



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO – CHINCHA,
2020”**

LINEA DE INVESTIGACIÓN
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

Presentado por:

Sandra Aracely Wilman Ramos

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en
Administración y Finanzas

Docente asesor:

Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante

Código Orcid N° 0000-0002-6951-200X

Chincha, 2023



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Sandra Aracely Wilman Ramos**, estudiantes de la **Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración**, del programa Académico de **Administración y Finanzas**, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PUEBLO NUEVO – CHINCHA, 2020"**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr. Eduardo Oreste Pino Arechante
Docente Escuela Profesional
de Contabilidad

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

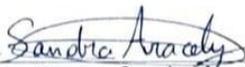
Yo, Sandra Aracely Wilman Ramos, identificado con DNI N° 75795126, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Administración y Finanzas, de la Facultad de Ingenierías Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO – CHINCHA, 2020", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

11%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha alta 12 de abril del 2023



Wilman Ramos Sandra Aracely

DNI N°75795126

DEDICATORIA

A Dios, a mi madre Rosario Ramos y a mi padre Martin Wilman, porque son mi motor y fortaleza, quienes me motivan a seguir adelante para lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por guiarme y darme fuerzas de seguir adelante en cada paso que he dado en mi vida para alcanzar mis metas, porque cada día bendice mi vida y la de mi familia.

Agradezco a mis padres Rosario Ramos y Martin Wilman, por brindarme estudio, por la buena educación y el apoyo en toda mi formación profesional, gracias por los valores que me han enseñado. son mi vida y mi orgullo.

Agradezco al asesor de tesis, Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante, por su gran apoyo, enseñanzas y conocimientos, por brindarme motivación para mi desarrollo y culminación de la investigación.

A la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, agradecerle al jefe de Recursos Humanos Paulo Alberto Uculmana Uchuya, por brindarme la autorización y facilidad para el proceso de aplicación de los instrumentos y recolección de información.

RESUMEN

El Clima organizacional es el comportamiento en el ambiente de trabajo lo cual les permite tener un favorable clima y adecuado desempeño laboral en los trabajadores, si contribuye al cumplimiento de los objetos establecidos.

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020; la metodología que se utilizó es tipo de investigación aplicada, de nivel descriptivo correlacional y el diseño de estudio no experimental transversal. La población estuvo conformada por 50 trabajadores administrativos y la muestra el mismo número de la población; la técnica para la recolección de datos fue encuesta, cuyo instrumento para recoger los datos obtenido es el cuestionario; así mismo se utilizó la prueba de correlación de rho Spearman donde se procesó la información de estadísticas que dio un coeficiente de relación de 0.289 y teniendo un valor de significancia bilateral 0.042, se define que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de acuerdo a los resultados obtenidos, por consiguiente también se utilizó el programa de SPSS v26, obteniendo valor de 0,825 y 0,838 de fiabilidad respectivamente a las variables. En conclusión, si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de manera conforme se siga mejorando el clima organizacional, se obtendrá mejor relación entre el desempeño laboral.

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño laboral, comunicación, toma de decisiones, motivación, eficiencia, responsabilidad, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The organizational climate is the behavior in the work environment which allows them to have a favorable climate and adequate work performance in the workers, if it contributes to the fulfillment of the established objects.

The objective of this research work was to determine the relationship that exists between the organizational climate and the work performance of administrative workers of the District Municipality of Pueblo Nuevo - Chincha, 2020; The methodology that was used is a type of applied research, of a descriptive correlational level and the design of a non-experimental cross-sectional study. The population was made up of 50 administrative workers and the sample was the same number of the population; the technique for data collection was a survey, whose instrument to collect the data obtained is the questionnaire; Likewise, the Spearman rho correlation test was used, where the statistical information was processed, which gave a relationship coefficient of 0.289 and having a bilateral significance value of 0.042, it is defined that there is a relationship between the organizational climate and job performance according to the results obtained, therefore the SPSS v26 program was also used, obtaining a reliability value of 0.825 and 0.838 respectively for the variables. In conclusion, if there is a relationship between the organizational climate and job performance, as the organizational climate continues to improve, a better relationship between job performance will be obtained.

Key Words: Organizational climate, job performance, communication, decision making, motivation, efficiency, responsibility, teamwork.

INDICE GENERAL

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice General.....	vi
Índice de Gráficos.....	viii
Índice de Cuadros.....	x
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. Descripción del problema	13
2.2. Pregunta de investigación general.....	16
2.3. Preguntas de investigación específicas	16
2.4. Justificación e importancia	16
2.5. Objetivo general.....	19
2.6. Objetivos específicos	19
2.7. Alcances y Limitaciones.....	20
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes	22
3.2. Bases teóricas	33
3.3. Marco Conceptual.....	52
IV. METODOLOGÍA.....	55
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	55
4.2. Diseño de la Investigación	56
4.3. Población - Muestra.....	56
4.4. Hipótesis General y Específicas.....	57
4.5. Identificación de las Variables	57
4.6. Operacionalización de las Variables.....	58
4.7. Recolección de Datos	59
V. RESULTADOS	60
5.1. Presentación de los Resultados	60
5.2. Interpretación de los resultados.....	91

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	106
6.1. Análisis descriptivo de los resultados	106
6.2. Comparación resultados con marco teórico.....	114
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	123
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	125
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	133
Anexo 2: Matriz de operacionalización de Variables.....	134
Anexo 3: Instrumentos de investigación.....	135
Anexo 4: Ficha de validación Juicio de Expertos.....	138
Anexo 5: Base de Datos.....	141
Anexo 6: Carta de autorización.....	143
Anexo 7: Carta de presentación.....	144
Anexo 8: Evidencias fotográficas.....	145
Anexo 9: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	147

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Comunicación permanente entre trabajadores	61
Gráfico 2: Recibe información para la ejecución de su trabajo	62
Gráfico 3: La entidad brinda capacitación sobre cambios tecnológicos para sus actividades	63
Gráfico 4: Comparte las capacitaciones entre trabajadores.....	64
Gráfico 5: La reunión, ceremonias y eventos masivos son comunicados a los trabajadores	60
Gráfico 6: Se adapta a los cambios para cumplir los objetivos	66
Gráfico 7: El jefe le permite tomar decisiones en su trabajo	67
Gráfico 8: Los trabajadores participan en la toma de decisiones	68
Gráfico 9: Toma iniciativa para solucionar problemas en su trabajo	69
Gráfico 10: Mi jefe requiere información antes de tomar una decisión.....	70
Gráfico 11: Se siente motivado al realizar su trabajo	71
Gráfico 12: La entidad brinda reconocimientos	72
Gráfico 13: La remuneración le permite lograr sus objetivos establecidos	73
Gráfico 14: Su jefe brinda la confianza y valora la participación de su trabajo.	74
Gráfico 15: Los incentivos de la entidad satisface sus expectativas	75
Gráfico 16: Cumple las metas dentro del cronograma establecido	76
Gráfico 17: El tiempo del trabajo que realiza es óptimo	77
Gráfico 18: El líder dirige con responsabilidad y eficiencia	78
Gráfico 19: Logra adaptarse a los cambios que se genera en el entorno	79
Gráfico 20: Realiza su trabajo optimizando recursos de la entidad.....	80
Gráfico 21: Cumple con las tareas a su cargo	81
Gráfico 22: Planifica y organiza sus actividades con anticipación.....	82
Gráfico 23: Realiza su trabajo de acuerdo a normas, procedimientos y reglas de la entidad.....	83
Gráfico 24: Demuestra puntualidad en sus funciones.....	84
Gráfico 25: Muestra compromiso con las funciones que se le asignan.....	85
Gráfico 26: Trabaja en equipo para lograr objetivos	86

Gráfico 27: El equipo busca estrategias para resolver los problemas en la entidad	87
Gráfico 28: Se siente integrante del trabajo en equipo	88
Gráfico 29: Existe cooperación para cumplir con el trabajo	89
Gráfico 30: Se toma en cuenta sus propuestas o alternativas ante una situación problemática.....	90

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Comunicación permanente entre trabajadores	61
Cuadro 2: Recibe información para la ejecución de su trabajo	62
Cuadro 3: La entidad brinda capacitación sobre cambios tecnológicos para sus actividades	63
Cuadro 4: Comparte las capacitaciones entre trabajadores.....	64
Cuadro 5: La reunión, ceremonias y eventos masivos son comunicados a los trabajadores	60
Cuadro 6: Se adapta a los cambios para cumplir los objetivos	66
Cuadro 7: El jefe le permite tomar decisiones en su trabajo	67
Cuadro 8: Los trabajadores participan en la toma de decisiones	68
Cuadro 9: Toma iniciativa para solucionar problemas en su trabajo	69
Cuadro 10: Mi jefe requiere información antes de tomar una decisión.....	70
Cuadro 11: Se siente motivado al realizar su trabajo	71
Cuadro 12: La entidad brinda reconocimientos	72
Cuadro 13: La remuneración le permite lograr sus objetivos establecidos	73
Cuadro 14: Su jefe brinda la confianza y valora la participación de su trabajo.	74
Cuadro 15: Los incentivos de la entidad satisface sus expectativas	75
Cuadro 16: Cumple las metas dentro del cronograma establecido	76
Cuadro 17: El tiempo del trabajo que realiza es óptimo	77
Cuadro 18: El líder dirige con responsabilidad y eficiencia	78
Cuadro 19: Logra adaptarse a los cambios que se genera en el entorno	79
Cuadro 20: Realiza su trabajo optimizando recursos de la entidad.....	80
Cuadro 21: Cumple con las tareas a su cargo	81
Cuadro 22: Planifica y organiza sus actividades con anticipación.....	82
Cuadro 23: Realiza su trabajo de acuerdo a normas, procedimientos y reglas de la entidad.....	83
Cuadro 24: Demuestra puntualidad en sus funciones.....	84
Cuadro 25: Muestra compromiso con las funciones que se le asignan.....	85
Cuadro 26: Trabaja en equipo para lograr objetivos	86

Cuadro 27: El equipo busca estrategias para resolver los problemas en la entidad	87
Cuadro 28: Se siente integrante del trabajo en equipo	88
Cuadro 29: Existe cooperación para cumplir con el trabajo	89
Cuadro 30: Se toma en cuenta sus propuestas o alternativas ante una situación problemática.....	60
Cuadro 31: Hipótesis General de investigación.....	107
Cuadro 32: Hipótesis Específica 1	109
Cuadro 33: Hipótesis Específica 2	111
Cuadro 34: Hipótesis Específica 3	113

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, comprendiendo que la base fundamental para un desarrollo humano es saber enfrentar los cambios planteados y controlar sus emociones frente a los retos, dificultades, amenazas, para el cumplimiento eficiente de las metas u objetivos, con la finalidad de ver la repercusión en su desempeño de cómo influye la relación entre los trabajadores tanto en la comunicación, toma de decisiones, motivación, el trabajo en equipo y la responsabilidad, asignadas a su cargo.

De acuerdo al orden de la estructura está conformado por los siguientes capítulos: En el primer capítulo, contiene la Introducción, que es la presentación del desarrollo de la investigación. En el segundo capítulo, se refiere al Planteamiento del Problema, que incluye la descripción del problema, Pregunta de investigación general, Preguntas de investigación específicas, Justificación e importancia, mostrándose así también el Objetivo general, Objetivos específicos, Alcances y limitaciones. En tanto el tercer capítulo, se plantea el Marco teórico, donde sobresalen los Antecedentes, Bases teóricas, Marco conceptual. En el capítulo cuarto, se refiere a la Metodología, se muestra el Tipo y nivel de investigación, Diseño de la investigación, Población - muestra, Hipótesis general y específicas, Identificación de las variables, Operacionalización de variables, Recolección de datos. En el quinto capítulo, contiene los Resultados de la investigación, de tal manera la presentación de los resultados y la interpretación de los resultados. En el sexto capítulo, contiene el Análisis de los resultados, donde sobresalen el Análisis descriptivo de los resultados y la comparación de los resultados con el marco teórico. De igual forma en el presente trabajo de investigación, se fundamenta las conclusiones y recomendaciones. En la última parte se consigna las Referencias Bibliográficas y finalmente los Anexos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

A nivel mundial, las entidades públicas, tienen poco interés al saber cómo va su desempeño laboral en los trabajadores que permanecen dentro de la organización, del cual se vería expuesto sus rendimientos, capacidades, habilidades, al saber si son motivados, recompensados y si les brindan reconocimientos, ya que juega un rol importante de establecer un buen ambiente laboral, como permanencia, estabilidad y fidelización, así mismo se sabe que la tendencia tecnológica cada día se vuelve más competitivo y hay constantes cambios relevantes que les ha tocado vivir las entidades, ante el factor de la pandemia del coronavirus, lo cual trabajan de manera remoto ante las circunstancias que padece el mundo por el contagio, ya que las entidades toman medidas de poder realizar el trabajo desde casa, así mismo al retorno de manera presencial a las oficinas se vio reducción de trabajadores lo cual muchos habían sido despedidos y otros en permanencia frente a cambios actuales, sujetándose a proyectar nuevos procesos y estrategias.

Por ende, los trabajadores administrativos llevan a cabo sus funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar a los demás colaboradores de la entidad, obteniendo las instrucciones del alcalde para cumplir con sus obligaciones y llegar a su objetivo, de tal manera se podrá mostrar que si dentro de la entidad encuentran un buen clima favorable o ya sea desfavorable; por ello los trabajadores necesitan ser valorados y reconocidos haciéndoles sentir como parte de la pieza importante en la entidad, ya que el trabajador se sentirá en un clima cooperativo, reconocido y valorado por su gran desempeño en el área que tiene a cargo, entonces será mucho más productivo y mayor acertado por su rendimiento, de caso contrario si se encuentra en un ambiente laboral hostil, con mal hábitos, falta de comunicación interpersonal, se podrá ver resultados desfavorables, esto mostrara que el éxito o fracaso de

las organizaciones va a depender de gran medida el grado de percepción que tienen los trabajadores administrativos con respecto a sus labores y a la entidad.

