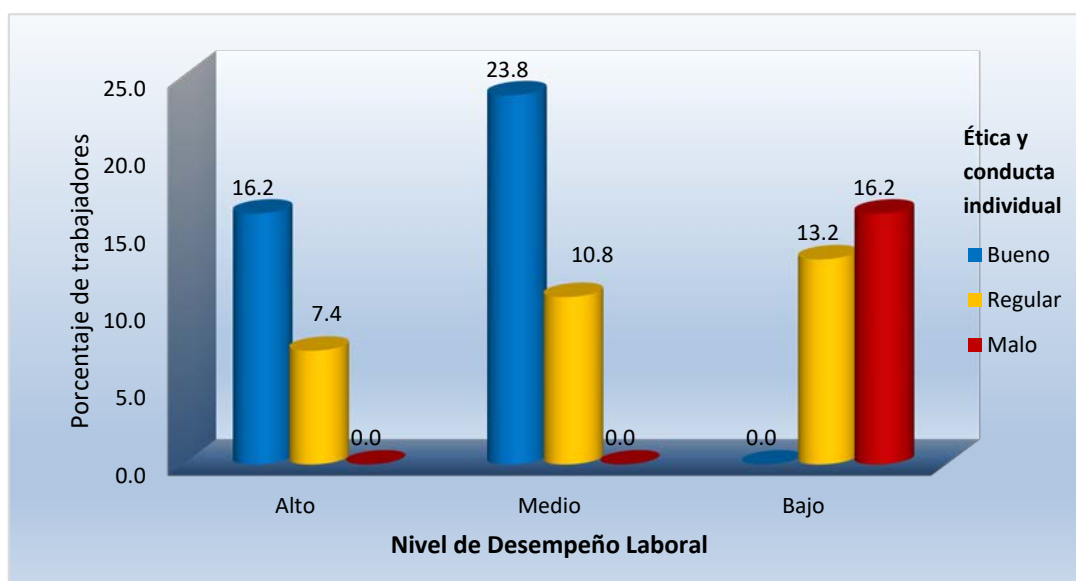
Chi-cuadrado $\chi^2=36,588$ G.l. 4 $p=0.000<0.05$ **Significativo**

Correlación de Pearson	$r = 0,680^{**}$	$p=0,000$
-------------------------------	------------------	-----------

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

Gráfico 10

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles de desempeño laboral y su relación con los niveles de la dimensión de ética y conducta individual. Yungay 2017



Interpretación:

Al observar la Tabla 10 y Gráfico 10, se aprecia que el personal que viene laborando en la Municipalidad, manifestaron tener un nivel de desempeño laboral medio, el 23,8% manifiestan que el nivel de ética y conducta individual es bueno y el 10,8% indicaron tener un nivel regular. Para aquellos encuestados que respondieron tener un desempeño laboral bajo, el 16,2% calificaron con el nivel de malo la práctica de ética y conducta individual y el 13,2% como regular. Así mismo, se puede apreciar para los encuestados que respondieron tener un alto desempeño laboral, consideran que se debe a que el nivel de ética y conducta individual es bueno con el 16,2% y un 7,4% piensa que se debe a tener un nivel regular de ética y conducta individual.

Respecto al análisis de correlación, entre la dimensión ética y conducta individual respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, se puede apreciar que existe una correlación entre dichas variables, al obtener el valor de la distribución Chi-cuadrado, igual a $X_c^2=36,588$; por lo que se determina que existe una asociación significativa ($p= 0.000 < 0.05$).

En, consecuencia se concluye, que existe un nivel de relación positiva moderada ($r=0,680^{**}$) y significativa entre la ética y conducta individual y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Yungay.

Tabla 11

Participación porcentual del Personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles de desempeño laboral y su relación con los niveles de la dimensión de liderazgo y dirección. Yungay 2017

Liderazgo y dirección	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bueno	9	13.2	1	1.5	0	0.0	10	14.7
Regular	7	10.3	24	35.3	10	14.7	41	60.3
Malo	0	0.0	7	10.3	10	14.7	17	25.0
Total	16		32		20		68	100.0

Fuente. - Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

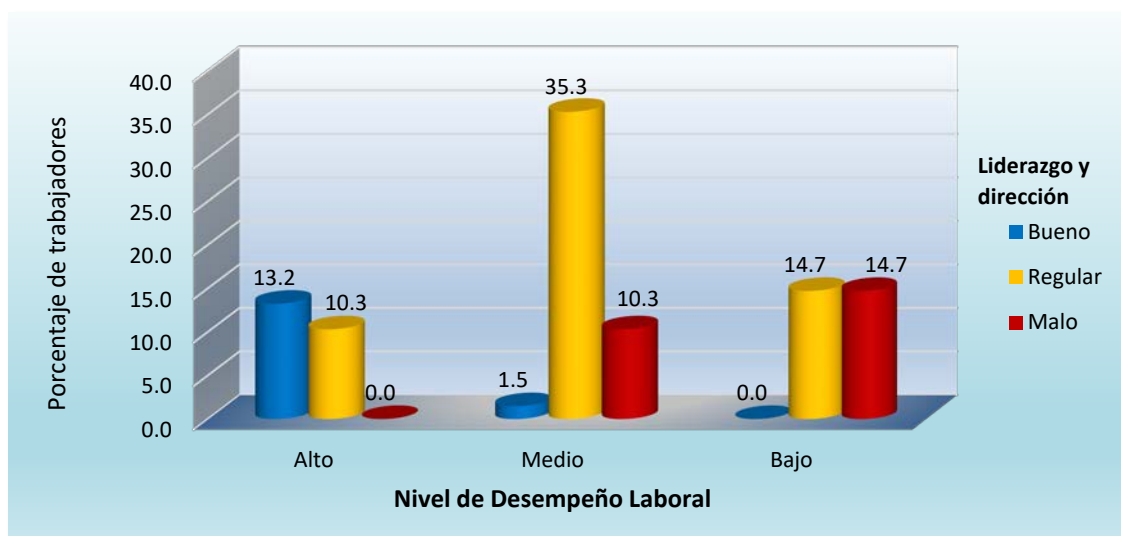
Chi-cuadrado $X^2=35,988$ G.I. 4 $p=0.000<0.05$ **Significativo**

Correlación de Pearson	$r = 0,720^{**}$	$p=0,000$
-------------------------------	------------------	-----------

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

Gráfico 11

Participación porcentual del Personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles de desempeño laboral y su relación con los niveles de la dimensión de liderazgo y dirección. Yungay 2017



Interpretación:

Considerando la Tabla 11 y Gráfico 11, se puede observar que de todos los que vienen laborando en la Municipalidad que manifestaron tener un nivel de desempeño laboral medio, el 35,3% consideran que el nivel de liderazgo y dirección es regular, un 10,3% consideran que el nivel es malo y el 1,5% perciben tener un nivel bueno. Para aquellos que manifestaron tener un desempeño laboral bajo 14,7%, indicaron que el nivel de la dimensión de liderazgo y dirección es regular, así como, el mismo porcentaje considera que el nivel es malo, mientras que, para aquellos que respondieron tener un alto desempeño laboral, el 13,2% manifiestan que el nivel es bueno y el 10,3 que es regular los niveles de liderazgo y dirección que se viene dando en dicha municipalidad.

De igual manera para el análisis de correlación, entre la dimensión liderazgo y dirección con el desempeño laboral, se puede apreciar que si existe una correlación positiva alta, entre ambas variables; puesto que al obtener el valor de la distribución Chi-cuadrado, igual a $X_c^2=35,988$ y al determinar que existe una asociación significativa ($p= 0.000 < 0.05$)

Asimismo, se puede confirmar que existe un nivel de relación positiva alta ($r=0,720^{**}$) y significativa entre el liderazgo y dirección con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay - Ancash.

