



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA

ESCUELA DE POS GRADO

TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA, 2016**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

Mg. Hilda Luzmila Felix Pachas

ASESOR

DR. DOMINGO PERCY ORTEGA CHACON

CHINCHA-ICA-PERU, 2017

DEDICATORIA

A Dios, a mi esposo e hija, a mis amigos.

A Dios, por la vida, por su protección divina y por abrir los caminos para lograr mis metas profesionales.

A mi esposo Miguel Ángel por su apoyo incondicional en todo lo que anhelo y a mi hija María Fernanda, por ser mi inspiración para ser mejor en mi vida.

A las personas, seres de luz, por su gran ayuda y soporte para lograr este propósito.

AGRADECIMIENTO

Al personal administrativo de la municipalidad provincial de Chíncha por su apoyo participando del presente estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	7
II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
2.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	8
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	10
2.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	10
2.4. HIPÓTESIS.....	11
2.5. VARIABLES.....	12
2.6. Operalización de variables.....	6
III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
3.1. OBJETIVOS GENERAL.....	7
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
IV. MARCO TEÓRICO	8
4.1. ANTECEDENTES.....	8
V. MÉTODOS O PROCEDIMIENTO	18
5.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
5.2. MÉTODO Y DISEÑO	¡Error! Marcador no definido.
5.3. POBLACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
5.4. MUESTRA	¡Error! Marcador no definido.
VI. RESULTADOS.....	20
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
7.1. CONCLUSIONES	¡Error! Marcador no definido.
7.2. RECOMENDACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El estudio se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, se aplicó una metodología de tipo básica, de diseño no experimental con corte transversal en una muestra conformada por 110 colaboradores de la entidad pública, para recopilar los datos se utilizó la técnica encuesta con la aplicación de 2 cuestionarios obteniendo los siguientes resultados:

Respecto al cultura organizacional se determinó un nivel regular en un 59%, asimismo en sus dimensiones liderazgo, motivación y Comportamiento se obtuvo resultados similares; al respecto del desempeño laboral se logró determinar un nivel bueno en un 61% al igual que en sus dimensiones productividad, competencias y habilidades y satisfacción laboral.

Se concluye que existe relación directa y significativa ($p < 0.05$) entre la cultura organización y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chincha.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño laboral, administrativos, municipio.

ABSTRACT

The study was developed with the objective of determining the relationship between the organizational culture and the work performance of the administrative personnel of the provincial municipality of Chíncha, a basic type methodology was applied, of a non-experimental design with a cross section in a sample made up of 110 collaborators of the public entity, to collect the data, the survey technique was obtained with the application of 2 questionnaires obtaining the following results:

Regarding the organizational culture, a regular level was determined in 59%, there were similar results in its dimensions leadership, motivation and behavior; Regarding job performance, it was possible to determine a good level in 61%, as well as in its dimensions of productivity, skills and abilities, and job satisfaction.

It is concluded that there is a direct and significant relationship ($p < 0.05$) between the organizational culture and the work performance of the administrative staff of the Provincial Municipality of Chíncha.

Keywords: organizational culture, job performance, administrative, municipality

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad es importante que las entidades públicas realicen estudios relacionados al desempeño laboral de los empleados ellos constituyen uno gran factor determinante para que las metas a lograr se desarrollen con los objetivos bien trazados y asegurando que la evaluación que se realiza ayude a generar metas que ayuden al desarrollo de la institución, se debe considerar que la evaluación no es el único factor relevante para optimizar y observar el desempeño laboral.

Un elemento valioso es el clima que la institución tenga. Domínguez et al. (2013) aseguran que “una empresa que muestre un clima organizacional positivo manifiesta en buena parte de sus empleados un cierto grado de desempeño laboral en el mismo sentido”. El presente estudio pues se propone establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chincha, institución pública que buscar la mejora y desarrollo de su ciudad, la identificación de elementos permitirán implementar mejoras en los diversos aspectos que perjudican el normal desarrollo de la institución y de la misma forma fortalecer todos aquellos aspectos beneficiosos, que estimulan labor cotidiana y provechosa alcanzando una importante eficacia y producción personal e institucional. -

II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la actualidad las instituciones públicas son un factor importante en la vida de la sociedad así también en el desarrollo de un país, pues de ellas se abastecen los recursos necesarios para la sostenibilidad económica, social y cultural de todos los individuos, independientemente de las actividades que realicen y del sector económico donde se desarrolla, se requiere del factor humano para el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización. **Navarrete M. (2018)**

A nivel mundial las municipalidades tienen diversas funciones existen un sin número de municipalidades y siendo el clima organizacional un factor muy importante dentro de ellas, un aspecto que no se ha tomado en cuenta siempre, pero que es esencial para las personas que se encargan de gestionar las organizaciones por lo que está constituido por el elemento sociocultural lo que implica comprender el trato de la persona con la empresa como sus actitudes, aspiraciones, expectativas. **Palomino B. (2016)**

Así también el desempeño de los trabajadores ha sido considerado como el factor principal para desarrollar la efectividad y por ende el éxito de la institución.

El desempeño laboral es el resultado de como se comportan las personas delante al cargo o a las actividades que realizan, dependiendo del proceso de regulación entre él y la organización **Faria (1995)**

A nivel nacional existe una gran cantidad de municipalidades que pues en los últimos años ha tenido un crecimiento importante sin embargo hacemos un énfasis en algunas deficiencias como la falta de motivación al personal, capacitación, infraestructura, el nivel remunerativo como también no contar con un plan de trabajo efectivo hace que los colaboradores no puedan desarrollar sus actividades de una manera eficiente por consiguiente las empresas deben invertir en capacitación,

tecnología, innovación que mejoren el bienestar de los colaboradores y el clima organizacional y por ende mejora de la productividad de la empresa. **Soria C. (2017)**

A nivel local, la municipalidad provincial de chincha además de ser un órgano de gobierno local, que cuenta con autonomía , política, administrativa y económica, también es una institución pública , que busca promover el mejoramiento de calidad de vida por medio de la implementación y gestión.

El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para todas las instituciones y empresas, la importancia del clima organizacional radica en el hecho del colaborador por lo que no es solamente el resultado de los factores organizacionales que ya existen, si no que dependen de las percepciones que él tenga de esos factores, como tamaño de la organización, estilos de liderazgo, modos de comunicación, entre otros. Guevara P. (2018)

En toda organización la comunicación es uno de los medios indispensable, que permiten eficientemente el desarrollo de casi un 60% de la actividades de la empresa, por lo tanto también suele ser de suma importancia dentro de las interrelaciones de los colaboradores sea esta de manera directa o indirecta la cual ayudara y contribuirá al eficiente desempeño.