A nivel internacional, se detalla que los trabajadores se sienten más feliz al poder contar con un buen desempeño laboral, en tal efecto que el 44% de trabajadores comentaron que se encuentran estar motivados por sus jefes, mediante el 43% indican estar satisfechos por el buen salario, mientras que un 39% detalla las prestaciones que le brinda la organización, de forma que el 34% comunica que la empresa brinda beneficios, de este modo el 31% se sienten proyectados de tener un buen líder, sin embargo el 67% opinan de manera contraria de que buscan tener mejores oportunidades en otras empresas, menos que el 32% señalo sentirse leal, peor que el 30% dio criterio no sentirse leal en su trabajo, de forma semejante el 43% comenta que no tienen buen salario, como que el 37% manifestaron que no hay un buen ascenso, ya que frecuentemente el 32% indican tener mal liderazgo, del mismo modo el 31% presentan estar estresado y sobrecargados; por otro lado el 67% buscan mejores oportunidades en otras organizaciones e incluso se sienten feliz al poder mejorar su desempeño, (Zumaeta, Diario México, 2018).

Por lo consiguiente a nivel nacional, surge que el 86% de peruanos están dispuestos a tomar cartas de renuncias en su trabajo ya que presentan tener un mal clima laboral, a menos que el 81% opinan de manera contraria que donde laboran consideran tener un buen clima y desempeño laboral, que les brindan tener buen crecimiento, en cambio el 19% dejo acotar que los trabajadores no toman en cuenta sus beneficios e interés, solo trabajan por la necesidad y sus deberes que cumplir, sin embargo el 70% de trabajadores manifiestan que son compensados, en consecuencia el 30% no toma consideración y no realizan nada al respecto sobre el salario, en cuanto el 49% son beneficiados y les brindan reconocimientos, por otra parte el 64% presentan ser valorados por su jefe, esto quiere decir que el 36% no son valorados. Hay que resaltar, que es de suma importancia que los

trabajadores tengan derecho a ser beneficiados en forma de ser remunerado e incentivados por la gran labor que destacan diariamente en desempeñarse, (Diario Gestión ,2019).

Así mismo, en la provincia de Chincha, la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, se percibe el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, una buena relación entre la comunicación, motivación, trabajo en equipo, liderazgo y en llegar a tomar mejores decisiones ante las áreas que desempeñan, de esa manera juntos con sus autoridades complementan en formar una buena organización para construir mejor gestión de obras y proyectos para la población hacia los ciudadanos a través de este aspecto, el administrador desempeña de manera óptimo y eficiente, contribuyendo aportes para la entidad, por otra parte se señala que han venido desarrollando de manera regular el trabajo en la participación, desenvolvimiento y rotación de personal que se presentan ante los cambios relevantes por el factor de la pandemia del coronavirus, ya que se ve expuesto la entidad a tomar medidas de disminución de despidos personales y cambios directivos, por lo cual trabajan de manera presencial y remoto, siendo responsables de los cargos que se le asignan, colaborando en muestra de su habilidad, comportamientos, responsabilidad y cumplimiento, ya que esto se debe algunas razones para que puedan ser recompensados, en que se determina los días de pago, cierre mensual, las gratificaciones, el incremento de sueldo y reconocimiento, por el labor a su cargo.

Esto quiere decir en que el desempeño laboral, en los trabajadores es poder brindarles motivación, reconocimiento, hacerles sentir parte importante por su buen labor y esmero, se verá un reflejo de los trabajadores el gran compromiso y satisfacción que tiene con la entidad, de lo contrario si no hay reconocimiento, menos motivación, los trabajadores pierden el compromiso y obligación, cuando no perciben tener un buen clima para desarrollarse profesionalmente, ya sea por la falta de motivación, capacitación, remuneración, reconocimiento y valoración, de poder llegar a mejorar el clima laboral.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020?

2.3. Preguntas de investigación específicas

Pe₁: ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de pueblo Nuevo – Chincha, 2020?

Pe₂: ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020?

Pe₂: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020?

2.4. Justificación e importancia

2.4.1. Justificación

2.4.1.1. Carácter Teórico

Muchas teorías se preocupan en estudiar la variable del desempeño laboral con una finalidad de llegar a identificar las conductas, rendimientos, capacidad y eficiencia de los trabajadores de las diferentes empresas, utilizando diferentes métodos para su aplicación como encuestas y entrevistas, validadas por expertos que proporcionan gran valioso apoyo para el logro de la ejecución, llevando así acabó los objetivos que son medidos en el término de las competencias de cada individuo, en ver su nivel de acuerdo a la actitud y servicio del trabajo que realiza, ya que es el resultado

en ver la perspectiva de cómo se desempeña, piensa y siente el trabajador, de tal modo que demuestra su capacidad para cumplir el objetivo de las actividades asignadas a su cargo.

Según el autor Chiavenato, define el desempeño laboral como: “Las acciones o comportamientos en los empleados son relevantes para los objetivos de la organización” (2000, p.56). Es decir, el desempeño laboral es la fortaleza en que el trabajador se muestra motivado y satisfecho en su labor, por consiguiente, a raíz de las limitaciones, las empresas contratan a supervisores entrenados y capacitados para dirigir y controlar a los trabajadores, siendo obligados a cumplir con el desempeño de sus habilidades y esfuerzo necesario, de forma en que el trabajador tiene compromiso con los objetivos, metas y estrategias propuestas dentro de la organización.

En la situación laboral descubrimos retos, de saber cómo poder adaptarnos de manera exitosa al manejar cambios que se presenta, si una organización cuenta con clima desfavorable, realmente su rendimiento se verá expuesto la incomodidad y empatía que sienten por su trabajo, demostrando así que esta teoría como los castigos o amenazas no son necesarios para cumplir con las tareas encomendadas, ya que está en proporción a la importancia de recompensa que recibirá a cambio de su cumplimiento, en desventaja con otras organizaciones, por otra parte si se muestra un clima favorable en el ambiente laboral, se puede ver la relación que existe entre el jefe y el trabajador que producen mayor parte de productividad, de esta manera garantiza tener buen desempeño, mostrando una imagen positiva dentro y fuera de la organización.

2.4.1.2. Carácter Metodológico

Con la finalidad en que el trabajo de investigación ayudará a resolver los objetivos planteados; para ello se procederá llevar a cabo el uso de los métodos, procedimientos y el uso de técnicas que procede a ser la “encuesta” y el instrumento de validación que es el “cuestionario” en recolección de los datos obtenidos, que existe entre la variable independiente “Clima organizacional” y dependiente “Desempeño laboral”; luego de los resultados obtenidos, serán aportes de conocimientos válidos y confiables, del mismo modo que se procede al programa estadístico para poder determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

2.4.1.3. Carácter Práctico

Este estudio de investigación se va a justificar, porque permitirá ver la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, con la finalidad de crear nuevas estrategias y llegar a poder fortalecer los conocimientos y capacidades de posibles problemas que desencadenan por el arduo trabajo, ya que se proporcionará si los administradores se muestran motivados y reconocidos por su buen labor, y si llegan a optimizar beneficios para contribuir y cumplir con el trabajo de manera eficaz y eficiente, tanto de manera presencial y remoto, de acuerdo a sus funciones que tienen por realizar a su cargo.

2.4.2. Importancia

Esta investigación presenta una oportunidad importante, para los representantes de la gestión actual, ya que tomaran las decisiones precisas de acuerdo a los resultados alcanzados en repuestas a las variables que se han estudiado, aparte de ello encontrándose las causas en la actualidad que enfrenta la nación, ante la enfermedad del coronavirus, ya que la sociedad no estaba preparada para enfrentar el problema de salud y afectando su estado emocional en su trabajo, de esta manera el estudio de las variables será un buen aporte y resultado de gran utilidad para la gerencia de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, por ende el trabajador necesita un adecuado y apropiado clima laboral para su desempeño, de manera que la entidad cumplirá con sus objetivos; ya que implica que la gestión refleje no solo en el presupuesto anual, sino que también las obras que realizan, todo ello beneficia a la población la calidad de vida a los ciudadanos de esta jurisdicción.

2.5. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020.

2.6. Objetivos específicos

Oe₁: Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020.

Oe₂: Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020.

Oe3: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

2.7. Alcances y Limitaciones

2.7.1. Alcances

Se detalla la siguiente manera:

- **Espacio geográfico**

La investigación se realizará en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, la misma que queda ubicado en Jirón Sta. Rosa 560, Distrito de Pueblo Nuevo, Provincia de Chincha.

- **Sujetos que participarán en la realización del estudio**

La población del estudio que se determina, es el total de 80 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha.

- **Tipo de investigación**

La realización que se lleva acabó, es investigación aplicada, busca generar conocimientos de los problemas de estudios de las variables.

- **Contenidos**

Para llevar a cabo la operacionalización de las variables se trabajará con la variable independiente que es el “Clima Organizacional” y la variable dependiente el “Desempeño laboral” de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020.

- **Tiempo de investigación:**

El trabajo de investigación se dio inició en el mes de enero del año 2020 y culminó en marzo del año 2021.

2.7.2. Limitaciones

Para la ejecución de este desarrollo de investigación se encontró las siguientes limitaciones:

- ✓ En el aspecto de la información se presentó el nivel de miembros que forman parte de la municipalidad, en poder ofrecer accesos a los documentos de información.
- ✓ Otros de los aspectos fue la ausencia de información relacionado a los antecedentes respecto a mi trabajo de investigación.
- ✓ Escasos de recursos económicos para el desarrollo de la investigación.
- ✓ Factor de tiempo, dado que se ha mostrado la coyuntura actual que vivimos ante el COVID-19 de realizar la investigación.
- ✓ Falta de disposición de tiempo de los trabajadores para que puedan colaborar con el cuestionario.
- ✓ Por otro lado, puede que los individuos contesten sin reflexión a los enunciados, debido a que toma parte de sus horas laborales.
- ✓ Cabe destacar también, que toda información no es de libre acceso, es por ello que para obtenerla se requiere el permiso de la Municipalidad, implicando la elaboración de una carta a fin de solicitar un permiso respectivo.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes en el ámbito Internacional

TRÁVEZ CORRALES, Fernando Paúl (2017). *“El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el SIMTEL del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi”*, en el País de Ecuador. Tesis para optar el título de Psicólogo Industrial, en la Universidad Técnica de Ambato. El trabajo de investigación tuvo como objetivo, identificar la relación de las dos variables sobre todo las causas que se origina en el desempeño, por consiguiente, el tipo de investigación que determinaron es exploratoria, descriptiva y correlacional, consignado a una población y muestra de 32 colaboradores, de esta forma el instrumento que utilizaron es cuestionario. Se obtuvo los siguientes resultados: que el 47% demuestran estar motivados a la hora de realizar sus labores, así mismo el 44% casi siempre, mantienen una comunicación adecuada entre los colaboradores. De acuerdo a lo previsto generaron la siguiente conclusión, de mejorar el desempeño laboral dejando entrever que les corresponde a los encargados del área de recursos humanos, tratar de incentivar a los trabajadores en mecanismo de compensación, motivación, hacer entrega de certificados u constancias de los refuerzos positivos diarios por su labor; poniendo así en práctica el desarrollo del desempeño evaluado. Por esta razón tomaron en brindar recomendaciones, como rotación continua para que puedan relacionarse activamente y trabajar en conjunto con los demás trabajadores, de esta manera tratar de mejorar el desempeño.

ZANS CASTELLÓN, Alex Javier (2017). *“Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional*

Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, en el País de Nicaragua – Matagalpa. Tesis para optar el título de Magíster en Gerencia Empresarial, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. El objetivo del estudio busca determinar la relación en las dos variables correspondientes, lo cual es un coeficiente positivo y el tipo de investigación es descriptivo, no experimental, la población que asignaron fue de 88 y la muestra aleatoria estuvo conformada por 59 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica encuesta. Se obtuvo los siguientes resultados: que el 52% consideran el clima organizacional optimismo, por otra parte, el 60% están en desacuerdo de que el jefe no les brinda confianza y ni se preocupa por mantener un buen clima, incluso el 60% manifiestan de manera personal que ellos mismo buscan estrategia de mejorar su desempeño. En conclusión, se observó que mucho de los trabajadores no cumplen con sus funciones y no toman responsabilidades de las actividades que se les asignan, dando a señalar que no son satisfechos dentro de la entidad. En recomendación tomaron medidas de poder llegar a mejorar el ambiente físico, realizar gestiones en equipos, relacionar la comunicación, así mismo capacitar a los colaboradores y brindar las facilidades de días de esparcimiento.

CORTEZ VILLARROEL, Olguer Arturo (2018). *“Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Canton de Pelileo, Provincia Tungurahua”*, en el País de Ecuador. Tesis para optar el título de Psicólogo Industrial, en la Universidad Técnica de Ambato. Su finalidad de estudio es determinar la relación directa en las variables consignadas; el tipo de investigación es exploratoria, el nivel es descriptivo y correlacional, la población y muestra es de 63 trabajadores, el instrumento es cuestionario, la técnica es encuesta. Se obtuvo los siguientes resultados: que el 76% de trabajadores manifestaron en tener un buen clima y el 75%

siempre mantienen una buena relación en el desempeño laboral, a diferencia de ello el 48% indican estar casi siempre motivados. En conclusión, se determina que en la organización existe una relación, ya que muchos trabajadores se sienten satisfechos con el cargo que desempeñan, y se sienten relacionados con su jefe y compañeros de trabajo, de manera que se sienten muy comprometidos. Por ende, tomaron como recomendaciones, la importancia que debe existir de tener buen clima y desempeño, implementando más estrategias y seguir mejorando, de forma que podrán mejorar el clima y seguirán trabajando con eficiencia y motivación en funciones a cargo.