Tabla 12

Distribución porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles de desempeño laboral y su relación con los niveles de la dimensión de motivación. Yungay 2017

Motivación	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bueno	6	8.8	5	7.4	1	1.5	12	17.6
Regular	8	11.8	18	26.5	5	7.4	31	45.6
Malo	2	2.9	9	13.2	14	20.6	25	36.8
Total	16		32		20		68	100.0

Fuente. - Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

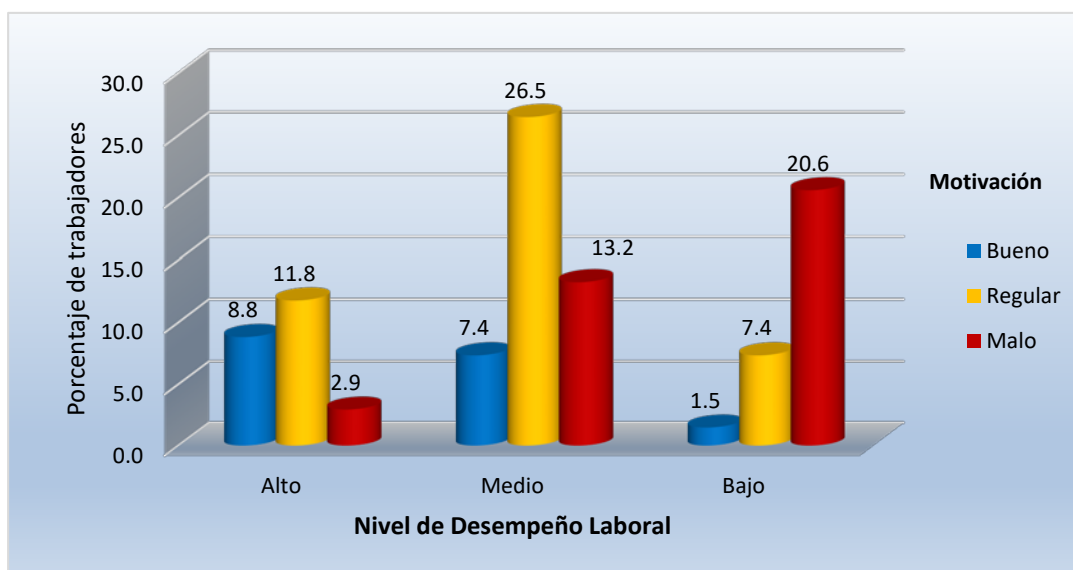
Chi-cuadrado $\chi^2_c=17,407$ G.l. 4 $p=0.002<0.05$ **Significativo**

Correlación de Pearson	$r = 0,552^{**}$	$p=0,002$
-------------------------------	------------------	-----------

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

Gráfico 12

Distribución porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles de desempeño laboral y su relación con los niveles de la dimensión de motivación. Yungay 2017



Interpretación:

De la Tabla 12 y Gráfico 12, se precisa que, según la opinión de los encuestados, que manifestaron que el nivel de desempeño laboral es medio, un 26,5% indican que el nivel de motivación es regular, el 13,2% lo considera malo y un 7,4% bueno, mientras que, para aquellos que respondieron tener un desempeño laboral bajo, el 20,6% percibe que el nivel de motivación es malo, el 7,4% consideran que el nivel es regular y solo el 1,5% indicaron que el nivel de motivación es bueno. Asimismo, para los que opinaron que el nivel de desempeño laboral es alto, consideran que el nivel de motivación es regular, el 8,8% considera que el nivel es bueno y solo para 2,9% el nivel es malo.

Por lo tanto, para el análisis de correlación, existe una correlación entre la motivación respecto al desempeño laboral; obteniendo el valor de la distribución Chi-cuadrado, de $X_c^2=17,407$, determinando que existe una asociación significativa ($p= 0.002 < 0.05$) entre la dimensión de motivación y el desempeño laboral.

Por lo que se puede concluir, que se determina la existencia de una relación positiva moderada ($r=0,552^{**}$) y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay - Ancash.

Tabla 13

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles de desempeño laboral, y su relación con los niveles de la dimensión de comunicación. Yungay 2017

Comunicación	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bueno	3	4.4	6	8.8	1	1.5	10	14.7
Regular	13	19.1	18	26.5	10	14.7	41	60.3
Malo	0	0.0	8	11.8	9	13.2	17	25.0
Total	16		32		20		68	100.0

Fuente. - Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

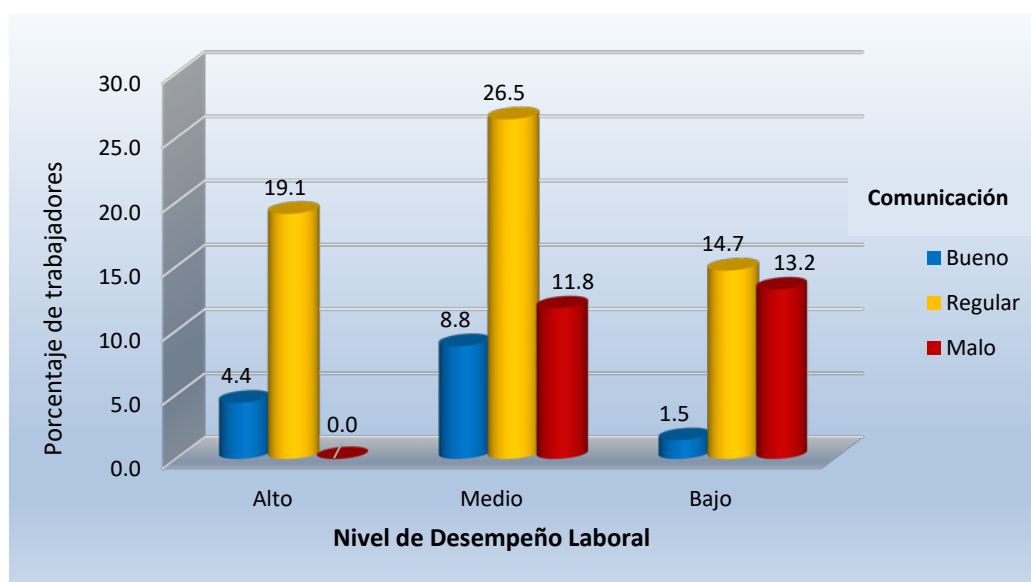
Chi-cuadrado $\chi^2=10,619$ G.l. 4 $p=0.031 < 0.05$ **Significativo**

Correlación de Pearson	$r = 0,368^{**}$	$p=0,031$
-------------------------------	------------------	-----------

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

Gráfico 13

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles de desempeño laboral, y su relación con los niveles de la dimensión de comunicación. Yungay 2017.



Interpretación:

Al observar la Tabla 13 y Gráfico 13, se aprecia que, del total de los encuestados, que consideran la existencia de un nivel de desempeño laboral medio, el 26,5% manifestaron además que el nivel de comunicación es regular, un 11,8% consideran que es malo y el 8,8% que es buena la comunicación que existe en su centro laboral, asimismo para aquellos trabajadores que respondieron tener un nivel de desempeño laboral bajo, el 14,7% calificaron con el nivel de regular la comunicación, un 13,2% con el nivel de mala y solo el 1,5% respondieron que existe un nivel de buena comunicación. Así como para los encuestados que respondieron tener un nivel de desempeño laboral alto, el 19,1 % manifestaron tener un nivel regular de comunicación y con un pequeño porcentaje del 4,4% aseveran tener un nivel bueno de comunicación.

Para el análisis correlacional, entre la dimensión comunicación y desempeño laboral, se puede apreciar que existe una correlación entre dichas variables, al obtener el valor de la distribución Chi-cuadrado, igual a $\chi^2=10,619$; por lo que se comprueba que existe una asociación significativa ($p= 0.031 < 0.05$) entre la dimensión comunicación con el desempeño laboral.

Y se concluye la existencia de una relación positiva baja ($r=0,368^{**}$) y significativa entre la comunicación respecto al desempeño laboral de los encuestados que laboran en la Municipalidad Provincial de Yungay - Ancash.