Con esta propuesta de estudio buscamos proponer estrategias del clima organizacional y promover un ambiente laboral más agradable lo cual mejore la productividad y desempeño y por ende los resultados de la organización

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre la cultura organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016?

Problemas específicos

Problema Específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre el Comportamiento y el desempeño en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016?

Problema Específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016?

Problema Específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

2.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

El estudio tiene una justificación teórica por que con la recopilación de información contribuirá en el desarrollo de la teoría y así incrementar el conocimiento respecto a la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Asimismo, el estudio presente justificación práctica puesto que los resultados obtenidos a nivel descriptivo o las conclusiones propuestas servirán como dato importante para una adecuada toma de decisiones o elaboración de acciones de mejora en la institución edil.

De igual forma el estudio posee una justificación metodológica, puesto que por medio del método científico se gestionará la aplicación de cuestionarios y análisis de información que servirá como muestra de antecedentes para futuros estudios.

2.4. HIPÓTESIS

Hipótesis General

Existen relación entre la cultura organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1:

Existe una Relación significativa entre el comportamiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

Hipótesis Específica 2:

Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

Hipótesis Específica 3:

Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

2.5. VARIABLES

Variable 1:

Cultura organizacional

Dimensiones:

Dimensión 1: Comportamiento

Dimensión 2: Motivación

Dimensión 3: Liderazgo

Variable 2:

Desempeño laboral

Dimensiones:

Dimensión 1: Productividad

Dimensión 2: Competencias y Habilidades

Dimensión 3: Satisfacción Laboral

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Cultura organizacional	Comportamiento	-Responsabilidad -Compromiso -Lealtad	1,2,3,4,5, 6,7,8, 9,10,11
	Motivación	-Beneficios - Remuneración	12,13,14,15,16,17
	Liderazgo	-Motivación -Empoderamiento	18,19,20,21,22
Desempeño laboral	Productividad	-Cooperacion Condiciones laborales	1,2,3,4,5
	Competencias y Habilidades	-Adaptacion -Conocimiento	6,7,8, 9,10,
	Satisfacción Laboral	-Interacción -Incentivos -Espacio físicos	11,12,13,14,15

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVOS GENERAL

Determinar la relación entre la cultura organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo Específico 1:

Determinar la relación entre el comportamiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

Objetivo Específico 2:

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

Objetivo Específico 3:

Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores encargados en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

IV. MARCO TEÓRICO

4.1. ANTECEDENTES

INTERNACIONAL

Sarmiento, C. y Torres, L. (2015-2016), en Ecuador en la tesis titulada "*Análisis del Clima Laboral y su relación con la rotación del Personal del Departamento de Call Center Internacional en la Empresa Setel Periodo 2015-2016*", el estudio que realizó fue de campo, en la cual se utilizó encuestas como instrumento y a la entrevista con ayuda del departamento de call center su objetivo de averiguar la percepción sobre el clima organizacional, la metodología fue cuali cuantitativa, descriptiva, mediante los resultados se llegó a la conclusión que el clima organizacional del departamento de Call Center Internacional sí influye en el incremento de la rotación del personal en la empresa Setel.

Belizan, N. (2015) en Argentina, en la tesis denominada: "*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes pertenecientes al sector público y privado*", con el objetivo de verificar la existencia de relación entre el clima organizacional y su satisfacción laboral, la población que participó estuvo compuesta por 100 docentes entre 21 y 55 años tanto varones como mujeres, el instrumento que participó fue un inventario psicológico de clima organizacional y la escala de satisfacción laboral. La conclusión que indicaron es que sí existe relación significativa estadísticamente entre satisfacción laboral y clima organizacional, confirmándose la hipótesis que el nivel de satisfacción laboral está asociado con la percepción de clima organizacional en los docentes.

Antúnez, Y. (2015) en Venezuela, en la tesis de grado “*El Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la Ciudad de Maracay, estado Aragua*”, el objetivo de este estudio fue de verificar el clima organizacional como punto clave en el desarrollo de optimización en el rendimiento laboral, la metodología con la cual trabajo fue de campo descriptivo con base en documentos. La población que participo fueron personas que trabajan en el área de caja de las agencias de servicios bancarios , los participantes estuvieron compuestos por treinta personas , mediante la utilización de encuestas y un cuestionario , se concluyó que los trabajadores participantes del estudio se encuentran parcialmente motivados

NACIONAL

Gallegos (2016) realizaron el trabajo de grado titulado: “*Clima organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los Servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016*”, 16 colaboradores entre las edades de 25 a 39 años, estudio cuantitativo con un diseño correlacional- descriptivo en el marco de un Estudio de Caso. Se utilizó el instrumento de recolección de los datos mediante un cuestionario Escala EDCO y Escala de Likert, los resultados que se obtuvieron demostraron que si existe relación entre las variables , al ser el p valor , nivel de significancia menor a 0.05 (5%), donde el clima organizacional presenta niveles promedio, en final se concluyo que no existe relación entre los indicadores y las variables .

De la Cruz E. y Huamán A. (2015) en la tesis denominada: *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015”*, la metodología con la cual se trabajo fue deductivo, correlacional , son diseño experimental, el objetivo de este estudio fue verificar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, el instrumento que utilizaron fue una encuestas , en los procesamientos de datos se manejo el programa SSS v .22.Se concluye que en el 53,1% de casos el clima organizacional es alto y en el 56,3% de casos el desempeño laboral.

Tello, M. y Serrano, R. en la tesis denominada: *“El Clima Laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Miguel de Cauri de la Provincia de Lauricocha – Huánuco 2015”*, el estudio consistió en relacionar el clima laboral con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad. Fue de nivel Descriptivo-Explicativo; de diseño experimental con una muestra de 29 trabajadores, se aplicaron encuestas y guías de entrevistas de elaboración propia, se concluye que existe relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores

4.2. BASES TEORICAS

Cultura Organizacional

Robbins y Coulter (2014) indican como deberían ser realizadas las actividades de los integrantes de una organización, además de los hábitos , convicciones y cualidades.

Griffin (2011) indica que el significado de familia está ligado con el de cultura organizacional, compuesta por comportamientos, acciones, y actitudes que ayudan a la integración

Bateman y Snell (2009) presentan a la cultura organizacional como un grupo de ideas, importantes sobre la entidad, de cómo está organizada y como es su forma de trabajo.

Teoría de cultura organizacional

Elementos de la cultura organizacional

Según, Raffaele (2021), manifiesta que cada organización es diferente, indica que cada cultura organizacional contiene diferentes elementos y que ayudan a definir la base esencial de la cultura organizacional:

Competencias y Valores:

Los valores y las competencias trabajan conjuntamente, con la cultura, la claridad en estos puntos es de suma importancia ya que permite crear un espacio de confianza e identidad. Los valores y la cultura diferencian del resto.