SÁNCHEZ LOPEZ, Cristina Andrea (2019).” *Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en Agentes Civiles de Tránsito de la Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad de Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato*”, en el País de Ecuador. Tesis para optar el título de Psicólogo Industrial, en la Universidad Técnica de Ambato. La finalidad de este estudio es determinar la relación directa de acuerdo a las variables establecidas, utilizando el tipo y nivel de investigación descriptiva, correlacional, diseño transversal, con una población de 214 y en la muestra 138 trabajadores, para ello la realización del instrumento fue encuestas y cuestionarios. Se obtuvo los siguientes resultados: que el 55% de los trabajadores presentan una muy buena evaluación de desempeño, por otro lado, el 77% participan en las actividades que tienen por desarrollar. En conclusión, la relación que existe entre ambas variables es positiva, lo cual influyen directamente en que los trabajadores se sienten motivados y recompensados en la entidad, de manera que realizan el trabajo de acuerdo a la fecha establecida, lo cual se mantiene en un nivel estable y esperado, ya que da en probabilidad de que no existe evaluaciones insuficientes en los riesgos psicosociales. Por ende, tomaron como recomendaciones, seguir concientizando periódicamente

los riesgos que pueden presentar dentro de su labor para seguir tomando medidas y correcciones para un adecuado ambiente laboral, de esta manera seguir brindando capacitación y motivación que favorecerá tanto al éxito personal e institucional.

DURANGO JIMÉNEZ, Jennifer Filadelfia (2020). “*Análisis de la incidencia del clima organizacional en el desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil*”, en el País Ecuador. Tesis para optar la obtención de grado académico, Magíster en Administración de Empresas, en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. El respectivo estudio es medir el grado de relación entre ambas variables, el tipo de investigación descriptiva, enfoque cuantitativo, el total de población es 1754, paralelamente la muestra aleatoria es de 315 servidores públicos, que se llevó en la realización de la encuesta. Se obtuvo los siguientes resultados: que el 98% manifiestan depender del 94% en la estabilidad laboral y el 95% indica estar de acuerdo con su desempeño laboral, por otra parte, el 32% indican que existe compromiso. En conclusión, existe una correlación directa en ambas variables, favorable y armónico para sus trabajadores, sin embargo, una de las dimensiones como el compromiso es de manera irregular ya que se trata de mejorar la calidad de vida. En otra parte tomaron recomendaciones, reestructurar las necesidades y distribución de los roles del trabajo, de esta manera evitar sobrecargas, para prevenir el estrés, planteando fortalezas y excluir debilidades, haciendo talleres de motivación en realizar manera continua la evaluación semestral y mensual.

3.1.2. Antecedentes en el ámbito Nacional

MENDOZA LÓPEZ, Sandra Julissa (2017).” *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco - Cusco*”, en el Departamento de Lima. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración, en la

Universidad Cesar Vallejo. Su objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre las variables, lo cual el tipo de investigación, es descriptivo, nivel correlacional, no experimental, la población y muestra es de 30 trabajadores, utilizaron la técnica de encuesta y cuestionario. Se obtuvo los siguientes resultados: que el 46.7% de los trabajadores consideran como bueno el clima organizacional y el 36.7% manifiestan al desempeño laboral como bueno, lo cual existe relación directa, por lo consiguiente el 53.3% manifiesta que la comunicación es bueno ya que dan una relación significativa dentro del desempeño laboral. En conclusión, existe una correlación directa en las variables donde se percibe que hay buen ambiente en la entidad, que dentro del clima muestran el trabajo en equipo, se sienten involucrados como partes de la organización, ya que de esa manera transmiten la comunicación y condiciones de acuerdo a las necesidades y expectativas que tienen por realizar a su cargo. Tomaron como recomendación, seguir mejorando, obtener productividad, crecimiento, tanto en el desarrollo de los trabajadores y la organización a que puedan seguir motivando, capacitando, tomando en cuenta que el jefe transmita la confianza sobre los trabajadores para que puedan cumplir su cargo en su determinado período.

CHUNGA CHUNGA, Marleny Janet (2018). *“Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018”*, en el Departamento de Piura. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Nacional de Cesar Vallejo. Este estudio busca el objetivo de medir el grado de relación, el tipo de investigación correlacional, no experimental transversal, la población y muestra son de 40 trabajadores administrativos, la recolección de datos del instrumento fue las encuestas y cuestionarios. Se obtuvo los siguientes resultados: el 63.09% manifiestan tener una relación

regular entre el clima organizacional y el 86.01% manifiestan aceptable en el desempeño laboral, casi siempre el 52.08% muestran tener buen liderazgo. En conclusión, determinan que existe relación directa entre ambas variables conjuntamente dentro de la entidad, dentro de ello sus dimensiones señaladas como el, liderazgo, motivación, comunicación, de manera que se aflija relación positiva. Por ende, tomaron recomendaciones, seguir fortaleciendo los procesos organizacionales teniendo objetivos establecidos que se desea alcanzar, y seguir implantando actividades de plan mensual, para saber si están desarrollando su labor y así llegar a mejorar, en seguir brindando las capacitaciones para que logre cumplir con los objetivos deseados.

CHUCTAYA CRUZ, Edgar Felipe (2019). *“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pallpata Cuzco”*, en el Departamento de Lima. Tesis para optar el grado académico de Maestro en administración, con mención en Gestión Pública, en la Universidad Nacional de Educación. Su finalidad de este estudio es que busca el objetivo en determinar las variables y ver la relación que influyen una sobre otra, de esta manera el tipo de investigación es descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, la población y muestra está constituido por 130 trabajadores, el instrumento que realizaron fue encuesta y cuestionario. Se obtuvo los siguientes resultados: que el 71.3% señalan que el desempeño laboral es regular, de forma tal que 73.8% manifiestan tener algunas veces reconocimiento. En conclusión, pronuncian que existe relación directa, pero de manera regular en el desempeño laboral ya que las decisiones de los trabajadores a veces no se toman en cuenta y no les toman reconocimiento por lo cual constan de la evaluación que no se muestra liderazgo, motivación y estructura en la organización, en relación entre el superior y trabajadores. A

modo de cierre las recomendaciones que llegaron a tomar es promover la comunicación interpersonal para poder mejorar y establecer políticas, también tomaron en cuenta de llegar a brindarles reconocimientos y en seguir implementando programas de actividades para obtener mejores resultados

HURTADO GRIJALVA, Yessy Kely (2019). *“Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca - 2019”*, en el Departamento de Huancavelica. Tesis para optar el Título de Licenciada en Administración, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El tipo de investigación es aplicada, nivel descriptivo correlacional, la población y muestra son de 160 trabajadores, llevaron a cabo su estudio de encuesta y cuestionario. Se obtuvo los siguientes resultados: que el clima organizacional en su correlación es de 0.863 y en el desempeño laboral es de 0.873 lo cual presenta correlación directa en ambas variables, por otra parte, el 59.38% fueron cuestionados que nunca han sido responsables con las tareas que realizan y el 56.25% señalaron que nunca les permiten tomar decisiones en su trabajo. En conclusión, es manera efectiva las variables que inciden en la comunicación, toma de decisión, trabajo en equipo, incentivos y la motivación son valorados de acuerdo a la evaluación que producen un buen alto rendimiento, por ello los resultados indican una relación positiva en el desempeño laboral. Por recomendaciones, posteriores a sugerencias es mantener la comunicación activa, el liderazgo, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, de manera de seguir estable el buen clima y poner alerta ante situación o causas que puedan persuadir en los trabajadores; no dejando pasar por lo alto las situaciones que puedan afectar a los trabajadores para seguir mejorando el desempeño laboral.

CASAVILCA AYALA, Yuri Angel (2020). *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Acostambo - Provincia de Tayacaja, 2018”*, en el Departamento de Huánuco. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad de Huánuco. Este estudio busca determinar la influencia en ambas variables, de esta forma el tipo de investigación es aplicada, enfoque cuantitativo, nivel explicativo, con una población 40 y muestra de 36 trabajadores administrativos, el instrumento es encuesta y cuestionario. Se obtuvo los siguientes resultados: que el 38.19% están totalmente de acuerdo con la responsabilidad y compromiso de sus labores, mientras que el 37.50% se sienten de acuerdo con las recompensas que reciben en base a sus esfuerzos realizados, de forma que el 38.89% son eficientes ya que utilizan adecuadamente el tiempo y los recursos de su organización. En conclusión, el estudio de investigación influye significativamente de manera eficiente en el desempeño laboral, ya que existe una correlación positiva entre ambas variables. Por otra parte, como recomendaciones, seguir implementando y actualizando el uso de la tecnología, buscar principales estrategias y medidas para que el trabajador no se sienta arduo en el trabajo, de que el jefe de recursos humanos pueda supervisar regularmente las actividades que realizan como medida de control y capacitarlos constantemente para que estén preparados y se sientan motivados de que pueden tener mejores desenvolvimientos.

3.1.3. Antecedentes en el ámbito Regional – Local

LÉVANO AVALOS, Luis Edwin (2018). *“Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el Área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha”*, en la Provincia de Chincha. Tesis para obtener el

grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo. Su finalidad tiene como objetivo determinar la relación que infiere entre ambas variables ya que el tipo de investigación es básica, nivel descriptivo correlacional, no experimental, la población y muestra estuvieron compuestos por 25 trabajadores lo cual llevaron a realizar el instrumento de cuestionario. Se obtuvo los siguientes resultados: que el 52% se muestra que el liderazgo organizacional es de manera regular y el 48.0% indican tener un buen nivel de desempeño laboral. En conclusión, entre las variables y dimensiones que establecieron, presentan un alto valor que existe una relación de forma directa, lo cual señala tener buen liderazgo y desempeño laboral. Se recomendó, que el Gobierno Regional de Ica pueda desarrollar debidos programas de asesorías y capacitación en los diferentes municipios, para que se pueda ver el desempeño de trabajadores en cuanto el manejo de sus habilidades y capacidades que les brinda la organización.

PACHAS BARRIENTOS, Luz Milagros (2018).” *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chincha*”, en la Provincia de Chincha. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración, con mención en Gestión Pública, en la Universidad Nacional de Educación. Este estudio busca la relación sobre el determinado factor convivencial de ambas variables, el tipo y diseño de investigación es descriptivo correlacional; la población y muestra que desarrollaron fue de 132 trabajadores, emplearon encuestas y cuestionarios. Se obtuvo los siguientes resultados: que el 26% señalan de manera excelente el clima organizacional y de forma siguiente el 29% consideran como excelente el desempeño laboral, se desprende que el 34% muestran tener nivel regular en motivación. En conclusión, determinan tener relación directa entre ambas variables, que se muestra en los trabajadores la

habilidad, competencia sociales y profesionales, lo cual los resultados determinaron que obtiene un estudio positivo que conllevan en seguir cumpliendo con su cargo establecido. De tal manera que tomaron recomendación, en seguir fomentando plan de mejora continua para establecer un alto desempeño en la entidad, tratando de eliminar algunas debilidades, que hay que extraer un proceso de capacitar y motivar para mejorar la capacidad del desarrollo del trabajador.

PORTUGUEZ SANCHEZ, Angelica (2018).” *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018*”, en la Provincia de Chincha. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo. El tipo de investigación es básica y nivel descriptivo, no experimental, la población y muestra es de 61 trabajadores ya que cuentan con una pequeña población, la técnica que emplearon fueron las encuestas y el instrumento en cuestionario para la recolección de datos. Se obtuvo los siguientes resultados: que el 67,2% determina muy bueno el clima organizacional y señalan que el 49.2% presentan tener un desempeño laboral muy bueno, por otro lado, se menciona que los trabajadores en 67.2% mantienen buena cooperación en la entidad. En conclusión, se presenta un alto nivel positivo de acuerdo a las dimensiones sobre el comportamiento y desempeño que muestran los trabajadores en la entidad. Por consiguiente, tomaron recomendaciones, que la Dirección Regional de Educación de Ica, pueda seguir verificando el desempeño que aportan los trabajadores con el objetivo de seguir mejorando la calidad de vida en la entidad.

RONCEROS ABURTOS, Marisela Milagros (2018). “*Cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán – Chincha, 2018*”, en la Provincia de Chincha. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo. El

estudio tiene como objetivo ver la influencia entre ambas variables, el tipo de investigación es aplicada, correlacional - causal, no experimental, la población fue de 96 y la muestra de 77 trabajadores, el instrumento que desarrollaron para la recolección de datos fue el cuestionario. Se obtuvo los siguientes resultados: que el 91.01% señalan que la cultura organizacional y el desempeño permiten tener una relación influyente, de esta manera dentro del estudio el 58,4% muestra que existe comunicación regular. En conclusión, determinan que la influencia y las expectativas que muestran es que presentan alto nivel de correlación, muy bueno ya que los jefes y trabajadores valoran y respetan las creencias, mitos, en cada uno de ellos, así de esta manera su cultura se determina la relación directa y fuerte que existe entre una sobre la otra variable que es el desempeño laboral. Por consiguiente, tomaron recomendaciones, que los gerentes y subgerentes puedan motivar y seguir mejorando la comunicación entre sus trabajadores, llegando a programar desarrollo de actividades para seguir incentivando y mejorando la productividad laboral esperando un resultado de alcanzar los objetivos establecidos.