Tabla 14

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles del clima organizacional, y su relación con los niveles de del desempeño laboral. Yungay 2017

Clima organizacional	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bueno	11	16.2	5	7.4	0	0.0	16	23.5
Regular	5	7.4	23	33.8	11	16.2	39	57.4
Malo	0	0.0	4	5.9	9	13.2	13	19.1
Total	16		32		20		68	100.0

Fuente. - Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

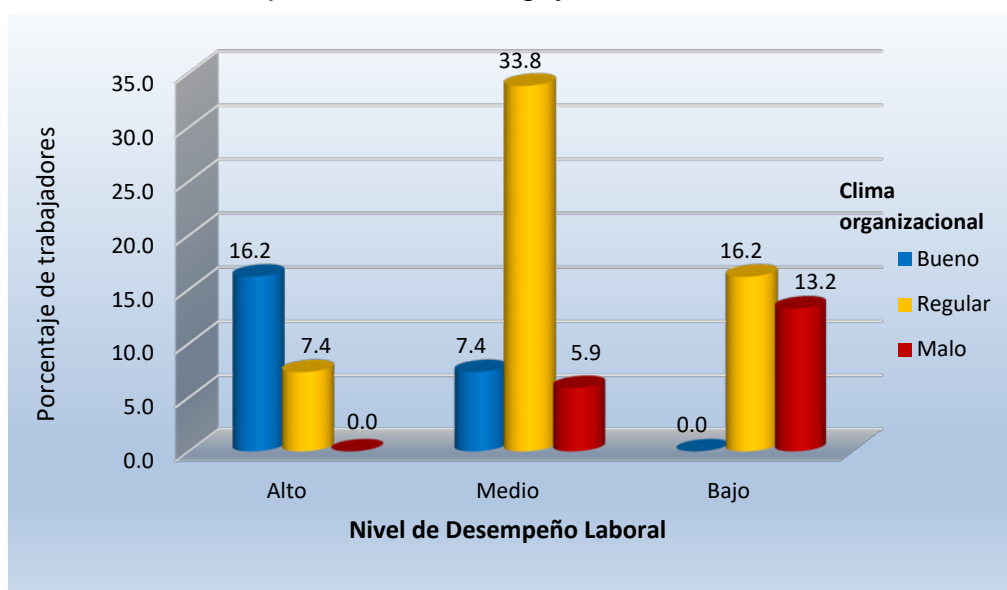
Chi-cuadrado $\chi^2=33,358$ G.l. 4 $p=0.000 < 0.05$ **Significativo**

Correlación de Pearson	$r = 0,756^{**}$	$p=0,000$
-------------------------------	------------------	-----------

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

Gráfico 14

Participación porcentual del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yungay, según los niveles del clima organizacional, y su relación con los niveles de la dimensión del desempeño laboral. Yungay 2017



Interpretación:

Al observar la Tabla 14 y Gráfico 14, la percepción que tienen todos los trabajadores que se encuentran laborando en la Municipalidad de Yungay, que respondieron que existe un nivel medio de desempeño laboral, el 33,8% manifestaron que el nivel del clima organizacional es regular, un 7,4% que es bueno y el 5,9% que es malo, asimismo para aquellos trabajadores que respondieron tener un nivel de desempeño laboral bajo, el 16,2% calificaron de regular el nivel de clima organizacional y un 13,2% de un mal clima. Así mismo para los trabajadores encuestados que respondieron tener un nivel de desempeño laboral alto, el 16,2% manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional y un pequeño porcentaje del 7,4% aseveran tener un clima organizacional regular.

Respecto al análisis de correlación, entre el clima organizacional y desempeño laboral, se puede apreciar que existe una correlación entre dichas variables, al obtener el valor de la distribución Chi-cuadrado, igual a $X_c^2=33,358$; por lo que se determina que existe una asociación significativa ($p= 0.000 < 0.05$) entre el clima organizacional con el desempeño laboral.

Por lo tanto, se concluye la existencia de una relación positiva alta ($r=0,756^{**}$) y significativa entre el clima organizacional respecto al desempeño laboral, según la percepción de los encuestados que vienen laborando en la Municipalidad provincial de Yungay.

3.4. Contrastación de Hipótesis:

A. Hipótesis general:

En la presente investigación, la hipótesis planteada es:

Ho: “No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”

Ha: “Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”

Analizando los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Yungay y para verificar la hipótesis planteada en la presente investigación, se usó el método estadístico muestral, Chi cuadrado, con el cual se procede a la verificación y contrastación de la hipótesis, a través de dicha prueba de independencia, la cual nos permitió determinar si existe o no una relación significativa entre las dos variables categóricas (Clima organizacional y Desempeño laboral)

Tabla 15

Análisis correlacional entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Yungay. Yungay 2017

Clima organizacional	Nivel de desempeño laboral						Total
	Alto		Medio		Bajo		
	fo	fe	fo	fe	fo	fe	N°
Bueno	11	3,8	5	7,5	0	4,7	16
Regular	5	9,2	23	18,4	11	11,5	39
Malo	0	3,1	4	6,1	9	3,8	13
Total	16		32		20		68

Fuente. - Resultado del instrumento: cuestionario de evaluación, uso SPSS ver.23

Dónde:

fo: Frecuencias Observadas (Obtenidos cruzando las variables)

fe: Frecuencias Esperadas (Obtenidos mediante cálculo)

Prueba Chi Cuadrado

De la Tabla 15, donde se observa las frecuencias observadas y esperadas, obtenidas después del procesamiento de datos con el uso del Software estadístico SPSS versión 23, el cálculo de la distribución Chi cuadrado está dado por:

$$X_c^2 = \frac{\sum(f_o - f_e)^2}{f_e} = \frac{(11 - 3.8)^2}{3.8} + \frac{(5 - 9.2)^2}{9.2} + \frac{(0 - 3.1)^2}{3.1} + \dots + \frac{(11 - 11.5)^2}{11.5} + \frac{(9 - 3.8)^2}{3.8} = 33.358$$

Nivel de significancia

La presente investigación tiene un nivel de confianza del 0,95 ($1-\alpha=95\%$), equivalente a un nivel de significancia de 0,05 ($\alpha=5\%$)

Zona de aceptación o de rechazo

Para determinar la zona de aceptación o de rechazo, es necesario calcular los grados de libertad. Para esto se utiliza la siguiente formula:

$$Gl = (c - 1)(h - 1)$$

Donde;

Gl = Grados de libertad

c = Columnas de la tabla

h = Filas de la tabla

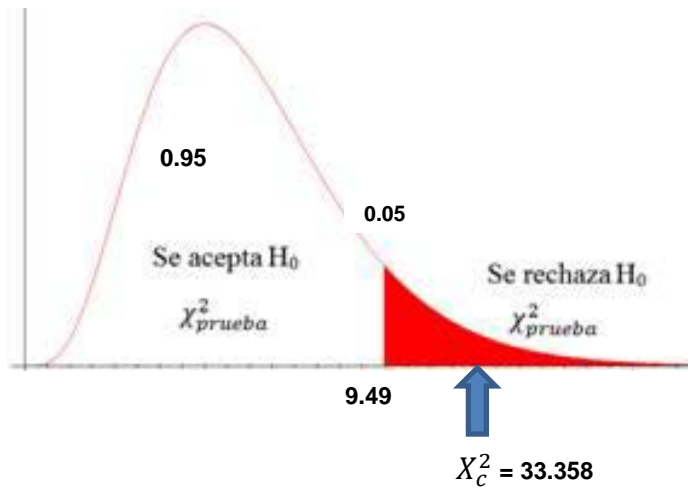
Entonces $Gl = (3 - 1)(3 - 1) = 4$

Por lo que, con un nivel de significancia del 5% y 4 grados de libertad, se tiene como resultado en la tabla de distribución un valor de 9,49 (valor crítico) con el cual se rechaza la hipótesis alternativa.