La cultura y los valores distinguen a una organización del resto, para esto es necesaria tener en cuenta que la honestidad e innovación así como la fidelización que genera confianza ayuda a comprender la función de cada una de las acciones y metas de la institución.

Tipos de cultura organizacional

Franklin, Hellriegel, Jackson, Slocum (2017) señalan que los factores culturales y su vínculo tiene un modelo diferente a las instituciones con colaboradores que trabajan en singular. Las

cualidades individuales ayudan a mejorar la cultura organizacional, las diferencias culturales ayudan a mejorar adaptaciones en diversos contextos.

Cultura burocrática

Se trata de culturas con normas , protocolos y procesos , que ayudan a mejorar y moderar el comportamiento del personal , por medio de vínculos en la jerarquía , por lo tanto la burocracia en el futuro es muy importante ya que ayuda a lograr buenos pronósticos y asegurar que las capacidades de las personas se logren con firmeza, responsabilidad.

Al momento de señalar las normas y procedimientos se realiza la vinculación entre el personal y el conocimiento que tiene en relación al cumplimiento de las normas , además de lo que tiene carácter legal e informal y sus diferencias .

Cultura de clan

Se refiere a lo que se describe de manera interna , pero sin embargo describiendo una igualdad con la cultura , el manejo del comportamiento es más dócil ,aquí no existen tantas normas y procesos legales .La cultura del clan a diferencia de la fidelidad o de la costumbre genera una mayor sociabilización y mayor campo en generar comportamientos personales.

En este tipo de cultura se puede identificar que el personal reconoce que la remuneración y las actividades realizadas tiene un gran vínculo.

Cultura emprendedora

Aquí se relaciona la orientación y la accesibilidad, el personal se arriesga a generar creatividad y eficiencia, el compromiso está marcado por innovación, creatividad y eficiencia. Este tipo de cultura se agrega a la producción de los cambios y la efectividad que se genera.

Cultura de mercado

La cultura de mercado, se refiere a la relación entre las reglas y actitudes y que muestran objetivos relevantes, su base es la cultura financiera en el mercado, donde el enfoque de ganancias y la competitividad son bases importantes en una empresa o institución.

Creación de una cultura organizacional positiva

Robbins y Judge (2017) indicaron que el concepto de cultura está rodeado de intriga y optimismo, sin embargo los estudios que se han realizado a través del tiempo indican que la enseñanza de ese tema y su gestión están siempre relacionados con la cultura organizacional.

a. Crecimiento de las fortalezas del personal

La cultura organizacional ayuda a las personas a mejorar aquellas faltas o deficiencias y fortalecer sus capacidades Peter Drucker, el maestro de la administración:

“ La mayoría de personas no conocen las capacidades o sus fortalezas”.

b. Recompensar más que castigar

Las instituciones se deben orientar en brindar incentivos extrínsecos tales como el incremento de remuneración, bonificaciones o promociones, por lo cual, a veces no se toma en cuenta la importancia de mínimas compensaciones o reconocimientos. Es así que en la concepción de una adecuada cultura organizacional positivista se necesita captar y fidelizar al trabajador que realiza acciones positivas, tal es así que la importancia de incrementar el rendimiento mediante estas acciones para incrementar el rendimiento en el personal.

c. Incremento en la vitalidad y crecimiento.

Toda institución o empresa genera ciertas actividades que guían a otras positivas con identificación entre lo que es una carrera y una labor, no solo refiere a como se desarrolla la mejora continua si no como la organización ayuda a los trabajadores a que aumenten su eficiencia. No obstante, en diversos tipos de sectores es necesario una mayor creatividad con el fin de estimular al mejoramiento continuo de los trabajadores.

Límites de una cultura positiva

Esta cultura se identifica por que las organizaciones que se involucran tienen conocimiento amplio de como funciona en general todo en la institución o empresa.

Desempeño Laboral

Según, Chiavenato (2000) indica que:

El desempeño se basa en comportamientos y acciones que se visualizan en los trabajadores y que ayudan en el avance de los objetivos de la empresa o institución, indica que la fortaleza

de un buen desempeño laboral son los logros de las metas y que son importantes.

De acuerdo con, Bittel (1996), indica que:

El desempeño laboral es incidido en su mayoría por lo que espera el trabajador sobre el trabajo, conjuntamente con sus deseos y logros.

Importancia del Desempeño Laboral

De acuerdo con, Quispe (2020) indica que: El desempeño es el resultado del un colaborador en el proceso de acciones laborales y se evidencia la aptitud del mismo. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo.

La importancia del desempeño laboral, se basa en el análisis de los objetivos y metas a obtener.

Dimensiones del desempeño laboral

Snell y Bohlander (2013) indican 3 dimensiones importante:

a) Trabajo en equipo

Según Sáenz (2005) señala que:

Con el tiempo las empresas requieren que sus puestos de trabajo estén abiertos al trabajo en conjunto y que la estructura organizacional siga las competencias del mercado, por este medio la empresa puede mejorar sus ganancias , productividad y se adapta al entorno a los constantes cambios de la sociedad.

b) Motivación del trabajador

Chiavenato (2000), indica que la Administración de Recursos Humanos: se refiere a la conducta humana con estímulos positivos, todo ello causado por factores externos e internos, donde el objetivo final es lograr las metas trazadas.

Para , Delgado (1999) La motivación es descrita como un proceso, donde las personas, realizan actividades netas del área, su objetivo es satisfacer las necesidades.

c) Evaluación del Desempeño Laboral

Para , Chiavenato Gestión del Talento Humano (2009), Es constante la evaluación por la que los docentes tienen que pasar y su desempeño es constantemente medido, igual que los docentes evalúan el desempeño de sus estudiantes, la permanencia y la estabilidad ya no son parte de los tiempos contemporáneos.

Se considera como cultura organizacional, al conjunto de características, con lo cual cada persona genera su propia organización, lo mismo identifica y diferencia a cada individuo ya que todos somos diferentes perspectivas.

Integración de la cultura a las organizaciones

La evolución del mundo es constante y por ello también como se organizan e integran las empresas e instituciones, estos cambios forman ciertos paradigmas donde se incluye la

Psicología en el mundo empresarial, donde han brindado luces sobre el comportamiento de los colaboradores con el fin de generar mayores dinámicas y mejorar la productividad.

El comportamiento como reflejo de la cultura organizacional

El comportamiento las actitudes de los colaboradores de la institución esta basada en el conjunto de relaciones entre los mismo, así como con los usuarios de los servicios (Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas, 2016).