VERGARA AQUIJE, Katia Stefania y PEREZ URREA, Mirella Estefany (2020). "*Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020*", en la Provincia de Chíncha. Tesis para optar el título de Administración y Finanzas, en la Universidad Autónoma de Ica. El tipo de investigación es básica, no experimental, nivel relacional, la población y muestra estuvo conformado por 50 trabajadores ya que cuentan con una población pequeña, la técnica que utilizaron fueron encuestas y el instrumento de recolección de datos fue cuestionario. Se obtuvo los siguientes resultados: que la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe un coeficiente de correlación de $r= 0,569$ lo cual indicaron que existe una relación positiva moderada, por otra

parte, se menciona que el 50% del trabajo en equipo en los trabajadores es óptimo, así mismo el 46% señalan óptimo a la capacitación del trabajador. En conclusión, manifiesta que, si hay una influencia positiva con un alto valor tanto entre ambas variables y las dimensiones correspondientes que consignan en la administración, gestión, desarrollo y los recursos humanos lo cual es relación positiva. Por ende, tomaron recomendaciones, en brindar motivación, presentar programas de capacitación, difundir los logros y reconocimientos obtenidos por cada uno de los trabajadores para que lleven una mejora continua en el desempeño laboral.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima organizacional

3.2.1.1. Definición

El clima organizacional es comportamiento, conducta, actitudes y emociones, de esta forma se comprende que si el colaborador trabaja con satisfacción y productividad dentro de la organización demostrará desempeño, ya que se manifestará si presenta un clima favorable o desfavorable.

Así mismo, “El clima organizacional es que el hombre vive en los ambientes complejos y dinámicos, ya que la organización está compuesta por personas, grupos y colectividad que genera diferentes comportamientos de forma que afecta al ambiente” (García, 2010, p.4). Finalmente se muestra como el individuo se desarrolla y contribuye la participación en el ambiente, lo cual se observa su comportamiento si se siente adecuado para desempeñar su desarrollo de actividades y ejecución de trabajo frente a ventajas competitivas con otras organizaciones. Con respecto, al clima organizacional en un trabajador administrativo, se percibe un estilo de

manera formal o informal, dado a diferentes elementos que constituye su personalidad cómo sus creencias, valores y actitudes, ya que cada organización respeta los derechos y aspectos de su cultura organizacional que tiene el trabajador.

En tal sentido, “el clima organizacional es el ambiente laboral, que se percibe de manera positiva o negativa, de acuerdo a su personalidad y comportamiento del trabajador, respecto a su motivación, toma de decisiones y trabajo en equipo” (Méndez, 2006, p.108). El cumplimiento de funciones y acciones es que el individuo en el entorno independiente toma decisiones y solución al trabajo, ya que otros perciben de otra manera en que cada discernimiento y percepción de un trabajador es distinta, un indicador que demuestra que el colaborador está preparado y capacitado para asumir los retos y someterse a competencias de evaluaciones dentro de la entidad.

Así mismo el clima organizacional se puede convertir en un vínculo u obstáculo para el desempeño laboral de los trabajadores en la organización, de acuerdo a sus comportamientos, ya que es una vivencia diaria en sus conocimientos, cualidades y el entorno interno, donde la persona desempeña su trabajo diario de tal manera que muestra las fortalezas y capacidades, ya que administra de manera eficaz para llevar consigo mismo un mejor clima y desempeño.

De acuerdo a lo señalado por el autor (Robbins, 2009, p.52) define: “Que el clima organizacional es un ambiente compuesto de la institución y fuerza externa que influyen en el desempeño de los individuos”. Por consiguiente, en este contexto indica que el clima se

refiere a la percepción compartida por miembros de organización y diversa regulación formal que afectan en el trabajo de acuerdo a su comportamiento y satisfacción, si hay un buen vínculo y relaciones interpersonales entre el jefe, directivo, gerente, trabajadores, entonces se obtendrá un buen clima favorable y satisfactorio, ya que mostrarán mayor productividad laboral.

Así mismo, el trabajador administrativo llega a la entidad de acuerdo al puesto o cargo que ocupa mostrando sus características y comportamientos ya que muestra su experiencia, habilidades y desempeño demostrando que es lo que puede emprender y ser capaz de formar, esto realiza en que se pueda percibir de manera positiva o negativa antes las adversidades que puede enfrentar frente al jefe y compañeros de trabajo, ya que influye la percepción a base de su comportamiento en el ambiente laboral, de acuerdo a su conducta que presenta ante la actividad por cumplir a cargo de su responsabilidad.

3.2.1.2. Teoría Clima Organizacional X y Y de McGregor

Es la relación que se muestra en el ámbito de gestión de recursos humanos y la organización empresarial de manera que se relaciona con los comportamientos de los seres humanos, se detalla lo siguiente:

Teoría X: Se define que es una visión negativa, son controlados y supervisados para que puedan llegar a trabajar de manera efectiva, ya que muestran insuficiencia y desmotivación, se disgustan en el trabajo, son perezosos, de manera que llegan a evitar el trabajo que tienen por cumplir, de forma que son

dirigidos y administrados para que puedan conseguir un buen clima y desempeño en el ambiente de trabajo.

Teoría Y: Se desarrolla una visión positiva en el que los trabajadores disfrutan y se sienten a gusto con su trabajo que tiene a su cargo, lo cual cumplen con sus actividades asignadas y asumen responsabilidades, trabajan en equipo, toman de decisiones, consideran su trabajo motivados y satisfechos, por ello no se llegan a mostrar causas, dificultades, ni existe el desgaste de cargo, ya que se sienten como parte importante de la empresa, pensando en alcanzar el logro de los objetivos.

3.2.1.3. Características del Clima Organizacional

- **Ambiente Físico:** El trabajador muestra conducta y comportamiento.
- **Ambiente Social:** Son las relaciones de trabajo en equipo ante las actividades que se distribuyen.
- **Estructura:** Es el conjunto de los miembros que forman dentro de la organización.
- **Comportamiento Organizacional:** Son conductas dentro de la organización y el aspecto del individuo en el comportamiento, puntualidad y obligaciones.
- **Comunicación:** Se transmite el diálogo entre dos o más personas para mejorar la competitividad y brindar ganancias a la compañía.

- **Motivación:** Es la participación del trabajador de acuerdo al trabajo que ejecuta, estímulo en base a su emoción.
- **Liderazgo:** Se compromete en llevar un buen clima grato y ameno, llegando a impulsar y motivar a cada persona, incitándole a cumplir los objetivos.
- **Pertenencia:** Fomentan la unión y socialización llegando a pertenecer y formar en equipo.
- **Capacitación:** Es que los trabajadores ascienden adquirir conocimientos y cambios que presenta la organización, buscando mejorar la conducta del trabajador.
- **Evaluación:** Se evalúa las debidas fortalezas en el individuo y se llega a trabajar su desempeño, para excluir las debilidades que puede presentar.

3.2.1.4. Tipos del Clima Organizacional según Likert:

A) Clima de Tipo Autoritario:

- ✚ **Clima Autoritario – Explotador:** Los jefes no muestran confianza con los trabajadores, en consecuencia, que trabajan con impulsos, son castigados y advertidos hacia al despido, ya que solo lo reconocen si el trabajo está bien hecho, este tipo se muestra burocrático en las instrucciones que reciben los trabajadores.
- ✚ **Clima Autoritario – Paternalista:** Los jefes, suelen mostrar su confianza a los trabajadores

lo cual les permite opinar, tomar decisiones, saberlos motivar, ser recompensados, algunas veces castigados y explotados si no cumplen con las actividades a su cargo, ya que los jefes juegan con sus necesidades, por ello se manifiesta un buen ambiente estable pero responsable.

A) Clima de tipo participativo

✚ **Clima Participativo – Consultivo:** Los jefes brindan la confianza y participación hacia los trabajadores, sus recompensas o castigos son mucho mayor para motivar a sus trabajadores, ya que el clima muestra un ambiente dinámico donde la comunicación y la toma de decisión son un objetivo de punto y clave para alcanzar las metas establecidas.

✚ **Clima Participativo en Grupos:** Los jefes ofrecen confianza a los trabajadores, muestran ser comunicativos y motivados, de forma que establecen tener buen rendimiento y trabajan en equipo para alcanzar los objetivos fijos, por ello muestra perfección de buen clima laboral.

3.2.1.5. Elementos del Clima Organizacional

A continuación, se detalla los siguientes elementos:

- ❖ Sus características son directas e indirectas por lo cual los trabajadores buscan desempeñarse en el ambiente.
- ❖ Se presenta consecuencias en el comportamiento del trabajador.

- ❖ El clima es una variable que interviene los factores y comportamiento del individuo en la organización.
- ❖ El clima se diferencia de una organización a otra.
- ❖ El clima, compone y forma una parte dinámica en conjunto con la estructura y característica hacia los trabajadores.

3.2.1.6. Factores en el Clima Organizacional:

Por consiguiente, influyen factores internos y factores externos dado a lo siguiente:

a) Factor Interno:

- ▶ **Liderazgo:** Trata de influenciar, incentivar, guiar y dirigir a los trabajadores, ayudándoles a ser productivos y eficientes en busca de llegar a cumplir los objetivos.
- ▶ **Cultura Corporativa:** Conjunto de creencias, normas, hábitos y valores en los trabajadores, que forma estilo y propiedad en la organización.
- ▶ **Estructura Organizacional:** Es la relación jerárquica, constituye políticas, procedimientos y expectativas, si una estructura es saludable, los trabajadores son eficientes de lo contrario si es poco saludable se ve afectado no pueden desempeñar bien.

b) Factor Externo:

- ▶ **Vida Familiar del trabajador:** Si hay conflicto familiar del trabajador se genera problemas y

afecta la conducta y comportamiento, ya que formaría un mal clima y productividad baja.

- ▶ **Relaciones Comerciales:** Son relaciones en el negocio, impactan compostura, conducta y comportamiento del trabajador, lo cual si una empresa se asocia con otra el negocio tiene grande productividad.

3.2.1.7. Componentes del Clima Organizacional:

- **Componentes Subjetivos:** Es la percepción del trabajador ante actitudes y conductas, si se siente satisfecho y si muestra repercusiones en el clima.

- **Componentes Objetivos:**
 - **Condiciones Físicas y de prevención en el hogar de trabajo:** Se manifiesta en base a las capacidades y esfuerzo laboral del trabajador, ya que a veces no son motivados en su trabajo, generando un clima negativo.

 - **Remuneración o Salario:** En los trabajadores su remuneración es importante para ellos ya que no lo ven como un nivel o estilo de vida sino como un estatus y reconocido por sus méritos.

 - **Compensación de los empleados:** Es una herramienta que llega a mejorar el desempeño del trabajador que motiva y trata de influenciar satisfacción, compensación e incentivos.

- **Diseño de puesto de trabajo:** Un buen diseño de puesto se percibe buen desempeño en determinado trabajo, ya que puede seguir contribuyendo sus funciones y evitar conflictos.

3.2.1.8. La importancia del clima organizacional

La suma importancia de tener un adecuado clima organizacional, es que el trabajador se sienta en un ambiente de trabajo armonioso y parte importante en la empresa o ya sea entidad, lo cual se sienta ser escuchado y les brinden interés, ya que de esta manera el trabajador vera el gran valor que le dan a su trabajo, sobretodo se percibirá los cambios y comportamientos al cargo del área de su función que va a cumplir para llegar al objetivo establecido, ya que es una forma factible de mejorar el clima.

3.2.1.9. Dimensiones del Clima Organizacional:

3.2.1.9.1. Comunicación

“La comunicación es el proceso entre el emisor y receptor que se relacionan” (Fernández, 2007, p.48). Esto quiere decir que la comunicación entre los funcionarios y servidores públicos se interrelacionan al compartir ideas, intercambiar opiniones, pensamientos, sentimientos, a través de manera oral o escrita; por otra parte un líder es quien escucha y se manifiesta ante un mensaje a los trabajadores, pero de lo contrario si el líder no llega a escuchar ni comunicar, podría generarse un ambiente

negativo, por ese motivo los trabajadores no laboran, ni ponen empeño a su labor por falta de comunicación.

Por otra parte la administración pública, en la comunicación es un elemento principal y fundamental porque suele expresarse y ser escuchados, ya que se manejan relaciones interpersonales, a través de sus culturas y normas respecto al quien te vas a dirigir, entre el jefe, funcionarios, subordinados y también directivos, mostrando el diálogo y seguridad de llegar a expresarse, al hablar de un negocio o proyecto que se va a ejecutar de lo cual se interfiere la comunicación interpersonal con el equipo para lograr los objetivos.

3.2.1.9.2. Toma de Decisiones

Es un término de brindar solución a los problemas que se pueden presentar en la entidad, lo cual el directivo analiza, evalúa y reúne que está sucediendo dentro de la organización, así mismo en mostrar cual es la circunstancia por el bajo desempeño de trabajadores y productividad de que no están laborando de manera favorable, buscando en tomar decisión de identificar, desarrollar y evaluar un plan de mejora en las estrategias para contribuir productividad y no fracasar.

“La toma de decisión financiera en el área administrativa, contable y gerencial ven los recursos si trabajan eficaz o eficiente a su

gestión de actividades, que la empresa evalúa el periodo productivo y económico, ganancia o pérdida” (Guzmán, 138, p.135). En la vida diaria se toman decisiones en el trabajo ya que cada decisión al tomar es un aprendizaje y solución al problema, frente a retos y enfrentamientos ante competencias, así mismo, los administradores tienen mayor responsabilidad en su trabajo desde lo más simples inclusive, hasta lo más complejo de ver circunstancias y problemas que presenta la empresa, al llegar a poder solucionar el problema agraviado, por el cual realizan un periodo de cierre del negocio, percatando los defectos que puedan estar perjudicando.