Entonces se puede deducir el valor Chi cuadrado tabulado como:

$$X_t^2 = 9,49$$

Por lo tanto, $X_c^2 = 33,358 > X_t^2 = 9,49$



Interpretación:

En la zona crítica se aprecia que el valor de $X_c^2 > X_t^2$ ($33,358 > 9.49$) y la P Value = $0.000 < 0,05 = \alpha$, lo cual se localiza en la zona de rechazo para la hipótesis nula; con lo que se demuestra que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay - 2017.

B. Hipótesis específica 01:

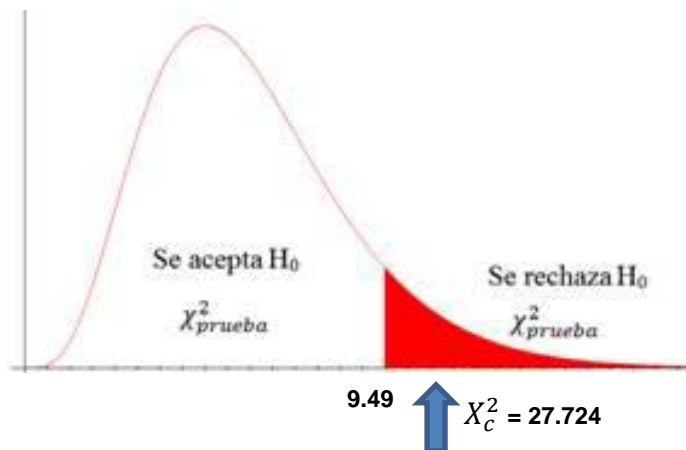
Ho: “No existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”

Ha: “Existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,724^a	4	,000
Razón de verosimilitud	25,163	4	,000
N de casos válidos	68		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,06.



Interpretación:

En la zona crítica se aprecia que el valor de $X_c^2 > X_t^2$ ($27,724 > 9.49$) y la P Value $=0.000 < 0,05=\alpha$, lo cual se localiza en la zona de rechazo para la hipótesis nula; con lo que se demuestra que existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017

C. Hipótesis específica 02:

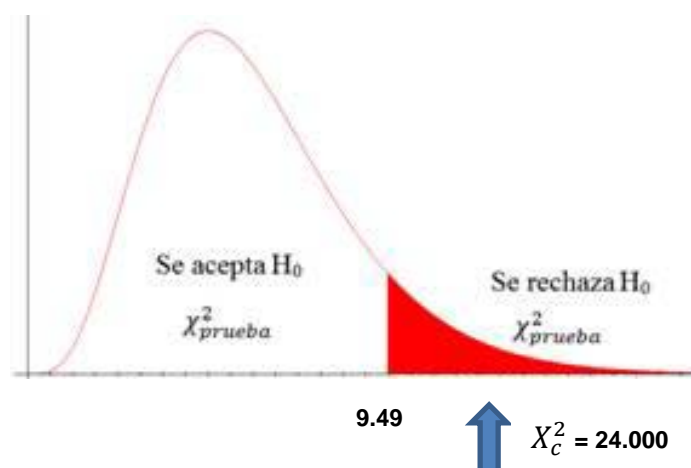
Ho: “No existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de procesos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”

Ha: “Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de procesos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,000^a	4	,000
Razón de verosimilitud	29,238	4	,000
N de casos válidos	68		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,00.



Interpretación:

En la zona crítica se aprecia que el valor de $X_c^2 > X_t^2$ ($24,000 > 9.49$) y la P Value = $0.000 < 0,05 = \alpha$, lo cual se localiza en la zona de rechazo para la hipótesis nula; con lo que se demuestra que existe relación significativa entre el desarrollo de procesos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay - 2017

D. Hipótesis específica 03:

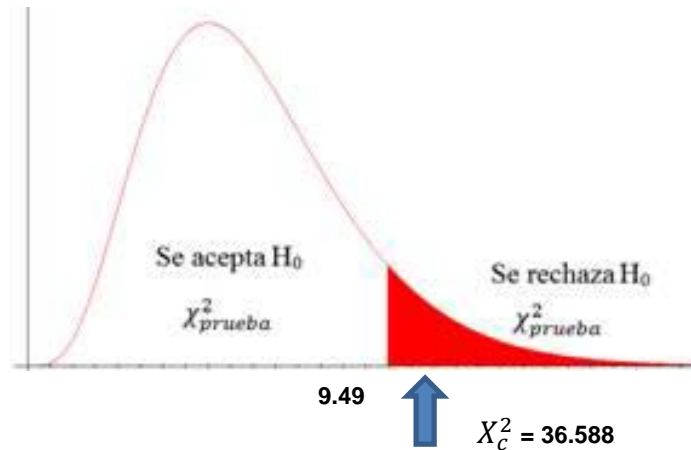
Ho: “No existe relación significativa entre la dimensión ética y conducta y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”

Ha: “Existe relación significativa entre la dimensión ética y conducta y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,588^a	4	,000
Razón de verosimilitud	37,722	4	,000
N de casos válidos	68		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,29.



Interpretación:

En la zona crítica se aprecia que el valor de $X_c^2 > X_t^2$ ($36,588 > 9.49$) y la P Value $=0.000 < 0,05=\alpha$, lo cual se localiza en la zona de rechazo para la hipótesis nula; con lo que se demuestra que existe relación significativa entre la ética y conducta y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017

E. Hipótesis específica 04:

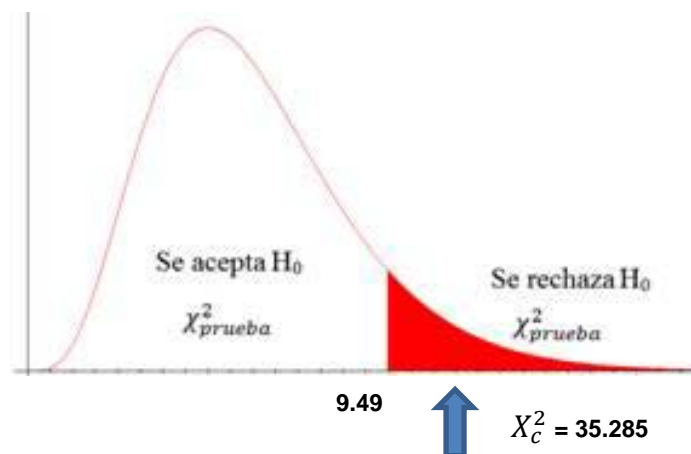
Ho: “No existe relación significativa entre la dimensión motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”

Ha: “Existe relación significativa entre la dimensión motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,988^a	4	,000
Razón de verosimilitud	35,285	4	,000
N de casos válidos	68		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,35.



Interpretación:

En la zona crítica se aprecia que el valor de $X_c^2 > X_t^2$ ($35,258 > 9.49$) y la P Value $=0.000 < 0,05=\alpha$, lo cual se localiza en la zona de rechazo para la hipótesis nula; con lo que se demuestra que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017

F. Hipótesis específica 05:

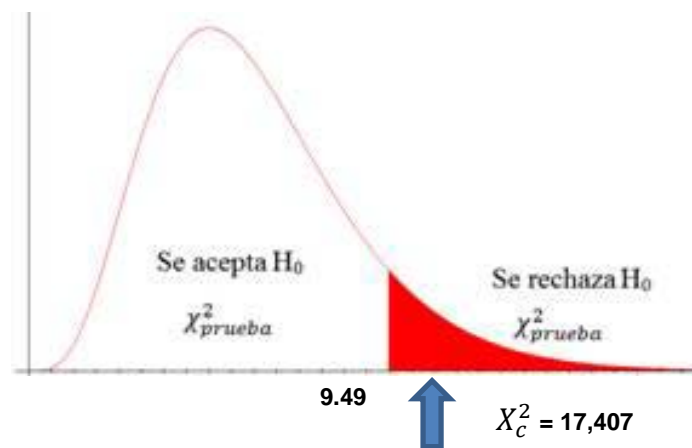
Ho: “No existe relación significativa entre la dimensión comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”

Ha: “Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,407^a	4	,002
Razón de verosimilitud	17,236	4	,002
N de casos válidos	68		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,82.