La comunicación en las instituciones

Para mejorar la dinámica entre los trabajadores la comunicación, es de vital importancia y así el funcionamiento pueda ser optimo, esta considerado como una herramienta con la cual se pueden medir los niveles de organización que puedan existir en una empresa o institución.(Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas, 2016)

Habilidades sociales y el liderazgo

Las habilidades sociales hacen referencia a la capacidad para resolver sistemáticamente un conflicto o problema. Se entienden como las capacidades que poseen las personas para manejar productivamente las relaciones entre los individuos del entorno, aunque es una capacidad con la que normalmente se nace, existen ocasiones en las que se aprenden o desarrollan. Las habilidades más importantes son la empatía, comunicación, la capacidad para establecer relaciones interpersonales positivas con los demás. (Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas,2016)

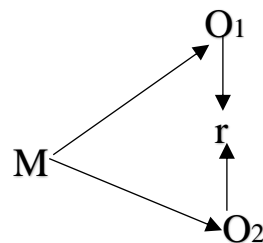
V. MÉTODOS O PROCEDIMIENTO

La investigación fue de tipo observacional, prospectivo y transversal de nivel descriptivo, de manera que no existe manipulación alguna por el investigador, siendo simplemente observados, de tal forma que se pueda ver el comportamiento real de él.²⁸

5.1. MÉTODO Y DISEÑO

La investigación presentó un diseño no experimental de características correlacionales.

Para esta investigación se empleó un diseño correlacional, transversal y no experimental, buscando establecer el grado de relación que existe entre las variables del estudio



Donde:

N Muestra de colaboradores administrativos

Ox Cultura organizacional

Oy Desempeño laboral

R Relación entre las variables

5.2. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por los colaboradores administrativos de la Municipalidad provincial de Chincha.

5.3. MUESTRA

“Es el conjunto de temas o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en el espacio o territorio y son específicos en el tiempo”.²⁹

La población quedó conformada por 110 colaboradores administrativos de la Municipalidad provincial de Chincha.

Según Tamayo y Tamayo³⁰, estableció que la muestra es el grupo de individuos que son tomados de la población para estudiar un fenómeno estadístico.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores administrativos que aceptaron participar del estudio.
- Colaborados administrativos con mas de 03 meses de vinculo laboral.

Criterios de exclusión:

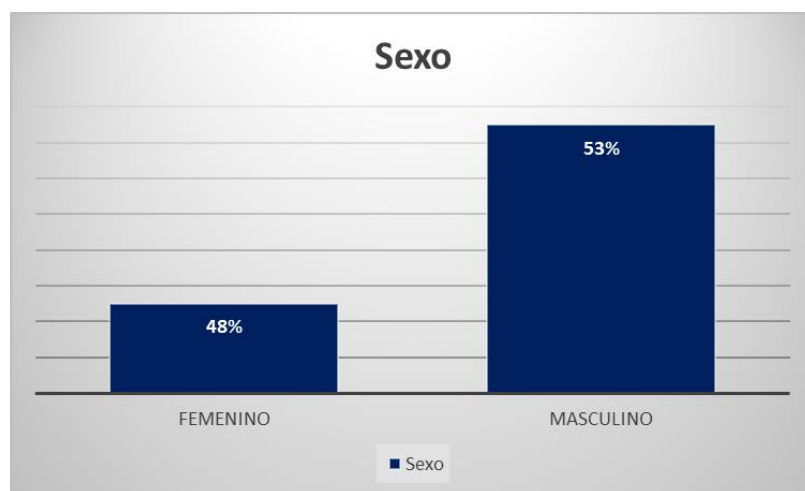
- Colaboradores administrativos que no aceptaron participar del estudio.
- Colaborades administrativos con menos de 03 meses de vinculo contractual

VI. RESULTADOS

Tabla 1. Distribución de trabajadores según el sexo

	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	52	48%
MASCULINO	58	53%
Total	110	100%

Grafico 1. Distribución trabajadores según el sexo

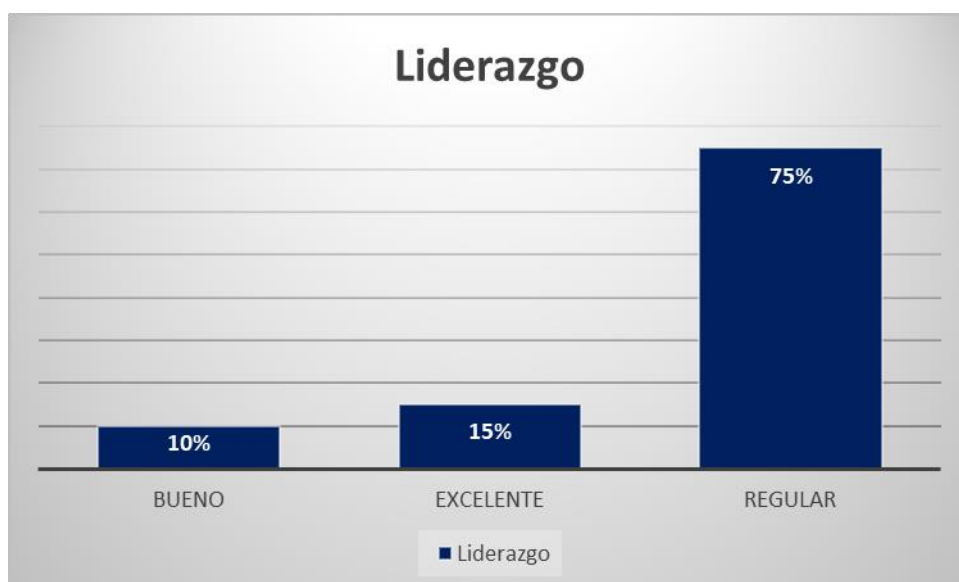


Interpretación: En la tabla y gráfico N°01 se presenta la distribución según el sexo de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chincha siendo el 47.50% mujeres y el 52.50% varones.

Tabla 2: Nivel de la dimensión liderazgo de la cultura organizacional en personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chíncha.

	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	11	10%
EXCELENTE	17	15%
REGULAR	83	75%
Total	110	100%

Gráfico 2. Respuesta de la dimensión liderazgo de la cultura organizacional en personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chíncha.