3.2.1.9.3. Motivación

La motivación se define que es “regulación de las conductas que determina dirigir la intensidad y sentido de comportamiento” (Huertas, 1997, p.39). Es el impulso y esmero que le dan al trabajador para que contribuyan la actividad asignada, siente la voluntad, compromiso, carencia y ansias de trabajar, cuya finalidad pueda obtener un debido reconocimiento, incentivos, por esta razón la motivación es un proceso que estimula al ser humano sobre sus conductas; ya sea por un interés propio o por obtener beneficios de recompensas, por otra parte si una empresa no motiva a sus trabajadores, no escucha, ni propone y ni incentiva a mejorar su desempeño para

implementar mejora continua su grado de clima estará muy bajo.

Por otro lado, igualmente la motivación en los administradores públicos se muestra en mantener y dirigir las conductas hacia un determinado objetivo ya que impulsa a que trabajen satisfechos, sentirse valorados y recompensados, ya que organizan y dirigen a los demás subordinados para que participen y aporten las ideas para los proyectos ejecutados, este estímulo puede darse de manera positivo o negativo, produciendo motivación o desmotivación, por ello una buena administración que trabaje eficiente, proactivo y competitivo se mostrará lo suficientemente motivados.

3.2.2. Desempeño Laboral

3.2.2.1. Definición

Se manifiesta que el desempeño laboral es que el jefe evalúa el rendimiento y habilidad del trabajador ya que analiza de forma estricta como va desarrollando en su trabajo, de manera en que puedan modificar algunas decisiones ante los problemas que se puedan presentar que no están desempeñando de la manera correcta lo cual la producción esta baja, llegando así a mejorar y meritar que haga buen trabajo, tomando control y buscando la relación entre el supervisor y el trabajo en equipo.

“Es la acción o comportamientos observados en el trabajador, que es relevante para el objetivo de organización que mide en términos la competencia en

cada persona y el nivel de contribución hacia la empresa” (Pérez, 2009, p.4). Podemos incluir que el desempeño es el comportamiento y la participación del trabajador ya que determina sus objetivos fijos, lo cual establece su talento humano que se ve reflejado en sus habilidades, conocimientos y necesidades que estima en su rendimiento global y cumplimiento de su obligación, para el qué labora en dicha entidad.

En otro orden de idea, el desempeño laboral determina cuáles son sus necesidades del trabajador y sabe el por qué no desempeñan bien, lo cual evalúan llevando calificación de agregarles valor y cuales no de manera efectiva e inefectivos, para resolver los problemas de desempeño en busca de mejorar la calidad de trabajo y vida, pudiendo alcanzar las estrategias y objetivos.

El autor (Stoner,1994, p.510), comenta que el desempeño: “Es la forma en que los integrantes de institución trabajan con fervor llegando en finalidad de lograr metas en la entidad sujetándose a reglas determinadas”. Desde mi punto de vista hace referente que si el trabajador labora de manera productiva en la organización muestra alto nivel de desempeño lo cual es beneficioso para la entidad, por que obtienen ingresos y llega a compensar con fines de lucro.

Según el autor (Toro, 2002.p.27), manifiesta que el desempeño laboral es la “acción y comportamiento observado en el momento que realiza el trabajador su trabajo, lo cual es la fundamentación y relevancia para la obtención de objetivos de la empresa”. Por otra parte, se comprende que el desempeño surge la necesidad de evaluar a los trabajadores si se estima tener buen rendimiento, ya que cada trabajador no es

competente en algunas tareas asignadas a su cargo, por el cual se busca fortalecer su comportamiento y conducta para obtener buenos resultados.

Al realizar una evaluación en el desempeño de los trabajadores es medir la experiencia en su trabajo que tanto tiene de conocimientos y que beneficios otorga para producir dentro de la organización, esto no solo permitirá que la empresa o entidad salga beneficiada, sino que también los trabajadores, ya que así de esta manera se obtiene productividad, ganancia y éxito, al momento de realizar una actividad o tarea, de esta forma se verá si la persona está capacitada o no para el puesto.

3.2.2.2. Características del Desempeño Laboral:

- **Adaptabilidad:** Son cambios en la organización donde el trabajador debe mantener la efectividad.
- **Comunicación:** Es la capacidad de transmitir la información a la otra persona para la ejecución de actividad en el trabajo.
- **Iniciativa:** Toman ideas o propuestas ya que son medidas para poder obtener un beneficio.
- **Conocimientos:** Se refiere los niveles alcanzados de conocimiento en los profesionales o técnicos sobre avances y cambios con experiencia.
- **Trabajo en equipo:** Permite ver la relación y desenvolvimiento que el equipo aporta y desarrolla dentro la organización.

- **Desarrollo de Talentos:** Capacidad de ampliar los conocimientos, habilidades y experiencias que ponen en práctica para las actividades actuales y futuras.
- **Diseño de trabajo:** Oportunidad de mejoramiento en el desempeño de los trabajadores.

3.2.2.3. Métodos de evaluación Desempeño Laboral

- ✚ **Métodos de Escala Gráfica:** Es el método más utilizado por su sencillez, permite medir el cumplimiento del trabajador, alguna vez está sujeto a errores, ya que cada individuo demuestra diferentes aspectos, por ello se percibe si se siente satisfactorio o insatisfactorio en el trabajo.
- ✚ **Método de elección forzada:** Consiste en evaluar al individuo en el desempeño por medio de frases descriptivos, de una manera forzosa y escoge solo uno o dos que apliquen al desempeño.
- ✚ **Método de investigación de campo:** Es un método más amplio, se desarrolla en base de entrevista con especialista y superior verificando y evaluando el desempeño de los trabajadores, ya que retira los obstáculos o problemas que se presentan.
- ✚ **Método de incidentes críticos:** Ve la actitud del ser humano viendo si es positivo emplea y desarrolla, si es negativa se reforma o elimina para mejorar el desempeño del trabajador.
- ✚ **Métodos de Frases descriptivas:** Se cuestiona en que no se escoge frases ya que el evaluador

enfatisa este método y se da de manera individual o grupal.

3.2.2.4. Beneficios de la evaluación del Desempeño

Este beneficio brinda, el autor (Sebastián,2019), como referente en evaluación a corto, mediano y largo plazo, nombrado al gerente, subordinado y organización, se detalla lo siguiente:

► Beneficios para el Gerente

- Evalúa el desempeño y comportamiento de los trabajadores contando sistema de medición de subjetividad.
- Proporciona en mejorar el desempeño de los subordinados dentro del ambiente de trabajo.
- Frecuenta la comunicación constante con los trabajadores, ya que transmite en generar y brindar confianza.

► Beneficios para el Subordinado

- Conoce el comportamiento y conducta que la empresa aprecia y valora.
- Conoce las expectativas en el jefe cuanto sus desempeños y sus puntos débiles y fuertes.
- Hace autoevaluación y critica personal en su desarrollo y control personal.

► Beneficios para la Organización

- Evalúa el potencial humano corto, mediano y largo plazo, ya que define su contribución de cada trabajador.
- Identifica a los trabajadores en rotar el área llegando a seleccionar quienes destacan buen funcionamiento.

- Dinamiza los recursos humanos, en que ofrece la oportunidad a los trabajadores promoviendo el crecimiento y desarrollo personal.

3.2.2.5. Objetivos

- ✓ Brindar reconocimientos hacia méritos logrados.
- ✓ Corregir posibles problemas o errores tanto en sus comportamientos y resultados respecto al objetivo.
- ✓ Ceder al evaluado de conocer las proyecciones a futuro en el trayecto de su carrera.
- ✓ Detectar y manifestar las fortalezas, capacidades y debilidades en los trabajadores.
- ✓ Adecuar de manera eficaz al trabajador en su puesto de trabajo.
- ✓ Conocer sus pretensiones y demandas.
- ✓ Descubrir cuáles son sus necesidades.
- ✓ Mejorar relación interpersonal entre los directivos y el personal que está a cargo de su área.
- ✓ Incrementar salarios para mejorar el desempeño del trabajador.

3.2.2.6. Importancia del Desempeño Laboral

El desempeño laboral es importante que sepan cuáles son sus funciones, procedimientos, políticas que se deben respetar y los objetivos que deben de llegar a cumplir, se podrá de esta manera ver que tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales, brindando una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas que el trabajador pueda llegar a mejorar su desempeño para reforzar las capacidades y fortalezas.

3.2.2.7. Dimensiones del Desempeño Laboral

3.2.2.7.1. Eficiencia

Según el autor (Cegarra, 2015, p.243) define: “la eficiencia es el recurso y el resultado en un determinado tiempo”. Es la cantidad o aumento en que se manejan los recursos, también en otros términos es la relación de costos y beneficios, así mismo la eficiencia en la administración pública, muestra un valor de cómo va a usar sus recursos para lograr los objetivos a menor tiempo y menores costos en los negocios, entre lo que uno invierte y va a ganar, esto hace ver que la eficiencia es que tú mides el menor esfuerzo y máximo rendimiento entre producto bienes o servicios, para alcanzar el nivel de producto.

En tal sentido la eficiencia, es la gestión de hacer las cosas y medir el rendimiento de recursos que utilizaron durante el proceso, ya que mide el grado de consecuciones y el valor cultural que se va a necesitar para el cumplimiento de actividad conforme al plan de estrategia, se resalta que la actividad del trabajador utiliza el tiempo óptimo que transcurre diario en su trabajo de manera eficiente, el presupuesto que va utilizar en el tiempo y fecha fija para hacer la entrega del trabajo del proyecto a su cargo entre las cantidades que utiliza y las cantidades de programas que aprovecho para transformar en beneficio al logro de los objetivos.

3.2.2.7.2. Responsabilidad

Según el autor (Pulido, 2019, p. 488) define: “La responsabilidad en la administración de las sociedades de capital responde frente a los socios y acreedores del daño que causan actos u omisiones contra la ley o estatutos incumpliendo los deberes del desempeño que tiene a su cargo”. Se sobre entiende que es el compromiso y obligación que el trabajador recibe órdenes de su jefe para cumplir con mayor responsabilidad las actividades a su cargo para el logro de los objetivos, de manera que es reconocido por su buena labor que presenta los planes de proyectos, a causa de reparar algo que no ha cumplido o está por cumplir por lo cual asume responsabilidad ya que generaría permanencia o despido si no cumple.

Con respecto a la responsabilidad se define que el trabajador cumple con la realización de su labor y es consciente que acepta las consecuencias que puede encontrar por lo que asume compromiso y obligación con fin de lograr los objetivos establecidos y obtener un determinado reconocimiento o incentivo lo cual desarrolla la ejecución de su trabajo siendo puntual y llegando a evitar la falta de incumplimiento.

3.2.2.7.3. Trabajo en equipo

Según el autor (Gan y Triginé, 2012, p.40) manifiesta que “Es el conjunto de personas que posee destreza y conocimientos, se

comprometen y coloca a su competencia en función de cumplir para llegar a la meta”. Desde mi punto de vista el trabajo en equipo es quienes realizan cuya actividad que se le asigna para cumplir las metas que establece la entidad ya que el equipo va a cooperar, participar, tomar decisiones, para llevar al logro de los objetivos.

De esta manera el trabajo en equipo permite disminuir la carga de trabajo ya que todos participan el desarrollo de sus funciones, llegando a poder incrementar la calidad de vida y productividad, lo cual hacen que se vuelva más fácil y sencillo para las actividades que están pendientes a realizar para llegar al objetivo. Por ello cada vez la entidad busca mejorar el desempeño, dividiendo tareas, permitiendo integrarlos en la gestión de actividades y generar logros de objetivos que plantea la entidad gracias al desarrollo de la tarea de cada miembro del equipo.

3.3. Marco Conceptual

- ❖ **Administrativos:** Es cuando el trabajador desarrolla sus debidas funciones, capacidad de planificarse y organizar lo que tiene a su cargo con mayor responsabilidad para el logro de los objetivos.
- ❖ **Adaptación:** Es el conjunto de cambios que se presenta en la organización para una mejora continua, dándose la modificación que se desarrolla al tomar de decisiones.

- ❖ **Autonomía:** Es el poder de entidad integrado en otro superior para gobernar de acuerdo a su propia ley y organismo.
- ❖ **Capacitación:** Es la formación para el logro de tareas y proyectos, que pueda llegar a desempeñar bien su trabajo y usar de manera eficiente los recursos.
- ❖ **Clima Organizacional:** Son las cualidades o propiedades que percibe los miembros en el ambiente de la organización en base a su comportamiento.
- ❖ **Comunicación:** Es la acción de poder intercambiar información, expresar, opinar, dialogar y comprender que requiere llegar a comunicar la otra persona.
- ❖ **Comportamiento:** Es la parte física del trabajador como muestra su emoción y conductas en relaciones al entorno en el cual se desenvuelven y actúan dentro de la organización.
- ❖ **Desempeño laboral:** Es el comportamiento del trabajador en el que se efectúa el desarrollo del cargo que le otorgan para que contribuya el cumplimiento fijo hacia los objetivos.
- ❖ **Eficiencia:** Consiste en obtener mayores resultados con mínima inversión.
- ❖ **Eficacia:** Es la medida en que alcanzamos los objetivos.
- ❖ **Habilidades:** Es la capacidad congénita que posee el trabajador el talento o actitud para desarrollar de manera eficaz alguna tarea.
- ❖ **Incentivos:** Induce a la persona que trabaje para que reciba algo a cambio de dinero.