Interpretación:

En la zona crítica se aprecia que el valor de $X_c^2 > X_t^2$ ($17,407 > 9.49$) y la P Value $=0.000 < 0,05=\alpha$, lo cual se localiza en la zona de rechazo para la hipótesis nula; con lo que se demuestra que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

4.1 A nivel del marco teórico:

De acuerdo con Chiavenato (2000), el clima organizacional viene a ser las cualidades o propiedades del ambiente, los cuales son percibidos por los miembros de la organización, y tienen influencia directa en el comportamiento de cada uno de los empleados; dicha afirmación concuerda con la investigación realizada, donde a través de la prueba de hipótesis se demuestra que en la Municipalidad Provincial de Yungay existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal.

Se confirma lo señalado por Mayor (2009), respecto a que el liderazgo y dirección tienen influencia en el clima organizacional; con esta investigación realizada se demuestra que existe una correlación alta entre liderazgo y dirección de la variable clima organizacional respecto al desempeño del personal de la Municipalidad Provincial de Yungay.

4.2 A nivel de los antecedentes:

Según lo señalado por Pérez (2009), en la tesis de maestría “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo”; concluye que, el clima organizacional se relaciona con el desempeño, que existe un clima organizacional y un desempeño laboral moderado; asimismo con esta investigación realizada se concluye que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, que existe un clima organizacional regular y un desempeño laboral de nivel medio; en consecuencia se puede afirmar que a regular clima organizacional corresponde regular desempeño.

Según Caballero (2015), en su tesis de maestría “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia”; concluye que, entre comunicación y desempeño laboral no existe asociación; similares resultados reflejan la investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Yungay, al demostrarse que existe una mínima

correlación entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño del personal.

Según lo señalado por Huerta (2015), en su tesis “El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal de la sede administrativa de la UGEL Yungay”, concluye que en la sede administrativa de la UGEL Yungay, el liderazgo y la motivación influyen de manera positiva en el desempeño; similares resultados reflejan la investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Yungay, al demostrarse que existe una relación aceptable entre la dimensión liderazgo y dirección de la variable clima organizacional respecto al desempeño laboral de los trabajadores.

4.3 A nivel de los resultados:

Teniendo en cuenta la prueba de hipótesis, las variables poseen relación de significancia; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se demuestra la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño del personal de la Municipalidad Provincial de Yungay; aceptándose a un 95% de confianza la hipótesis de investigación.

Teniendo en cuenta los resultados que se muestran en la Tabla 04 y Gráfico 04, el 57.40% de los trabajadores consideran que existe un nivel regular de clima organizacional; asimismo en la tabla 05 y gráfico 05, el 47.1% de los trabajadores, consideran que su desempeño laboral es de nivel medio. Por lo que se afirma que a regular clima corresponde regular desempeño laboral.

Se verificó que existe un grado correlación alta de $r = 0,72$; entre liderazgo y dirección del clima organizacional respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay.

Se comprobó que existe una relación significativa y moderada, siendo $r = 0,552$, entre la dimensión motivación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral; por lo que se afirma que mientras más motivado se encuentre el trabajador mayor será su desempeño laboral.

Se comprobó que existe una mínima correlación de $r = 0,368$, entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral; confirmándose de esta manera que existe una escasa comunicación entre los miembros de la institución.

Con esta investigación se observó que existe una alta correlación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral; además se determinó que en la Municipalidad Provincial de Yungay existe un clima organizacional regular y un desempeño laboral de nivel medio.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión general:

En cuanto al análisis correlacional entre la variable clima organizacional y desempeño laboral se observó que existe una alta correlación de 0,756, en su totalidad se considera una significancia alta. Lo que demuestra que, realizando el análisis de correlación parcial, se determina la relación entre la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente desempeño laboral del personal.

5.2. Conclusiones específicas:

La descripción de los niveles de la variable clima organizacional, percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, que más predomina es el nivel regular, con un 57,4%; de un nivel bueno el 23,5% y malo un 19,1%

Respecto a la evaluación de la variable desempeño laboral, según la respuesta proporcionada por el personal que labora en la Municipalidad de Yungay, se determinó que se encuentra en un nivel regular, puesto que existe un porcentaje alto del personal que lo manifiestan.

Existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad de Yungay, con un grado de relación de 0,563; una correlación moderada.

Con respecto a la dimensión desarrollo de procesos del clima organizacional y el desempeño del personal de la Municipalidad, el coeficiente de correlación resultó ser igual a 0,586, lo que significa que dicha correlación es moderada.

Se determina que existe una relación moderada entre la dimensión ética y conducta individual y el desempeño del personal de la Municipalidad, dicha relación resultó ser el valor de $r=0,680$ y además resultó ser significativa.

Se determina que existe un grado de correlación alta con $r = 0,72$; entre la dimensión liderazgo y dirección de la variable clima organizacional respecto al desempeño laboral; según la percepción de los trabajadores que vienen laborando en dicha Municipalidad, además de ser significativa.

Se comprueba que existe una relación significativa y moderada, siendo $r = 0,552$, entre la dimensión motivación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral; según lo manifestado por los trabajadores de la Municipalidad, al dar sus respuestas en el cuestionario aplicado.

Según el análisis de correlación realizado para la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral, refleja que existe una mínima correlación, de $r = 0,368$; pero que a la vez resulto ser significativa.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

1. Al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Yungay, se le recomienda fomentar actividades que ayuden a mejorar la comunicación entre los trabajadores de la institución., debido a que los resultados reflejan que existe una escasa comunicación.
2. Al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Yungay, se le recomienda realizar capacitaciones permanentes, en temas de motivación, debido a que representa un factor muy importante dentro del clima organizacional; pues mientras más motivado se encuentre el trabajador mejor será su desempeño.
3. Al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Yungay, se le recomienda fomentar las buenas relaciones interpersonales entre todos los servidores de la Municipalidad, dejando de lado el régimen al cual pertenezcan, para así favorecer un clima organizacional adecuado, con la finalidad de contar con un buen capital humano, que se sienta a gusto y satisfecho en el desempeño de sus funciones, y de esta manera pueda brindar un servicio de calidad a los usuarios.
4. Al Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Yungay, se le recomienda realizar reconocimientos a los servidores que realizan una buena labor de sus funciones, esto contribuirá a que el personal se sienta apreciado, tenga mayor confianza en sí mismo, y se sienta motivado.
5. Al Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Yungay, se le recomienda realizar las acciones necesarias a fin de mejorar los ambientes donde los trabajadores realizan sus actividades diarias, esto es mobiliario adecuado, buena iluminación de los ambientes, ventilación, etc.; dichas acciones repercutirán en un adecuado clima organizacional y por ende se conseguirá un buen desempeño laboral.

6. A los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay, se les recomienda fomentar un adecuado clima organizacional, para que los servidores que laboran en ella, se sientan identificados y laboren con mucho entusiasmo, y de esta manera puedan desenvolverse mejor en el puesto que laboran.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Barrientos, J. (2014). *Análisis del clima organizacional de una fundación ubicada en el Municipio de Rio Hondo, Zacapa, Guatemala* (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar.
- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Caballero, J. (2015). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos*. 5ta. ed. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos*. 8va. ed. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (1976). *Organización y administración: enfoque situacional*. México: Editorial Prentice.
- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico*. Cuadernos de Administración.
- Goncalvez, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. 3era. ed. México. Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4ta. ed. México. Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. ed. México. Mc Graw-Hill.
- Hesse, H., Gómez, R. y Bonales, J. (2010). *Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán* (Tesis de Maestría). Universidad de la Rioja, México.
- Ivancevich, M. (2006) *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Huamani, N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, línea 1, 2013* (Tesis de Titulación). Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Lima, Perú.