Interpretación: En la tabla y gráfico N°02 se puede observar que un 75% de los trabajadores encuestados del área de la municipalidad provincial de Chíncha manifestaron que hay un liderazgo regular, mientras que un 15% de los encuestados indican que es bueno y el 10% manifestaron que el liderazgo en el área de planeamiento es excelente

Tabla 3. Respuesta de la dimensión Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	24	22%
EXCELENTE	20	18%
REGULAR	66	60%
Total	110	100%

Grafico 3. Respuesta de la dimensión Motivación

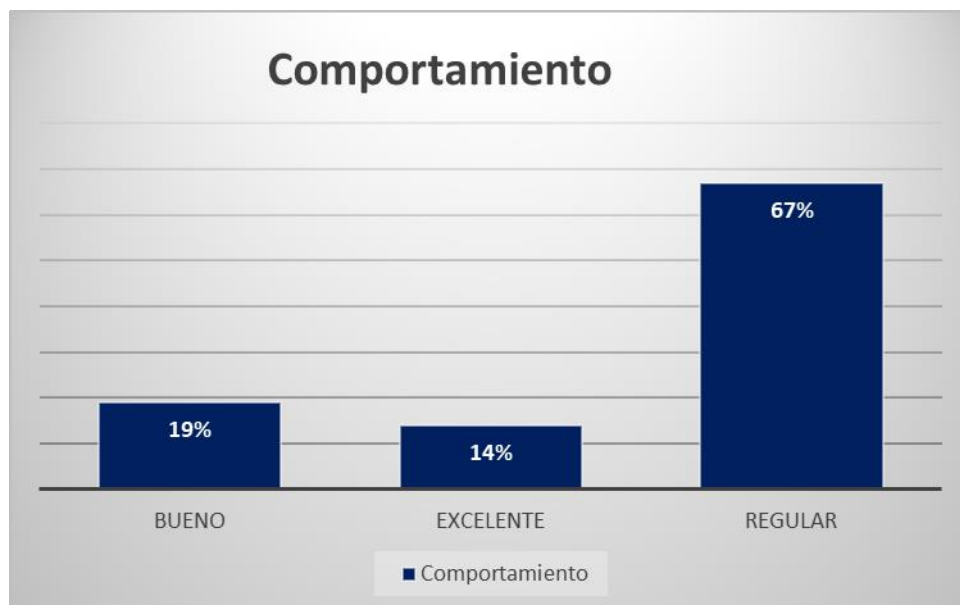


Interpretación: En la tabla y grafico N°03 se puede observar que un 22% de los encuestados indican que es buena, mientras que un 18% de los encuestados indican que es excelente y finalmente el 60% manifestaron que la motivación es regular

Tabla 4. Respuesta de la dimensión Comportamiento

	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	21	19%
EXCELENTE	15	14%
REGULAR	74	67%
Total	110	100%

Grafico 4. Respuesta de la dimensión Comportamiento



Interpretación: En la tabla y grafico N°04 del total de los encuestados un 19% manifestaron que existe buena relación interpersonales asimismo el 14% de los encuestados indicaron que las relaciones interpersonales es excelente y el 67% manifestaron que las relaciones interpersonales es regular.

Tabla 5. Respuesta de la variable clima organizacional

	Frecuencia	Frecuencia
BUENO	28	25%
EXCELENTE	18	16%
REGULAR	65	59%
Total	110	100%

Grafico 5. Respuesta de la variable clima organizacional

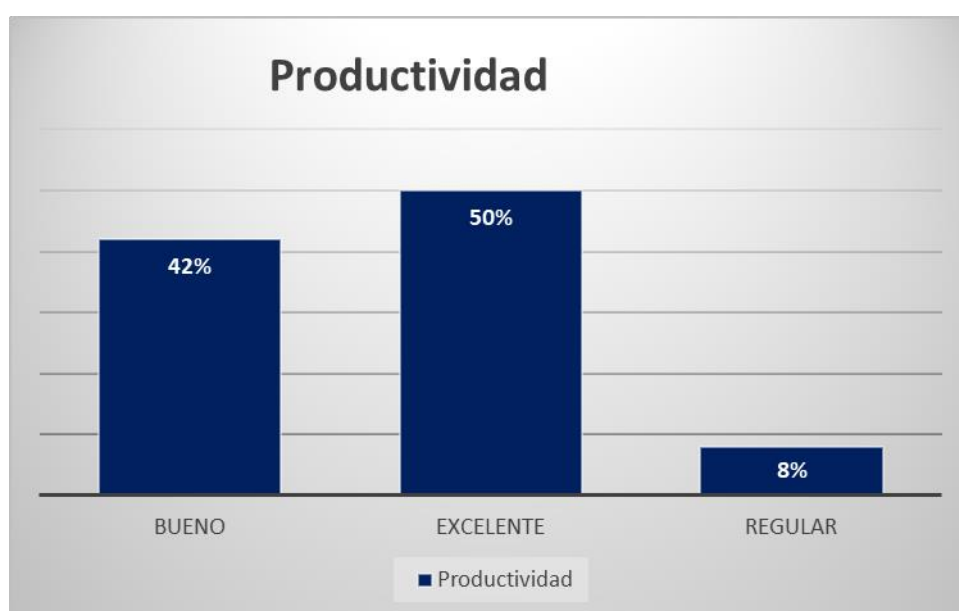


Interpretación: En la tabla y grafico N°05 del total de los encuestados el 60,00 % indicaron que hay un excelente clima organizacional mientras que el 30,00/% de los encuestados indicaron que el clima organizacional en la empresa es bueno y el 10,0% manifestaron que es regular.

Tabla 6. Respuesta de la dimensión productividad

	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	46	42%
EXCELENTE	55	50%
REGULAR	9	8%
Total	110	100%

Grafico 6. Respuesta de la dimensión productividad



Interpretación: En la tabla y grafico N°06 del total de los trabajadores encuestados el 62,50 % indicaron que la productividad es excelente mientras que el 35,00/% de los encuestados expresaron que es bueno y el 2.50% manifestaron que es regular.

Tabla 7. Respuesta de la dimensión competencias

	Frecuencia	Porcentaje
EXCELENTE	39	35%
BUENO	68	62%
REGULAR	3	3%
Total	110	100%

Gráfico 7. Respuesta de la dimensión competencias



Interpretación: En la tabla y gráfico N°07 del total de los encuestados el 62% manifestaron que existe buena competencias y habilidades además el 35% de los encuestados expresaron que es excelente y de la misma manera el 3% indicaron que es regular.