- ❖ **Liderazgo:** Es la persona que influye, dirige y ordena para llevar a cabo la realización de actividades, teniendo la capacidad de tomar la iniciación y dar poder.
- ❖ **Metas:** Es el resultado que un trabajador se fija en un determinado tiempo que planea y mantiene un compromiso de lograr su función.
- ❖ **Motivación:** Es el estado que impulsa, dirige, incentiva y anima al trabajador llegando a mejorar su rendimiento y desempeño.
- ❖ **Organigrama:** Es la estructura de una representación gráfica que se presentan las áreas quienes integran dentro de la organización.
- ❖ **Percepción:** Son términos llevado a cabo autonomía, recompensa y cordialidades dentro del ambiente de trabajo.
- ❖ **Productividad:** Es relación de cantidades producidas y recursos que emplea en el proyecto de actividades.
- ❖ **Reconocimientos:** Es la gratitud y valoración del trabajador que se le brinda de algún beneficio.
- ❖ **Recompensas:** Suele darse beneficios hacia sus trabajadores por laborar adecuadamente en hacer producir a la entidad.
- ❖ **Remuneración:** Es la compensación que se abona al trabajador a cambio de su tiempo y trabajo dentro de la organización.
- ❖ **Responsabilidad:** Son obligaciones y compromisos que asumen los trabajadores en un tiempo determinado para ver el crecimiento empresarial.
- ❖ **Satisfacción:** Reconoce, aporta y fomenta desarrollo profesional ya que muestra el trabajador de manera favorable o desfavorable de cómo percibe su ambiente de trabajo.

- ❖ **Trabajo en equipo:** Es el conjunto de personas que integran tener contacto con los demás.
- ❖ **Tecnología:** Son las herramientas que procede el trabajador a desarrollar conocimiento y técnica.
- ❖ **Toma de Decisiones:** Proceso donde se evalúa para resolver los problemas que se presentan en el ambiente laboral.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

4.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es aplicada, según el autor (Hernández y Col, 2006, p.103), señala:” Son fines prácticos en el sentido de solucionar problemas detectados en un área del conocimiento”. De esta manera tiene por objetivo resolver un problema o planteamiento específico, complementándose con teorías adquiridos, para determinar la relación que se puede percibir y medir el grado de mis variables, entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con el propósito de dar respuesta a un problema y observar situaciones prácticas.

4.1.2. Nivel de Investigación

El nivel de estudio es descriptivo correlacional, lo cual mide el grado de asociación entre ambas variables. De acuerdo a lo señalado por parte de los autores (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154), hace mención que: “analiza al grupo de personas y establece relación entre las determinantes variables”.

4.2. Diseño de la Investigación

Se utilizó el diseño de investigación no experimental, transversal por que no se llevará a cabo ningún tipo de experimento alguno con las variables, debido a que no se genera ninguna situación, si no de lo contrario es que se permite observar la situación que existe dentro de la entidad, de esta manera indicando el desarrollo de la investigación para tomar la recolección de datos en el período determinado con el fin de poder describir y analizar las dos variables.

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población

La presente investigación se establece en cantidad total de 50 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020. Según el autor Bernal (2006), señala: “La población es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia”.

4.3.2. Muestra

Los autores (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.172) expresaron lo siguiente: “En una investigación siempre tenemos una muestra; no siempre, pero en la mayoría de las situaciones si realizamos el estudio en una muestra”.

Conforme a lo que expresaron los autores; la muestra se va considerar la misma cantidad que está conformado por la misma población de los 50 trabajadores administrativos en razón que no es una cantidad numerosa, pero con la finalidad de tener mayor consistencia y fiabilidad en mi trabajo de investigación.

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

4.4.2. Hipótesis específicas

He₁: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

He₂: Existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

He₃: Existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

4.5. Identificación de las variables

4.5.1. Variable Independiente: Clima Organizacional.

4.5.2. Variable Dependiente: Desempeño Laboral.

4.6. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA ORGANIZACIONAL (V.I)	Es la percepción que tiene el trabajador en el entorno laboral que se basa por las emociones y comportamientos ya que demuestra las características que se perciben de manera directa o indirecta en el trabajador en el que se desempeña en el ambiente de la organización.	Comunicación	- Relaciones Interpersonales - Información - Capacitación
		Toma de decisiones	- Cambios Planteados - Decisiones en su trabajo - Solución de problemas
		Motivación	-Reconocimiento - Remuneración - Incentivos
DESEMPEÑO LABORAL (V.D)	Es el rendimiento, comportamiento, capacidad, experiencia y motivación que el trabajador maneja el desarrollo de sus funciones, llevando acabo a efectuar con responsabilidad que está a su cargo para el cumplimiento del trabajo contribuyendo a alcanzar el logro de los objetivos.	Eficiencia	- Tiempo - Liderazgo - Optimización de Recursos
		Responsabilidad	- Cumplimiento - Puntualidad - Compromiso
		Trabajo en Equipo	- Logro de objetivos - Integración - Cooperación

4.7. Recolección de datos

4.7.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.7.1.1. Técnicas de recolección de datos

Para ejecutar el trabajo de investigación se desarrollará la técnica de encuestas, ya que se recopila la información en declaración emitida por una población concreta, definiendo agrupación de preguntas, con finalidad de recoger las opiniones de cada individuo en forma anónima y discreta.

4.7.1.2. Instrumentos de recolección de datos

Aplicaremos en cuestionario impreso de 30 preguntas cuyos ítems serán valoradas, para medir de acuerdo a los indicadores a las dimensiones de las variables como el clima organizacional y desempeño laboral

De esta manera, presento el Grado de Fiabilidad para ver la medición entre clima organizacional y el desempeño laboral dado a lo siguiente:

Fiabilidad: Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,825	15

Fuente: Programa estadístico IBM SPSS v26.

Fiabilidad: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,838	15

Fuente: Programa estadístico IBM SPSS v26.

4.7.2. Técnicas de Análisis e interpretación de datos

Respecto al análisis de interpretación de datos se usa estadísticas, permitiendo así hallar el Chi - Cuadrado de Pearson, para la contratación de hipótesis, así mismo también el uso de estadísticas descriptivos y clasificados en porcentaje pudiendo obtener resultados, también se empleó gráficos estadísticos al momento de explicar los cuadros estadísticos.

Por otra parte, mi determinado cuestionario, está formado por 30 preguntas que está conformado por (15) ítems de la variable independiente del clima organizacional y (15) ítems de la variable dependiente del desempeño laboral, de acuerdo a las dimensiones del estudio es por ello que consiste 5 opciones de respuestas al marcar, como:

✓ Siempre, Frecuentemente, Algunas veces, Raras veces, Nunca.

Por consiguiente, luego de obtener la información de los resultados, se procesa a los programas Microsoft Word, Excel y por último el programa IBM SPSS Versión 26.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de los Resultados

En esta investigación se muestra los resultados recolectados del instrumento de investigación, lo cual está organizado en cuadros y gráficos estadísticos de acuerdo a las dimensiones de las variables:

-Variable independiente: Clima organizacional está compuesto por sus (3) dimensiones: Comunicación, toma de decisiones y motivación.

-Variable Dependiente: Desempeño laboral está compuesto por sus (3) dimensiones: Eficiencia, responsabilidad y trabajo en equipo.

VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL

A. Dimensión: Comunicación

Afirmación 1: Existe una comunicación permanente entre todos los trabajadores.

CUADRO N° 01

Comunicación permanente entre trabajadores

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	34	68%
4. Frecuentemente	11	22%
3. Algunas veces	3	6%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 01.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 01



Fuente: Cuestionario N° 01.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 2: Recibe en forma oportuna la información para la ejecución de su trabajo.

CUADRO N° 02

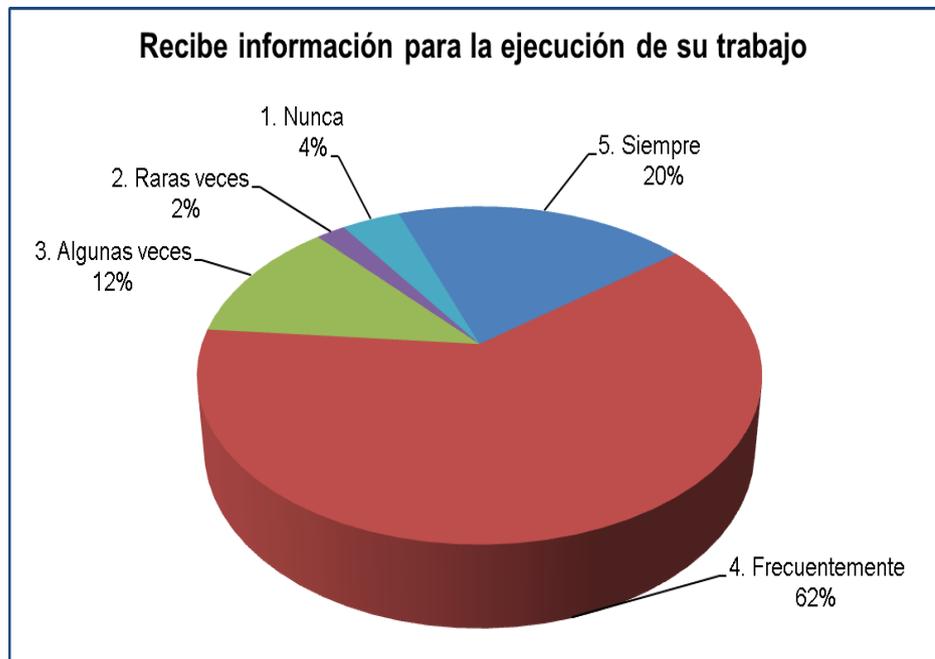
Recibe información para la ejecución de su trabajo

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	10	20%
4. Frecuentemente	31	62%
3. Algunas veces	6	12%
2. Raras veces	1	2%
1. Nunca	2	4%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 02.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 02



Fuente : Cuestionario N° 02.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 3: La entidad le brinda capacitación sobre los cambios tecnológicos para el desarrollo de sus actividades.

CUADRO N° 03

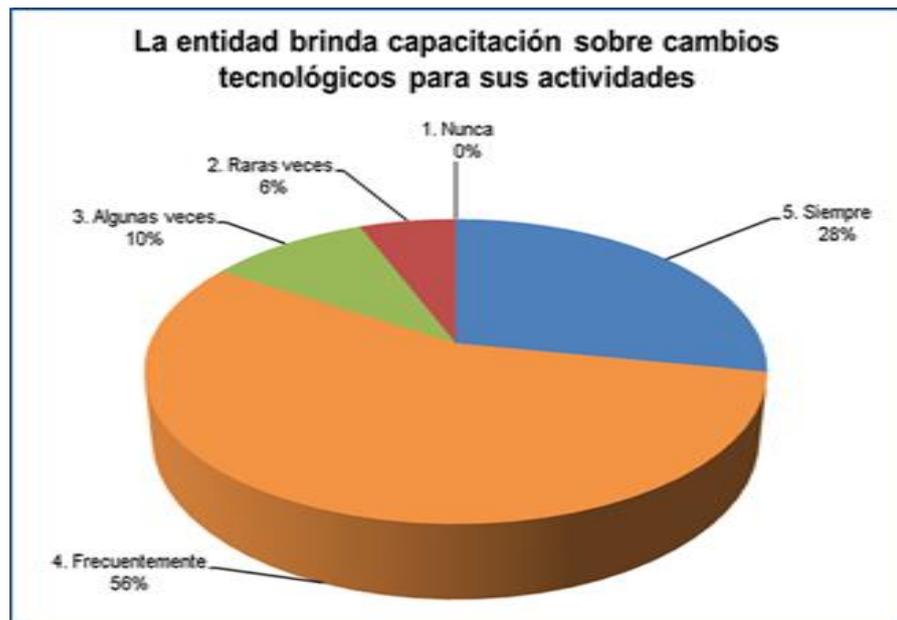
La entidad brinda capacitación sobre cambios tecnológicos para sus actividades

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	14	28%
4. Frecuentemente	28	56%
3. Algunas veces	5	10%
2. Raras veces	3	6%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 03.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 03



Fuente : Cuestionario N° 03.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 4: Se comparte las capacitaciones entre todos los trabajadores.

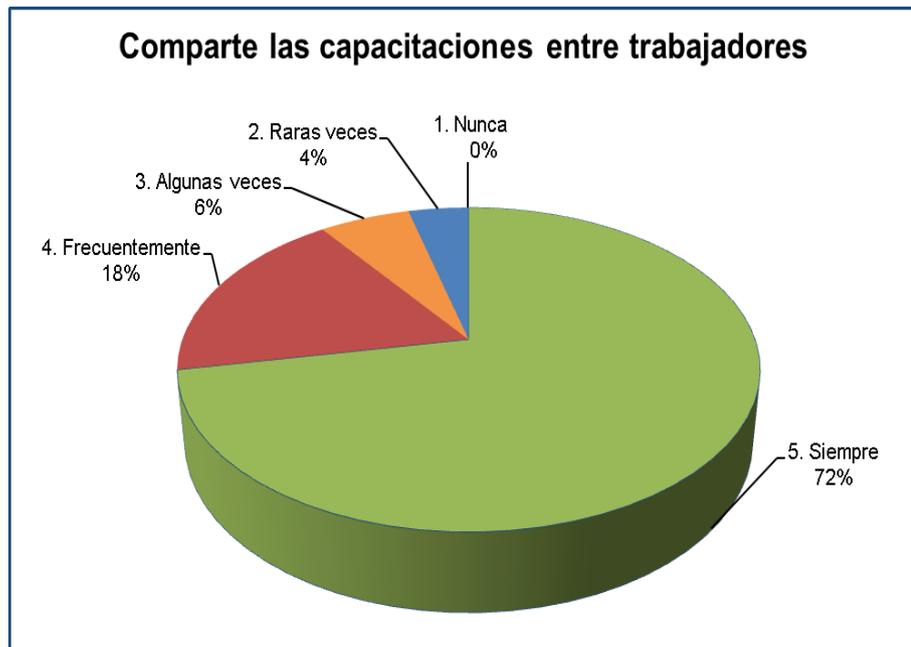
CUADRO N°4

Comparte las capacitaciones entre trabajadores

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	36	72%
4. Frecuentemente	9	18%
3. Algunas veces	3	6%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 04.
Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 04



Fuente: Cuestionario N° 04.
Elaborado: El Autor.