- Huerta, R. (2015). *El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal de la sede administrativa de la UGEL Yungay* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Likert, R. (1967). *Teoría del clima organizacional*. Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, Estados Unidos.
- Likert, R., Gibson, J. (1986) *Nuevas formas para solucionar conflictos*. México: Editorial Trillas.
- Lomparte, W. (2014). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Mayor, M. (2009). *Clima organizacional en las entidades públicas*. Actualidad Gubernamental, N° 13 – noviembre 2009.
- Marroquín, S., Pérez L (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. Universidad de San Carlos, Guatemala.
- 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.
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administratativa UGEL N° 01 – Lima Sur -2009* (Tesis Doctoral). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Mujica, M. y Pérez, I. (2009). *Clima organizacional un indicador de gestión universitaria* (Tesis Doctoral). Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, Venezuela.
- Pedraza, E., Glenys, A. & Mayrene, C. (setiembre 2010). Scielo. Obtenido de Scielo: [http://www. Scielo.org.ve](http://www.Scielo.org.ve).

- Pérez, B. (2009). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Pérez, J. (2010). *El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI – Chimbote* (Tesis Doctoral). Universidad Privada San Pedro, Chimbote, Perú.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas* (Tesis de Titulación). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Sandoval, C. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económicas Administrativas*. México.
- Silva, H. (2009) *Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina de la UNAP* (Tesis de Maestría), Puno, Perú.
- Sudarky, J. (1977) *Un modelo de diagnóstico e intervención: Desarrollo organizacional*. Colombia: Editorial Universitaria de América.
- Uría, D. (2010). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia. Ltda. de la ciudad de Ambato* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Vecino, J. (2007). Gestipolis. obtenido de Gestipolis: [http: www. Gestipolis.com](http://www.Gestipolis.com).

ANEXO

Anexo N° 01

Cuestionario N° 01 **CLIMA ORGANIZACIONAL**

Instrucciones: El presente cuestionario tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceré ser lo más sincero posible.

Información General:

Condición Laboral	Nombrado	
	Permanente	
	Contratado	

Sexo	M
	F

Edad	
------	--

Nunca: (1) Casi nunca: (2) A veces: (3) Casi siempre: (4) Siempre: (5)

N°	ITEMS CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Estructura Organizacional						
1	¿Se práctica la delegación de funciones en la institución?					
2	¿La diversidad de unidades orgánicas de la institución la hace compleja?					
3	¿Estas conforme con el estilo de dirección en la institución?					
4	¿En la institución los trabajadores desarrollan tareas del puesto de trabajo descritas para cada uno en el MOF?					
Desarrollo de Procesos						
5	¿Las sugerencias y/o quejas es parte de la comunicación en la institución?					
6	¿La institución cuenta con líderes capaces de manejar un ambiente de trabajo positivo?					
7	¿Las decisiones de los directivos afectan el ambiente de trabajo?					
8	¿Los trabajadores se comunican a través de canales de comunicación adecuados?					
9	¿La institución cuenta con líderes capaces de enfrentar los retos y lograr resultados favorables?					
10	¿Cuándo existe un problema en la institución se toman decisiones oportunas?					
Ética y Conducta Individual						
11	¿Consideras que en la institución se practican los valores en cada unidad orgánica?					
12	¿La institución desarrolla acciones para la mejora de las normas de conducta de los trabajadores?					
Liderazgo y Dirección						
13	¿La institución persigue ideales en conjunto?					
14	¿En la institución lo que dicen los directivos se respeta y se asume?					
Motivación						
15	¿En la institución se premia las cosas buenas de los trabajadores?					
16	¿La productividad en la institución es parte del desarrollo de la misma?					
Comunicación						
17	¿Cuándo se quiere exponer una idea a los superiores se cuenta con obstáculos?					
18	¿Se practica intercambio de opiniones y datos en la institución?					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Cuestionario N° 02 DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: El presente cuestionario tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceré ser lo más sincero posible.

Información General:

Condición Laboral	Nombrado	
	Permanente	
	Contratado	

Sexo	M
	F

Edad	
------	--

Nunca: (1) Casi nunca: (2) A veces: (3) Casi siempre: (4) Siempre: (5)

N°	ITEMS DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
Cumplimiento de Funciones						
1	¿Se persiguen los objetivos institucionales en la organización?					
2	¿Se desarrollan iniciativas nuevas en la institución?					
3	¿Se dan las condiciones en la oficina para cumplir las funciones?					
4	¿Las tareas que son propias del área se cumplen con prontitud?					
Resultado Laboral						
5	¿La cantidad de labores técnicas cada vez se incrementan en favor de la institución?					
6	¿Para realizar las tareas encomendadas lo haces en equipo?					
7	¿Para realizar tareas utilizas capacidades, habilidades y destrezas?					
Mejora de la Atención						
8	¿La atención de los servidores a la población es buena y puntual?					
9	¿La institución responde positivamente a las necesidades individuales?					
10	¿Se desarrollan programas de capacitación para mejorar los resultados de las tareas encargadas?					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Ficha técnica del cuestionario para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO N° 01	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario clima organizacional
2) Autor: Adaptación:	Judith Rodríguez Ramos
3) N° de ítems	18
4) Administración	Individual
5) Duración	10 minutos
6) Población	68 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay
7) Finalidad	Identificar los niveles de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017.
8) Materiales	hoja de respuestas.
9) Codificación:	<p>Este cuestionario evalúa los indicadores de las dimensiones de la variable I. Clima organizacional, la cual tiene 6 dimensiones a) Estructura organizacional con los (ítems 1, 2, 3 y 4), b) Desarrollo de procesos, (ítems 5, 6, 7, 8, 9 y 10), c) Ética y conducta individual (ítems 11 y 12), d) Liderazgo y dirección (ítems 13 y 14), e) Motivación (ítems 15 y 16), f) Comunicación (ítems 17 y 18)</p> <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las seis dimensiones de clima organizacional.</p>
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach que obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.851$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: no fue necesario la validación, porque dicho instrumento ya fue aplicado anteriormente por el investigador Caballero (2015).</p>
11) Observaciones:	<p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas, precisando que para la variable clima organizacional tres escalas: malo [18-44], regular [45-62], bueno: [63-90], estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.</p>

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO Nº 02	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario desempeño laboral
2) Autor: Adaptación:	Judith Rodríguez Ramos
3) N° de ítems	10
4) Administración	Individual
5) Duración	05 minutos
6) Población	68 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay
7) Finalidad	Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017.
8) Materiales	hoja de respuestas.
9) Codificación:	<p>Este cuestionario evalúa los indicadores de las dimensiones de la variable II. Desempeño laboral, la cual tiene 3 dimensiones a) Cumplimiento de funciones (ítems 1, 2, 3 y 4), b) Resultado laboral, (ítems 5, 6 y 7), c) Mejora de la atención (ítems 8, 9 y 10).</p> <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones de desempeño laboral.</p>
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach que obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.851$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: no fue necesario la validación, porque dicho instrumento ya fue aplicado anteriormente por el investigador Caballero (2015).</p>
11) Observaciones:	<p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas, precisando que para la variable Clima organizacional tres escalas: bajo [10-29], medio [30-38], alto: [39-50], estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.</p>

Validación de los Instrumentos

El instrumento utilizado para la variable clima organizacional, así como para la variable desempeño laboral, fueron validados con anterioridad, habiendo sido aplicados por el investigador Caballero (2015), en el trabajo de tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Independencia”.