Tabla 8. Respuesta de la dimensión satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
EXCELENTE	26	24%
BUENO	67	61%
REGULAR	17	15%
Total	110	100%

Gráfico 8. Respuesta de la dimensión satisfacción laboral

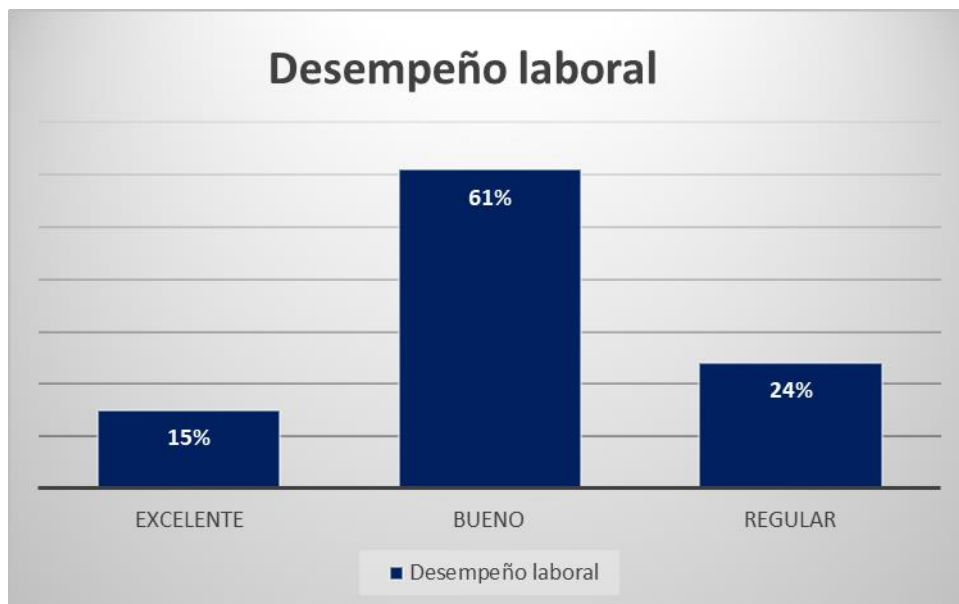


Interpretación: En la tabla y gráfico N°08 se observa que el 61% manifiestan que existe buena satisfacción laboral de la misma manera el 24% de los encuestados indicaron que es excelente y el 15% expresaron que es regular.

Tabla 9. Respuesta de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Desempeño laboral
EXCELENTE	17	15%
BUENO	67	61%
REGULAR	26	24%
Total	110	100%

Gráfico 9. Respuesta de la variable desempeño laboral



Interpretación: En la tabla y gráfico N°09 se aprecia que el 15% de trabajadores del área de planeamiento de la empresa viru indican que existe excelente desempeño laboral en la empresa y el 61% de los encuestados expresan que es bueno y asimismo el 24% indicaron que es regular.

Tabla 10. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento	,083	110	,001	,978	110	,060
Motivación	,129	110	,000	,920	110	,000
Liderazgo	,089	110	,003	,969	110	,011
Productividad	,128	110	,000	,965	110	,006
Competencias y habilidades	,108	110	,003	,970	110	,013
Satisfacción laboral	,109	110	,003	,962	110	,003
Cultura organizacional	,424	110	,000	,648	110	,000
Desempeño laboral	,471	110	,000	,443	110	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Criterio para determinar Normalidad:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov^a

P-valor $\geq \alpha$ = Los datos provienen de una distribución normal.

P-valor $< \alpha$ = Los datos No provienen de una distribución normal.

Normalidad: calificaciones		
P-valor = 0,000	<	$\alpha = 0,05$
P-valor = 0,000	<	$\alpha = 0,05$

Descripción: Con respecto a la tabla 7, “los resultados de la prueba de normalidad, demuestran que la distribución es **no normal** ($p < 0.05$); valoradas a través del test de Kolmogorov-Smirnov^a debido a que la muestra es mayor a 50 elementos , al 95% de nivel de confianza y con un nivel de significancia al 5%”. Razón por la que se utilizó la prueba chi cuadrado en la contratación de las hipótesis, debido a que los datos son no paramétricos.

ONTRASTACION DE LAS HIPÓTESIS

CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS GENERAL:

Hi Existen relación entre la cultura organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

Ho No existen relación entre la cultura organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

Criterio de decisión:

Prueba de Rho de Spearman

P-valor $\geq \alpha$ = No se rechaza la hipótesis nula

P-valor $< \alpha$ = Se rechaza la hipótesis nula

Normalidad: calificaciones		
P-valor = 0,000	<	$\alpha = 0,05$
P-valor = 0,000	<	$\alpha = 0,05$

Valor de la significancia (α) : 0.05

Tabla 11. Correlación entre la cultura organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016.

			Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,921**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,921**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

se puede apreciar como resultado un p-valor (Sig)= 0.000, cuyo nivel de significancia es menor a 0.05. Lo que permite rechazar la hipótesis nula, indicando que existe relación entre la cultura organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016.

CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Hi Existe una relación significativa entre el comportamiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

Ho No Existen relación entre el comportamiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

Criterio de decisión:

Prueba de Rho de Spearman

P-valor $\geq \alpha$ = No se rechaza la hipótesis nula

P-valor $< \alpha$ = Se rechaza la hipótesis nula

Normalidad: calificaciones		
P-valor = 0,000	<	$\alpha = 0,05$
P-valor = 0,000	<	$\alpha = 0,05$

Valor de la significancia (α) : 0.05

Tabla 12. Correlación entre el comportamiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

			Correlaciones	
			Comportamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comportamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

se puede apreciar como resultado un p-valor (Sig)= 0.000, cuyo nivel de significancia es menor a 0.05. Lo que permite rechazar la hipótesis nula, indicando que existe relación entre la dimensión comportamiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016.

CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Hi Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

Ho No existen una relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016

Criterio de decisión:

Prueba de Rho de Spearman

P-valor $\geq \alpha$ = No se rechaza la hipótesis nula

P-valor $< \alpha$ = Se rechaza la hipótesis nula

Normalidad: calificaciones		
P-valor = 0,000	<	$\alpha = 0,05$
P-valor = 0,000	<	$\alpha = 0,05$

Valor de la significancia (α) : 0.05

Tabla 13. Correlación de sedentarismo asociados al estado nutricional en una muestra de niños del asentamiento humano señor de los Milagros Chincha – 2017.

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Se puede apreciar como resultado un p-valor (Sig)= 0.000, cuyo nivel de significancia es menor a 0.05. Lo que permite rechazar la hipótesis nula, indicando que existe relación entre la dimensión Motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016.

CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Hi Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016.

Ho No existe una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016.

Criterio de decisión:

Prueba de Rho de Spearman

P-valor $\geq \alpha$ = No se rechaza la hipótesis nula

P-valor $< \alpha$ = Se rechaza la hipótesis nula

Normalidad: calificaciones		
P-valor = 0,000	<	$\alpha = 0,05$
P-valor = 0,000	<	$\alpha = 0,05$

Valor de la significancia (α) : 0.05

Tabla 14. Correlación de factores de hábitos alimenticios asociados al estado nutricional en una muestra de niños del asentamiento humano señor de los Milagros Chincha – 2017.

			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Se puede apreciar como resultado un p-valor (Sig)= 0.000, cuyo nivel de significancia es menor a 0.05. Lo que permite rechazar la hipótesis nula, indicando que existe relación entre la dimensión Liderazgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. CONCLUSIONES

Primera:

Se logro evidenciar la existencia de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral ($p=0.000$) en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016.