Afirmación 5: Las actividades como reunión, ceremonias y eventos masivos son comunicados a todos los trabajadores.

CUADRO N° 05

La reunión, ceremonias y eventos masivos son comunicados a los trabajadores

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	11	22%
4. Frecuentemente	33	66%
3. Algunas veces	4	8%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 05.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 05



Fuente: Cuestionario N° 05.

Elaborado: El Autor.

B. Dimensión: Toma de decisiones

Afirmación 6: Se adapta a los cambios planteados por la entidad para cumplir con los objetivos propuestos.

CUADRO N° 06

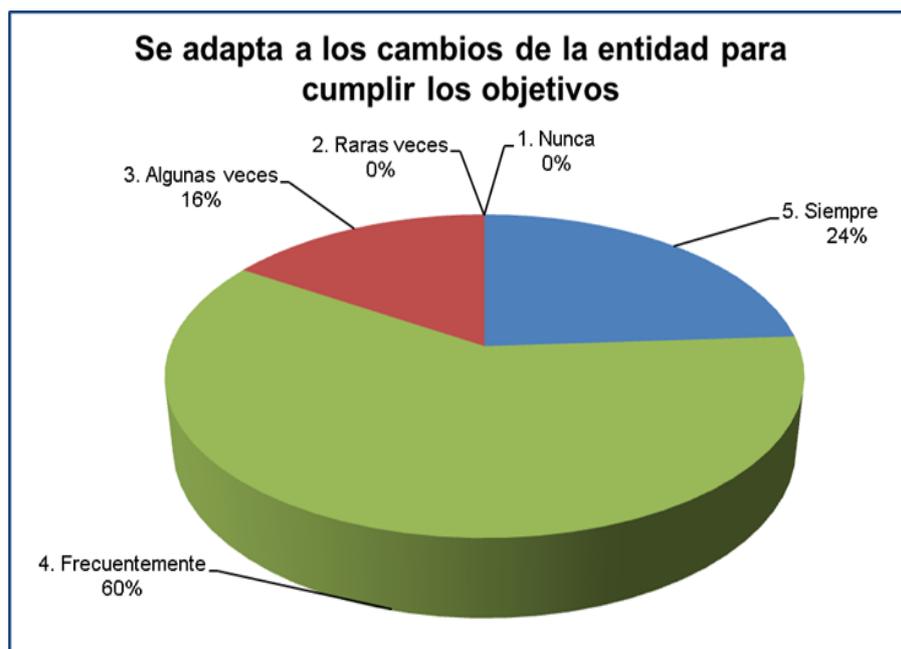
Se adapta a los cambios de la entidad para cumplir los objetivos

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	12	24%
4. Frecuentemente	30	60%
3. Algunas veces	8	16%
2. Raras veces	0	0%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 06.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 06



Fuente: Cuestionario N° 06.

Elaborado: El Autor.

Afirmación N° 07: El jefe le permite tomar decisiones en sus actividades o tareas de trabajo.

CUADRO N° 07

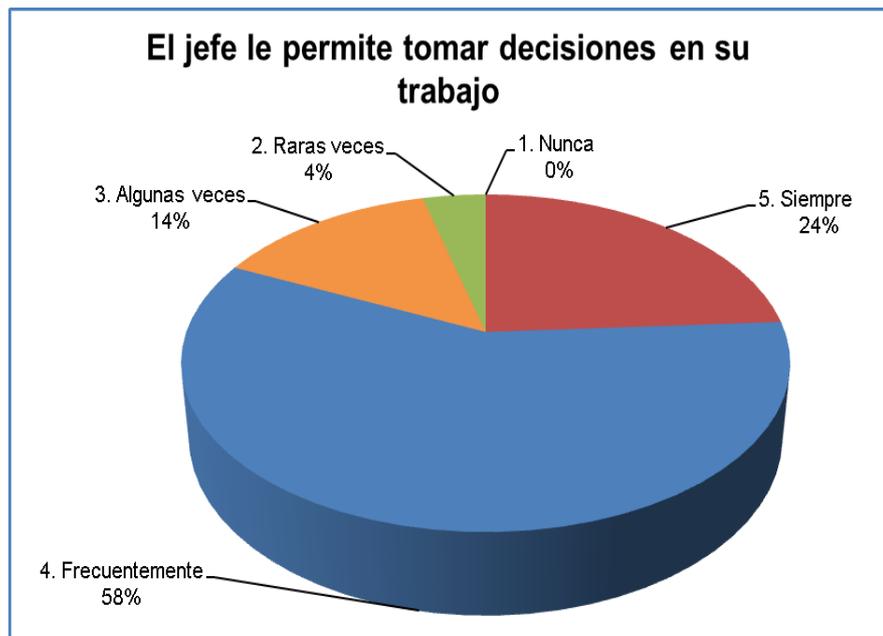
El jefe le permite tomar decisiones en su trabajo

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	12	24%
4. Frecuentemente	29	58%
3. Algunas veces	7	14%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 07.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 07



Fuente: Cuestionario N° 07.

Elaborado: El Autor.

Afirmación N° 08: Los trabajadores participan en la toma de decisiones.

CUADRO N° 08

Los trabajadores participan en la toma de decisiones

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	17	34%
4. Frecuentemente	27	54%
3. Algunas veces	3	6%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	1	2%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 08.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 08



Fuente: Cuestionario N° 08.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 9: Toma la iniciativa para solucionar problemas durante el desarrollo de su trabajo.

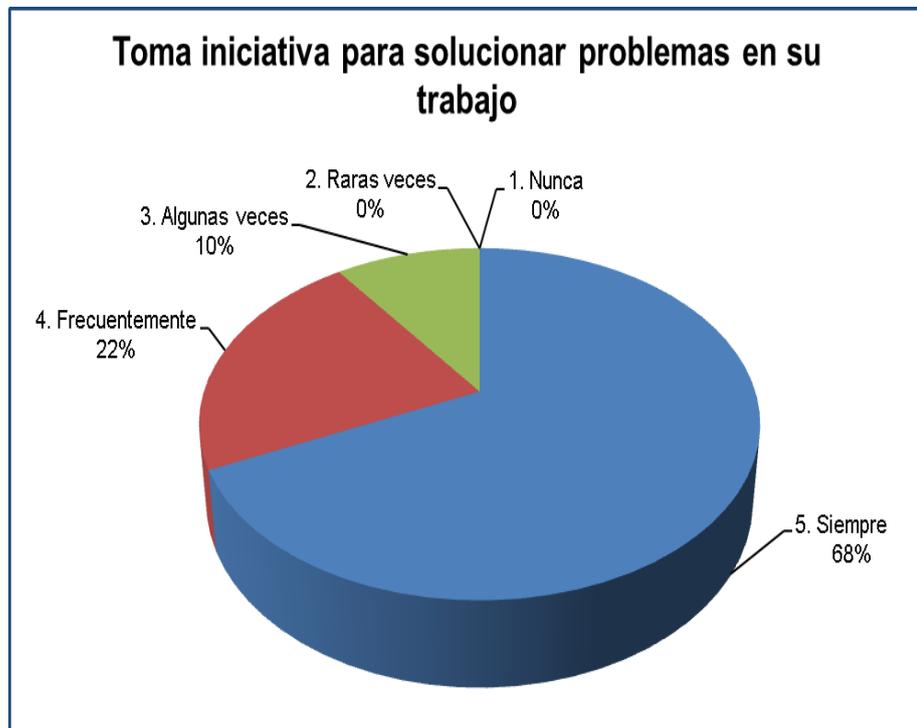
CUADRO N° 09

Toma iniciativa para solucionar problemas en su trabajo

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	34	68%
4. Frecuentemente	11	22%
3. Algunas veces	5	10%
2. Raras veces	0	0%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 09.
Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 09



Fuente: Cuestionario N° 09.
Elaborado: El Autor.

Afirmación 10: Mi jefe inmediato requiere información antes de tomar una decisión.

CUADRO N° 10

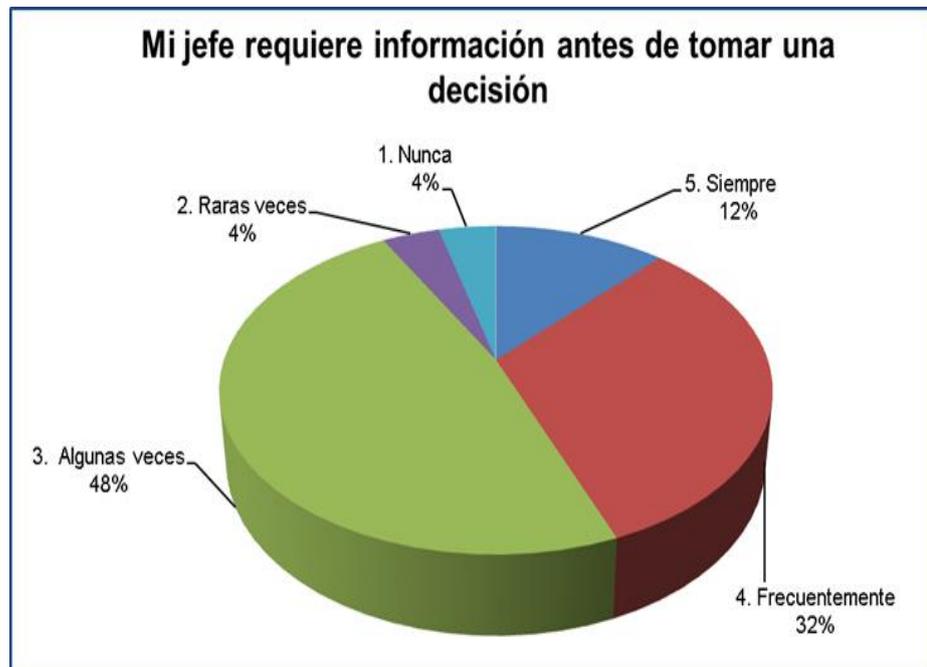
Mi jefe requiere información antes de tomar una decisión

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	6	12%
4. Frecuentemente	16	32%
3. Algunas veces	24	48%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	2	4%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 10.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 10



Fuente: Cuestionario N° 10.

Elaborado: El Autor.

C. Dimensión: Motivación

Afirmación 11: Usted se siente motivado al realizar su trabajo.

CUADRO N° 11

Se siente motivado al realizar su trabajo

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	18	36%
4. Frecuentemente	26	52%
3. Algunas veces	4	8%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 11.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 11



Fuente: Cuestionario N° 11.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 12: La entidad brinda reconocimientos por los logros obtenidos.

CUADRO N° 12
La entidad brinda reconocimientos

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	30	60%
4. Frecuentemente	18	36%
3. Algunas veces	2	4%
2. Raras veces	0	0%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 12.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 12



Fuente: Cuestionario N° 12.

Elaborado: El Autor

Afirmación 13: La remuneración que percibe le permite lograr sus objetivos establecidos.

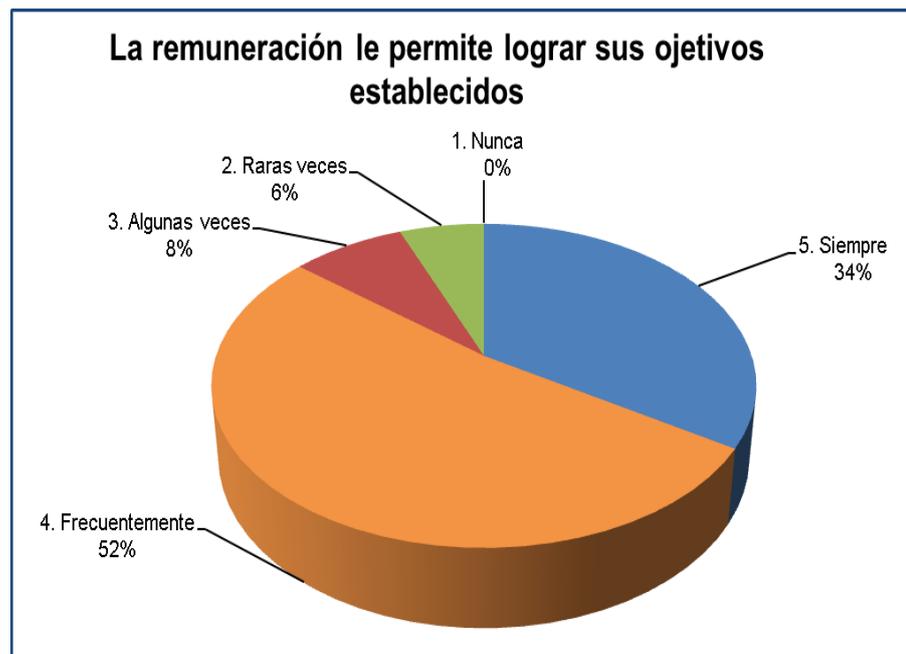
CUADRO N° 13
La remuneración le permite lograr sus objetivos establecidos

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	17	34%
4. Frecuentemente	26	52%
3. Algunas veces	4	8%
2. Raras veces	3	6%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 13.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 13



Fuente: Cuestionario N° 13.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 14: Su jefe le brinda confianza y valora la participación que realiza en su trabajo.