Confiabilidad de los Instrumentos

Tabla N° 16

Confiabilidad de la variable clima organizacional y sus respectivas dimensiones

VARIABLE	Alpha de Cronbach	N° Elementos
Clima Organizacional	0,851	18

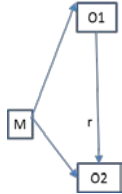
DIMENSIONES	Alpha de Cronbach	N° Elementos
D1: Estructura Organizacional	0,551	4
D2: Desarrollo de Procesos	0,656	6
D3: Ética y Conducta Individual	0,773	2
D4: Liderazgo y Dirección	0,664	2
D5: Motivación	0,653	2
D6: Comunicación	0,472	2

De acuerdo a los resultados obtenidos, respecto al clima organizacional con el valor de 0,851, valor superior a 0,7; se puede afirmar que el cuestionario es confiable.

ANEXO Nº 02

Matriz de Consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MÉTODO		
¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay?	General	General	Clima organizacional	Según Brunet (2007) el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales de los individuos sobre su medio organizacional	Estructura organizacional	Cantidad de funciones	1 - 4	Diseño Descriptivo Correlacional 		
	Determinar el grado de relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay	Ha: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay H0: No existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay				Desarrollo de procesos			Toma de decisiones	5 - 10
					Liderazgo					
	Específicos	Específicas			Describir los niveles del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay	Ha1: Existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral	Ética y conducta individual		Actitudes	11 - 12
	Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay	H01: No existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral Ha2: Existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión desarrollo de procesos y desempeño laboral				Liderazgo y dirección			Adaptación al cambio	
					Determinar la relación entre clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad		H02: No existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión desarrollo de procesos y desempeño laboral Ha3: Existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión ética y conducta en el desempeño laboral		Motivación	Estilos de dirección
	Determinar la relación entre clima organizacional a través de la dimensión desarrollo de procesos y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad	H03: No existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión ética y conducta en el desempeño laboral				Comunicación				Credibilidad
										Remuneración
										Rotación de cargos
										Canales de comunicación

Población: 94 trabajadores
Muestra: 68 trabajadores
Técnica de recolección de datos: Encuesta
Instrumento: Cuestionario

Determinar la relación entre clima organizacional a través de la dimensión ética y conducta en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad	Ha4: Existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión liderazgo y dirección en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay.	Desempeño laboral	Según Chiavenato (2007) el desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores en una organización, susceptible de ser medido, de acuerdo a las competencias y al nivel que desarrollan.	Cumplimiento de funciones	Puesto de trabajo	1 - 4	
	H04: No existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión liderazgo y dirección en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay				Perfeccionamiento		
Identificar la relación existente entre clima organizacional a través de la dimensión motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad	Ha5: Existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión motivación y desempeño laboral				Condiciones de trabajo		
	H05: No existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión motivación y desempeño laboral				Nivel de responsabilidad		
Determinar la relación existente entre clima organizacional a través de la dimensión comunicación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay	Ha6: Existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión comunicación y desempeño laboral			Resultado laboral	Productividad	5 - 7	
	H06: No existe relación entre clima organizacional a través de la dimensión comunicación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay.			Trabajo en equipo	Competencias		
		Mejora de la atención	Eficiencia en el servicio	9 - 10			
			Motivación				
			Nivel de capacitación				

ANEXO Nº 03

Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio



CONSTANCIA

El que suscribe, Alcalde de la Municipalidad Provincial de Yungay, hace constar que:

La Br. Judith Rosmery Rodríguez Ramos

Ha aplicado la encuesta como instrumento de investigación a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, para la recopilación de información, con la finalidad de desarrollar su Tesis denominada "**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017**"; para optar el grado de Maestra en Gestión Pública.

Se expide la presente para los fines pertinentes.

Yungay, 20 de julio del 2017



Enrique Chávez Vara
Prof. Enrique Chávez Vara
ALCALDE
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY

ANEXO N° 04



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en el estudio titulado “**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017**”. Conducida por la alumna de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de desarrollar su tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

Yo..... (Nombres y apellidos)

Identificado con DNI N°domiciliado en

Declaro que:

He leído la hoja de información que se me ha entregado

He podido hacer preguntas sobre el estudio

He recibido suficiente información sobre el estudio

He hablado con la investigadora Judith Rodríguez Ramos

Comprendo que mi participación es voluntaria.

Comprendo que mi participación es confidencial

Comprendo que puedo retirarme del estudio:

1. Cuando quiera
2. Sin tener que dar explicaciones

Por lo tanto, doy libremente mi conformidad para participar en el estudio

Firma-Participante

Firma-Investigador

Base de Datos de las Variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay

*Análisis de variables MODIFICADO.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

2: Visible: 23 de 23 variables

	ID	Clima	Desempeño	D1	D2	D3	D4	D5	D6	d_1	d_2	d_3	Nivel_clima	Nivel_de_semp	Nivel_D1	Nivel_D2	Nivel_D3	Nivel_D4	Nivel_D5	Nivel_D6	Nivel_d_1	Nivel_d_2	Nivel_d_3	var	var	var
1	1	69	40	15	23	8	8	9	6	16	15	9	B	A	B	B	R	B	R	R	A	A	M			
2	2	47	37	8	16	7	6	5	5	16	12	9	R	M	M	R	R	R	R	M	A	M	M			
3	3	48	30	10	15	6	6	5	6	11	11	8	R	M	M	M	R	R	R	R	B	M	M			
4	4	62	39	14	21	7	8	6	6	16	14	9	R	A	R	R	R	R	R	R	A	A	M			
5	5	49	35	9	16	6	7	5	6	13	10	12	R	M	M	R	R	R	R	R	M	M	A			
6	6	49	30	9	20	4	6	5	5	12	10	8	R	M	M	R	M	R	R	M	M	M	M			
7	7	52	28	14	17	6	4	6	5	9	12	7	R	B	R	R	R	M	R	M	B	M	B			
8	8	61	32	8	21	8	8	9	7	14	9	9	R	M	M	R	B	R	B	R	M	B	M			
9	9	43	25	10	17	3	4	3	6	10	7	8	M	B	M	R	M	M	M	R	B	B	M			
10	10	68	40	17	22	8	9	6	6	17	12	11	B	A	B	B	B	B	R	R	A	M	A			
11	11	56	34	13	18	5	7	6	7	15	12	7	R	M	R	R	R	R	R	R	M	M	B			
12	12	58	40	15	16	7	8	4	8	14	13	13	R	A	B	R	R	R	M	B	M	M	A			
13	13	61	30	12	25	8	4	4	8	17	7	6	R	M	R	B	B	M	M	B	A	B	B			
14	14	60	30	9	24	7	6	8	6	13	9	8	R	M	M	B	R	R	B	R	M	B	M			
15	15	45	30	12	12	4	4	5	8	12	9	9	R	M	R	M	M	M	R	B	M	B	M			
16	16	73	46	16	25	9	9	8	6	20	13	13	B	A	B	B	B	B	B	R	A	M	A			
17	17	63	30	16	20	7	8	6	6	10	10	10	B	M	B	R	R	R	R	R	B	M	M			
18	18	59	35	11	23	6	7	6	6	14	9	12	R	M	R	B	R	R	R	R	M	B	A			
19	19	69	35	15	26	6	6	8	8	13	12	10	B	M	B	B	R	R	B	B	M	M	M			
20	20	69	39	15	24	6	8	8	8	16	13	10	B	A	B	B	R	R	B	B	A	M	M			
21	21	54	32	10	21	6	6	5	6	13	12	7	R	M	M	R	R	R	R	R	M	M	B			
22	22	45	37	9	16	5	4	6	5	14	13	10	R	M	M	R	R	M	R	M	M	M	M			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

12:07 a.m. 23/06/2017

Matriz de puntuaciones o baremos

Matriz de puntuaciones (P) y niveles (N) de la variable V1:Clima Organizacional y V2: Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de Yungay 2017