Segunda:

Se logro evidenciar la existencia de relación entre entre la Comportamiento y el desempeño laboral ($p=0.000$) en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016.

Tercera:

Se logro evidenciar la existencia de relación entre Motivación y el desempeño laboral ($p=0.000$) en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016.

Cuarta:

Se logro evidenciar la existencia de relación entre el liderazgo y el desempeño laboral ($p=0.000$) en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016.

7.2. RECOMENDACIONES

Respecto a las conclusiones donde se evidencia la relación entre la cultura organización y el desempeño laboral en los administrativos de la municipalidad provincial de Chincha se recomienda.

Primero.

Gestionar acciones de comunicación que apoyen en la mejora de los procesos internos a favor de una adecuada acción en servicio de la comunidad.

Segundo.

Organizar el cumplimiento de metas y objetivos en relación al trabajo en equipo como factor clave para un eficiente desempeño de la institución edil.

Tercera

Gestionar acciones de motivación al personal administrativo, ello contribuirá al desarrollo de compromiso y logro de las metas en la institución, asimismo desarrollar una adecuada evaluación de desempeño para realizar una retroalimentación en la mejora del perfil del personal.

BIBLIOGRAFIA

- Alquizar C. y Ruiz A. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad Sociedad Anónima Sedalib S.A. tesis para optar el título de licenciado en Psicología de la UCV] 2005, Trujillo, Perú.
- APEIM. (Diciembre de 2015). Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercados.
http://www.camaraarequipa.org.pe/sites/default/files/publicaciones/indicadores_economicos_-_iv_trimestre_2015.pdf
- APEIM. (Junio de 2015). Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercados.
<http://www.apeim.com.pe/wpcontent/themes/apeim/docs/nse/APEIM-NSE-2015.pdf>
- Berlanga, J. (2011). Estudio de la satisfacción laboral de los Yeseros. (Documento en formato pdf).
[://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/12333/PFG%20Javier%200Ferrero%20 Berlanga.pdf?sequence=1](http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/12333/PFG%20Javier%200Ferrero%20Berlanga.pdf?sequence=1)
- Boada, N. (2015). De la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho (tesis de pregrado). Universidad Católica de Bogotá, Colombia.
https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboralreforzada_final%20%281%29.pdf

- Bonifacio Alcala, W. F., & Falconi Pretel, M. S. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la empresa Sociedad Agrícola Virú SA—año 2016.
- Bustamante, R. (2018). Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10793>
- Caba, J. (2014). La satisfacción laboral en docentes de la Universidad Católica San Pablo. Arequipa.
- Caro, N. (2016). Salario emocional en la organización colombiana. (Tesis). Recuperado de: <http://repository.libertadores.edu.co/handle/11371/671>
- Casas A. (2002). Remuneración, Retribución y Motivación de Vendedores. Editorial ESIC, Madrid.
- Cavalcante, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahia-Brasil). (Documento en formato pdf). <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf?sequence=1>
- CHIAVENATO, I (2008). Gestión del talento humano. 3ra edición. Editorial Mc Graw Hill, México.

- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La Dinámica del Éxito en las Organizaciones. 2da edición. Editorial Mc Graw Hill, México.
- Domínguez Bajaña, P. A., & Lamilla Burbano, J. L. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados en el área de producción de chocolate de la empresa El Salinerito (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas).
- Duelles Ramírez, M. S. (2017). Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017.
- Espejo, M. (2016). Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de
- Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019 ,
Bachiller Josselyn Sileny Jiménez
Castañeda http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4493/TRABSUFICIENCIA_JIMENEZ_JOSELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gan Bustos, F. y Triginé J. (2006). Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones. Editorial Díaz de Santos, España.

Guerrero, K. (2016). Salario emocional y el mejoramiento de la productividad. (Tesis) Recuperado de:
<http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15165?mode=full>

Gutierrez Valencia, M. E. (2018). El Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Empresa Viale SRL, Lurigancho Chosica, 2018.

Hernández, N. (2010) “La motivación como factor del rendimiento laboral en el departamento de mantenimiento de instrumentos del Complejo Petroquímico Morelos” (Tesis). Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Howatt, W. (2011). Por qué el personal permanece y por qué se va: Cómo atraer y retener empleados talentosos. México D.F, México: Panorama Editorial, S.A. de C.V.

https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016, Ana Teresa Estefanía Barriga Flores ; Alejandra Madeleine Rendón Morán
http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdfNacional Autónoma de Nicaragua, Matagalpa.

- Jiménez, H., & Mosquera, A. (2017). Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño de los Trabajadores Financieros en entidades Públicas. Universidad Del Pacifico , Quito- Ecuador.
- Kerlinger, F. (1983). Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología, (2a. ed.). México: Interamericana.
- Luthans, F. (1998) Comportamiento organizacional. 8ª Edición, Irwin McGraw-Hill, Boston.
- Mino E. (2014). Con la tesis: Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque, Perú.
- Montero, L. (Septiembre de 2011).
- Moreno, L. y Seminario, F. (2016). Salario Emocional: Diseño de Lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail, Caso Supervisores de Tiendas Por Departamento Ripley. (Tesis) Recuperado de:
<http://repositorio.esan.edu.pe/handle/ESAN/664>
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. 13ª Ed. Editorial Mc Graw Hill-Interamericana, México.
- Palma, (2004) ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC Manual recuperado de:

- Palomino Bossio, M. J., Peña Lenguía, R. G., & Peña Carrillo, A. A. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda .
- Palomino Donayre, M. J., Saavedra Escobar, D. A., & Zapata Barboza, M. A. (2016). El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización de la empresa Prosegur sucursal Ica.
- Palomo, T. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: ESIC Editorial.
- Paredes, (2006) la tesis titulada “Salario Emocional: Diseño de lineamientos para la Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail: Caso Supervisores de Tiendas por Departamento Ripley”. (Tesis
- Pasamar, S., y Valle, R. (2011). Conciliación de la vida profesional–personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad? *Universia Business Review*, 14–31. Recuperado en http://ubr.universia.net/pdfs_web/UBR29010-01.pdf
- Pelaes O. (2010). Con la tesis: Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos, Perú.
- Quevedo, C. (2003). Estudio de clima organizacional basado en el modelo de funcionamiento de organizaciones : Octógono.