ID	Clima Organizacional														Desempeño Laboral							
	D1		D2		D3		D4		D5		D6		TOTAL		d1		d2		d3		TOTAL	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	15	A	23	A	8	A	8	M	9	A	6	M	69	A	16	A	15	A	9	M	40	A
2	8	B	16	M	7	M	6	M	5	M	5	B	47	M	16	A	12	M	9	M	37	M
3	10	B	15	B	6	M	6	M	5	M	6	M	48	M	11	B	11	M	8	M	30	M
4	14	M	21	M	7	M	8	M	6	M	6	M	62	M	16	A	14	A	9	M	39	A
5	9	B	16	M	6	M	7	M	5	M	6	M	49	M	13	M	10	M	12	A	35	M
6	9	B	20	M	4	B	6	M	5	M	5	B	49	M	12	M	10	M	8	M	30	M
7	14	M	17	M	6	M	4	B	6	M	5	B	52	M	9	B	12	M	7	B	28	B
8	8	B	21	M	8	A	8	M	9	A	7	M	61	M	14	M	9	B	9	M	32	M
9	10	B	17	M	3	B	4	B	3	B	6	M	43	B	10	B	7	B	8	M	25	B
10	17	A	22	A	8	A	9	A	6	M	6	M	68	A	17	A	12	M	11	A	40	A
11	13	M	18	M	5	M	7	M	6	M	7	M	56	M	15	M	12	M	7	B	34	M
12	15	A	16	M	7	M	8	M	4	B	8	A	58	M	14	M	13	M	13	A	40	A
13	12	M	25	A	8	A	4	B	4	B	8	A	61	M	17	A	7	B	6	B	30	M
14	9	B	24	A	7	M	6	M	8	A	6	M	60	M	13	M	9	B	8	M	30	M
15	12	M	12	B	4	B	4	B	5	M	8	A	45	M	12	M	9	B	9	M	30	M
16	16	A	25	A	9	A	9	A	8	A	6	M	73	A	20	A	13	M	13	A	46	A
17	16	A	20	M	7	M	8	M	6	M	6	M	63	A	10	B	10	M	10	M	30	M
18	11	M	23	A	6	M	7	M	6	M	6	M	59	M	14	M	9	B	12	A	35	M
19	15	A	26	A	6	M	6	M	8	A	8	A	69	A	13	M	12	M	10	M	35	M
20	15	A	24	A	6	M	8	M	8	A	8	A	69	A	16	A	13	M	10	M	39	A
21	10	B	21	M	6	M	6	M	5	M	6	M	54	M	13	M	12	M	7	B	32	M
22	9	B	16	M	5	M	4	B	6	M	5	B	45	M	14	M	13	M	10	M	37	M
23	13	M	20	M	8	A	8	M	6	M	8	A	63	A	16	A	10	M	9	M	35	M
24	4	B	10	B	2	B	2	B	2	B	6	M	26	B	13	M	7	B	3	B	23	B
25	12	M	15	B	2	B	4	B	2	B	6	M	41	B	12	M	9	B	5	B	26	B
26	6	B	15	B	6	M	5	M	4	B	6	M	42	B	11	B	7	B	7	B	25	B
27	17	A	25	A	9	A	8	M	9	A	7	M	75	A	17	A	15	A	12	A	44	A
28	14	M	18	M	4	B	4	B	5	M	7	M	52	M	11	B	10	M	8	M	29	B
29	7	B	23	A	4	B	8	M	2	B	4	B	48	M	14	M	9	B	7	B	30	M
30	7	B	20	M	5	M	4	B	6	M	4	B	46	M	13	M	9	B	7	B	29	B
31	10	B	10	B	2	B	6	M	4	B	4	B	36	B	6	B	15	A	5	B	26	B
32	15	A	18	M	6	M	9	A	7	M	7	M	62	M	18	A	14	A	10	M	42	A
33	18	A	23	A	8	A	10	A	5	M	7	M	71	A	17	A	12	M	13	A	42	A
34	14	M	21	M	6	M	7	M	5	M	6	M	59	M	11	B	9	B	9	M	29	B
35	14	M	21	M	8	A	8	M	7	M	7	M	65	A	17	A	13	M	12	A	42	A
36	13	M	14	B	6	M	4	B	4	B	6	M	47	M	11	B	11	M	9	M	31	M
37	12	M	17	M	4	B	4	B	4	B	5	B	46	M	15	M	12	M	8	M	35	M

38	14	M	24	A	7	M	5	M	7	M	6	M	63	A	13	M	8	B	10	M	31	M
39	13	M	20	M	7	M	7	M	5	M	7	M	59	M	10	B	10	M	9	M	29	B
40	8	B	14	B	4	B	8	M	6	M	4	B	44	B	12	M	10	M	11	A	33	M
41	14	M	26	A	8	A	9	A	5	M	6	M	68	A	17	A	15	A	12	A	44	A
42	13	M	19	M	5	M	7	M	7	M	8	A	59	M	15	M	15	A	10	M	40	A
43	11	M	12	B	4	B	6	M	2	B	6	M	41	B	14	M	9	B	7	B	30	M
44	13	M	19	M	4	B	5	M	4	B	4	B	49	M	9	B	9	B	7	B	25	B
45	13	M	14	B	5	M	5	M	2	B	6	M	45	M	8	B	9	B	7	B	24	B
46	13	M	19	M	5	M	9	A	8	A	7	M	61	M	16	A	12	M	5	B	33	M
47	10	B	20	M	4	B	5	M	9	A	8	A	56	M	12	M	10	M	7	B	29	B
48	14	M	19	M	7	M	7	M	3	B	6	M	56	M	12	M	13	M	10	M	35	M
49	10	B	15	B	4	B	4	B	4	B	5	B	42	B	10	B	8	B	6	B	24	B
50	12	M	15	B	7	M	6	M	4	B	8	A	52	M	12	M	13	M	6	B	31	M
51	9	B	17	M	5	M	4	B	4	B	6	M	45	M	14	M	13	M	7	B	34	M
52	13	M	18	M	7	M	8	M	4	B	6	M	56	M	12	M	14	A	11	A	37	M
53	10	B	13	B	5	M	5	M	3	B	5	B	41	B	11	B	9	B	9	M	29	B
54	17	A	28	A	10	A	10	A	9	A	7	M	81	A	18	A	14	A	14	A	46	A
55	8	B	14	B	2	B	5	M	6	M	5	B	40	B	13	M	13	M	9	M	35	M
56	13	M	20	M	10	A	9	A	10	A	7	M	69	A	17	A	14	A	11	A	42	A
57	12	M	22	A	10	A	9	A	5	M	7	M	65	A	17	A	14	A	11	A	42	A
58	4	B	19	M	2	B	2	B	6	M	6	M	39	B	8	B	15	A	7	B	30	M
59	9	B	21	M	7	M	4	B	3	B	5	B	49	M	10	B	7	B	8	M	25	B
60	15	A	19	M	5	M	4	B	3	B	4	B	50	M	11	B	7	B	9	M	27	B
61	12	M	12	B	4	B	8	M	2	B	7	M	45	M	10	B	7	B	9	M	26	B
62	9	B	12	B	3	B	7	M	3	B	7	M	41	B	10	B	11	M	7	B	28	B
63	14	M	24	A	7	M	7	M	7	M	7	M	66	A	13	M	12	M	9	M	34	M
64	12	M	17	M	5	M	7	M	8	A	8	A	57	M	15	M	12	M	8	M	35	M
65	11	M	14	B	3	B	4	B	4	B	4	B	40	B	10	B	12	M	5	B	27	B
66	14	M	22	A	8	A	9	A	3	B	6	M	62	M	18	A	13	M	10	M	41	A
67	15	A	21	M	6	M	7	M	7	M	6	M	62	M	14	M	12	M	9	M	35	M
68	13	M	19	M	5	M	7	M	7	M	5	B	56	M	13	M	10	M	9	M	32	M