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. 15^a edición. Editorial Pearson, México.
- Rocco, M. T. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Tesis, Universidad de Chile, Santiago de Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf
- Salazar, K. (2016). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores de la red de salud de Ica 2016. Ica.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Editorial Visión Universitaria. Perú
- Soria Calero, J. R. (2017). Clima organizacional y productividad de los trabajadores de Fabrica Peruana Eternit.
- Suarez, D. (diciembre de 2016). El salario emocional y el rendimiento en la productividad. Bogotá.
- Tesis “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa financiera ONG crecer MYPE Perú - Huánuco, período – 2017”. Autores: Bach. Beligran Medrano Bruno/ Bach. Jackelyn Grecia Hidalgo Soto / Bach. Doraliza Quispe Caqui. Huanuco- Perú
- Wayne, M. & Noé, R. M. (1997). Administración de Recursos Humanos. México. Editorial Prentice-Hall.

Werther, W. Y Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Empresas. 6ta edición. Editorial McGraw-Hill, México.

Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN- Managua en el periodo 2016. Universidad •

Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional.
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/25.htm>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la cultura organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chíncha, 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema Específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre el Comportamiento y el desempeño en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chíncha, 2016?</p> <p>Problema Específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chíncha, 2016?</p> <p>Problema Específico 3</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la cultura organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chíncha, 2016</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre el comportamiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chíncha, 2016</p> <p>Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chíncha, 2016</p> <p>Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño</p>	<p>Hipótesis general Existen relación entre la cultura organización y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chíncha, 2016</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis Específica 1: Existe una Relación significativa entre el comportamiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chíncha, 2016</p> <p>Hipótesis Específica 2: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chíncha, 2016</p> <p>Hipótesis Específica 3:</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones: Dimensión 1: Comportamiento Dimensión 2: Motivación Dimensión 3: Liderazgo</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Dimensión 1: Productividad Dimensión 2: Competencias y Habilidades Dimensión 3: Satisfacción Laboral</p>	<p>Tipo de investigación: Básico Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental de corte transversal</p> <p>Población: Personal Administrativo de la Municipalidad provincial de Chíncha</p> <p>Muestra: 110 colaboradores Administrativos de la Municipalidad provincial de Chíncha</p> <p>Técnica e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de clima organizacional. Cuestionario de desempeño laboral</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016</p>	<p>laboral de los trabajadores encargados en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016</p>	<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chincha, 2016</p>		
--	---	--	--	--

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, este cuestionario proporcionara información en cuanto a las características del clima organizacional, que posee la empresa en la que labora.

Así mismo, recalcar que este cuestionario es anónimo por lo cual agradeceremos responda con sinceridad y así poder recoger información confiable. Para ello, se deberá marcar con un aspa (x) la opción que crea conveniente.

Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta:

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

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
	COMPORTAMIENTO					
1	¿Eres responsable con las tareas diarias que se te encomienda?					
2	¿Usted se adecua rápidamente a tu nueva área?					
3	¿Te gusta asumir nuevas responsabilidades?					
4	¿Crees que es necesario conocer todas tus funciones?					
5	¿Te sientes cómodo de trabajar aquí?					
6	¿Se siente identificado con la empresa?					
7	¿Le gusta quedarte fuera de horario para seguir continuando con tu labor?					
8	¿Usted se considera comprometido con las metas de la empresa?					
9	¿Logra usted adaptarse a los cambios que se le genere en su entorno?					
10	¿Usted Considera que existe lealtad en la empresa?					
11	¿Consideras que estar en la empresa es la oportunidad para tu calidad de vida?					
	MOTIVACIÓN					
12	¿Considera que los beneficios que brinda la empresa son adecuados?					
13	¿Está de acuerdo con el pago que percibe?					
14	¿La remuneración es atractiva en compensación a diferencia de otras organizaciones?					
15	¿Usted Considera que se le debería de incrementar el pago?					
16	¿Su jefe directo confía en el trabajo que realizas?					
17	¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente en esta empresa?					
	LIDERAZGO					

18	¿Te consideras un líder en tu área?					
19	¿Usted motiva a su equipo para llegar a los planes de la empresa?					
20	¿Usted cree que inspira al equipo para el logro de las metas?					
21	¿En alguna oportunidad tomaste decisiones sobre tu área?					
22	¿Suelen considerar su aportación?					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Fecha: [/ /] Edad: [] Sexo: Femenino [] Masculino []

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo:

1	2	3	4	5
Total mente en desacuerdo	En desacuerdo	ni de acuerdo, ni desacuerdo	de acuerdo	Totalmente de acuerdo

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	PRODUCTIVIDAD					
1	¿Los cursos de capacitación que brinda la empresa, están de acuerdo con sus intereses y le permiten hacer mejor su trabajo?					
2	¿A usted le gusta cooperar cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo?					
3	¿El ambiente creado por sus compañeros, es satisfactorio para desarrollar sus capacidades?					
4	¿Las condiciones del horario de trabajo le resultan favorables?					
5	¿Considera usted que el nivel de compromiso institucional que asumen los empleados en su labor cotidiana es el adecuado?					
	COMPETENCIAS Y HABILIDADES					
6	¿Es adecuado el manejo del nivel de autocontrol, que usted desarrolla al interior de su empresa?					
7	¿Se adapta con facilidad ante un cambio en su puesto de trabajo y/o empresa?					
8	¿Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?					
9	¿La tarea que realiza le motiva y permite lograr sus objetivos?					
10	¿Se considera proactivo, y siempre toma la iniciativa para el desarrollo de sus actividades?					
	SATISFACCION LABORAL					
11	¿La empresa le ofrece línea de carrera y le da posibilidades de ascender a otros puestos?					
12	¿Es recomendable mejorar el ambiente físico de su área de trabajo y así su desempeño será más efectivo?					
13	¿El nivel de interacción social creado entre sus compañeros es ideal para desempeñar sus funciones?					
14	¿Considera usted necesario alguna recompensa o incentivo económico adicional a su sueldo para desarrollar mejor su trabajo?					
15	¿La empresa brinda estabilidad laboral a sus empleados?					

BASE DE DATOS

	D1V1	D2V1	D3V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	var	var	var
1	23	24	25	26	47	51	2			
2	35	25	32	34	60	66	3			
3	34	35	25	34	69	59	3			
4	22	23	20	25	45	45	2			
5	31	24	30	36	55	66	3			
6	36	23	26	36	59	62	3			
7	40	35	33	35	75	68	3			
8	35	24	26	27	59	53	3			
9	21	24	25	25	45	50	2			
10	18	16	22	22	34	44	1			
11	29	22	21	23	51	44	2			
12	23	21	26	25	44	51	2			
13	25	19	22	24	44	46	2			
14	35	22	25	25	57	50	3			
15	17	16	22	28	33	50	1			
16	27	20	20	20	47	40	2			
17	25	23	23	21	48	44	2			
18	32	27	33	29	59	62	3			
19	24	24	21	24	48	45	2			
20	17	22	22	25	39	47	1			
21	29	20	20	28	49	48	2			
22	28	22	26	29	50	55	2			

Vista de datos Vista de variables