CUADRO N° 14

Su jefe brinda confianza y valora la participación de su trabajo

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	3	6%
4. Frecuentemente	42	84%
3. Algunas veces	1	2%
2. Raras veces	1	2%
1. Nunca	3	6%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 14.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 14



Fuente: Cuestionario N° 14.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 15: Los incentivos que le brinda la entidad satisface sus expectativas.

CUADRO N° 15

Los incentivos que brinda la entidad satisface sus expectativas

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	10	20%
4. Frecuentemente	35	70%
3. Algunas veces	3	6%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 15.
Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 15



Fuente: Cuestionario N° 15.
Elaborado: El Autor.

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

D. Dimensión: Eficiencia

Afirmación 16: Cumple con las metas dentro del cronograma establecido.

CUADRO N° 16

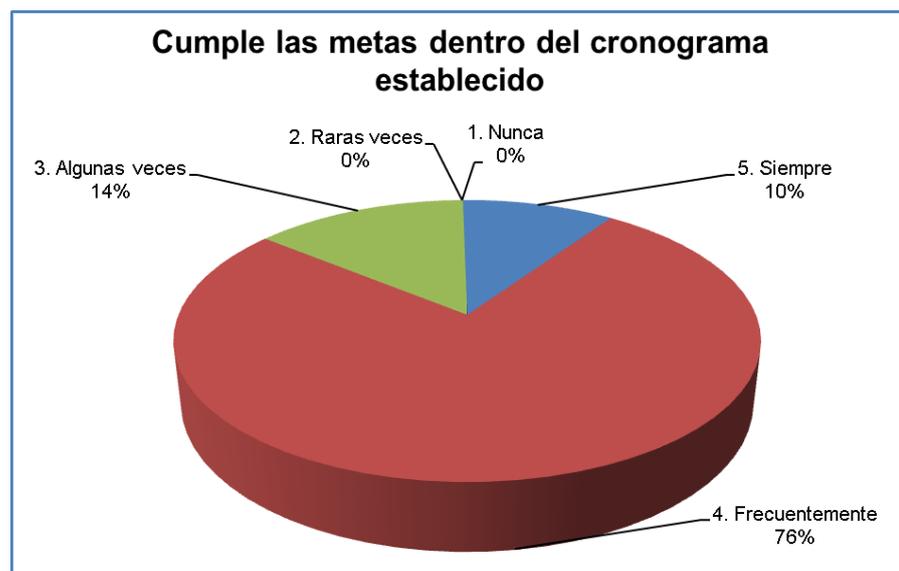
Cumple las metas dentro del cronograma establecido

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	5	10%
4. Frecuentemente	38	76%
3. Algunas veces	7	14%
2. Raras veces	0	0%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 16.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 16



Fuente: Cuestionario N° 16.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 17: El tiempo del trabajo que realiza es óptimo.

CUADRO N° 17

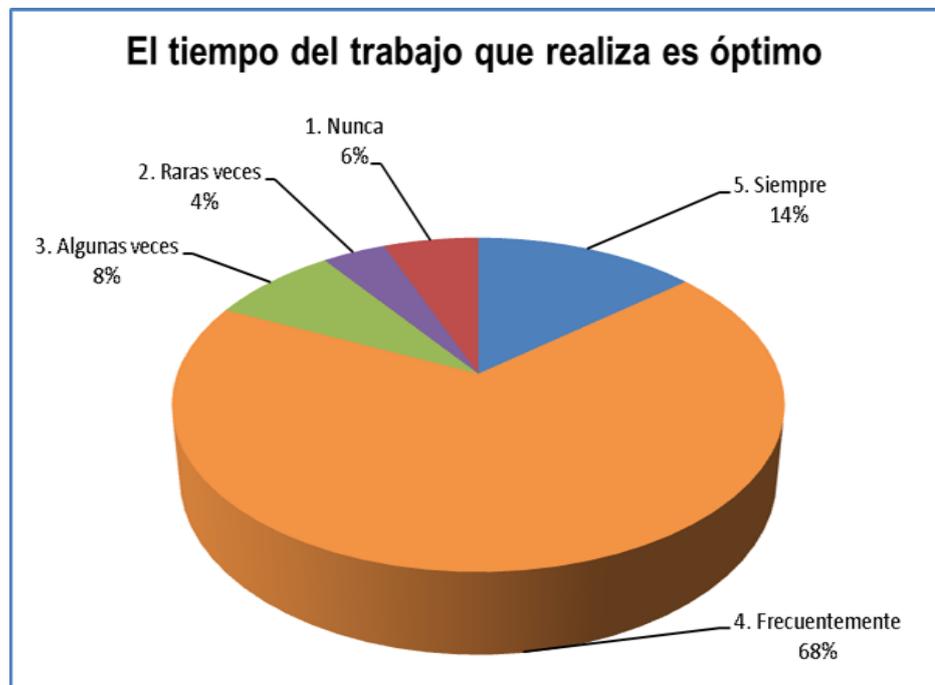
El tiempo del trabajo que realiza es óptimo

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	7	14%
4. Frecuentemente	34	68%
3. Algunas veces	4	8%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	3	6%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 17.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 17



Fuente: Cuestionario N° 17.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 18: El líder dirige a los trabajadores con responsabilidad y eficiencia.

CUADRO N° 18

El líder dirige con responsabilidad y eficiencia

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	43	86%
4. Frecuentemente	2	4%
3. Algunas veces	3	6%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	0	6%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 18.
Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 18



Fuente: Cuestionario N° 18.
Elaborado: El Autor.

Afirmación 19: Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se genera en el entorno.

CUADRO N° 19

Logra adaptarse a los cambios que se genera en el entorno

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	11	22%
4. Frecuentemente	32	64%
3. Algunas veces	4	8%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	1	2%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 19.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 19



Fuente: Cuestionario N° 19.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 20: Realiza su trabajo optimizando los recursos de la entidad.

CUADRO N° 20

Realiza su trabajo optimizando recursos de la entidad

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	13	26%
4. Frecuentemente	33	66%
3. Algunas veces	4	8%
2. Raras veces	0	0%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 20.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 20



Fuente: Cuestionario N° 20.

Elaborado: El Autor

E. Dimensión: Responsabilidad

Afirmación 21: Cumple oportunamente con las tareas a su cargo.

CUADRO N° 21

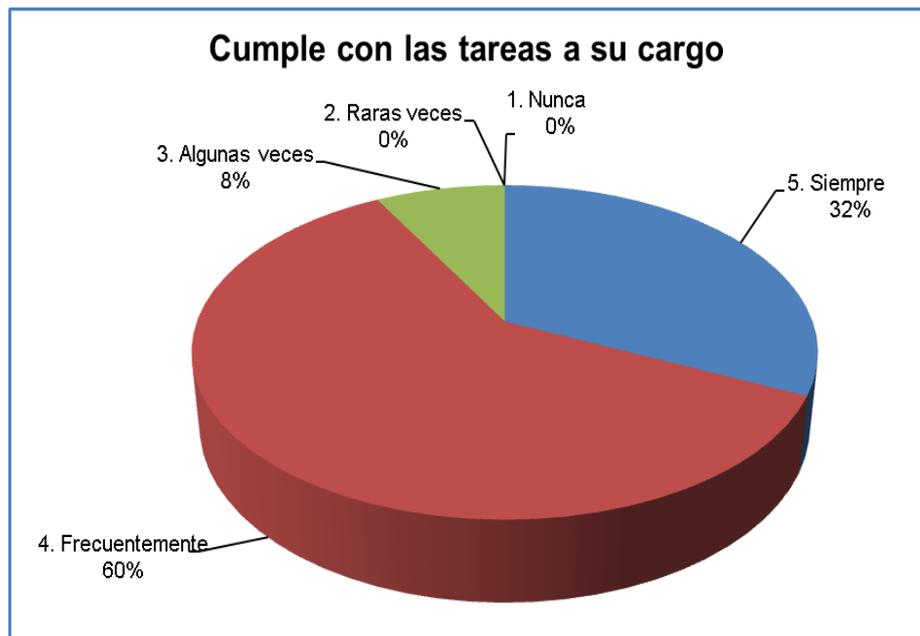
Cumple con las tareas a su cargo

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	16	32%
4. Frecuentemente	30	60%
3. Algunas veces	4	8%
2. Raras veces	0	0%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 21.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 21



Fuente: Cuestionario N° 21.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 22: Planifica y organiza sus actividades con la debida anticipación.

CUADRO N° 22

Planifica y organiza sus actividades con anticipación

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	30	60%
4. Frecuentemente	14	28%
3. Algunas veces	4	8%
2. Raras veces	1	2%
1. Nunca	1	2%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 22.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N°22



Fuente: Cuestionario N° 22.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 23: Realiza su trabajo de acuerdo a normas, procedimientos y reglas establecidas por la entidad.

CUADRO N° 23

Realiza su trabajo de acuerdo a normas, procedimientos y reglas de la entidad

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	40	80%
4. Frecuentemente	4	8%
3. Algunas veces	3	6%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	1	2%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 23.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 23



Fuente: Cuestionario N° 23.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 24: Demuestra puntualidad en el ejercicio de sus funciones.

CUADRO N° 24

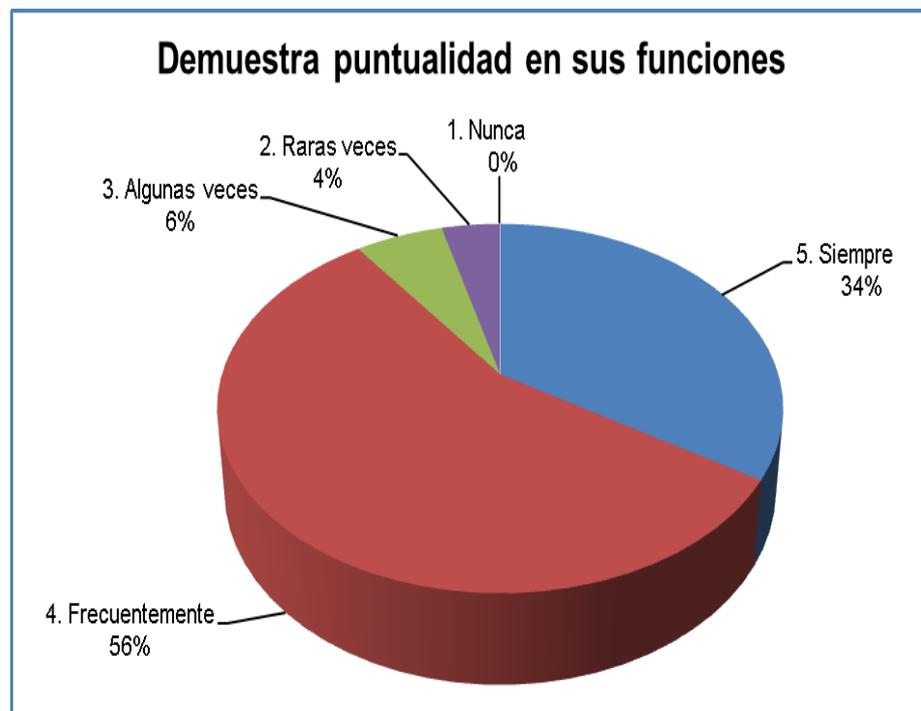
Demuestra puntualidad en sus funciones

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	17	34%
4. Frecuentemente	28	56%
3. Algunas veces	3	6%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 24.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 24



Fuente: Cuestionario N° 24.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 25: Muestra compromiso con las tareas y funciones que se le asignan.

CUADRO N° 25

Muestra compromiso con las funciones que se le asignan

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	16	32%
4. Frecuentemente	29	58%
3. Algunas veces	3	6%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 25.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 25



Fuente: Cuestionario N° 25.

Elaborado: El Autor.

F. Trabajo en equipo

Afirmación 26: Se trabaja en equipo para lograr los objetivos.

CUADRO N° 26

Trabaja en equipo para lograr objetivos

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	6	12%
4. Frecuentemente	37	74%
3. Algunas veces	4	8%
2. Raras veces	2	4%
1. Nunca	1	2%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 26.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 26



Fuente: Cuestionario N° 26.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 27: El equipo de trabajo busca estrategias para resolver los problemas que afectan a la entidad.

CUADRO N° 27

El equipo busca estrategias para resolver los problemas en la entidad

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	9	18%
4. Frecuentemente	31	62%
3. Algunas veces	7	14%
2. Raras veces	3	6%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 27.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 27



Fuente: Cuestionario N° 27.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 28: Se siente parte integrante del trabajo en equipo.

CUADRO N°28

Se siente integrante del trabajo en equipo

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	19	38%
4. Frecuentemente	27	54%
3. Algunas veces	2	4%
2. Raras veces	1	2%
1. Nunca	1	2%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 28.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 28



Fuente: Cuestionario N° 28.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 29: Existe cooperación permanente por parte de los trabajadores para cumplir con el trabajo.

CUADRO N° 29

Existe cooperación para cumplir con el trabajo

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	4	8%
4. Frecuentemente	39	78%
3. Algunas veces	7	14%
2. Raras veces	0	0%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 29.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 29



Fuente: Cuestionario N° 29.

Elaborado: El Autor.

Afirmación 30: Se toma en cuenta sus propuestas o alternativas de solución ante una situación problemática.

CUADRO N° 30

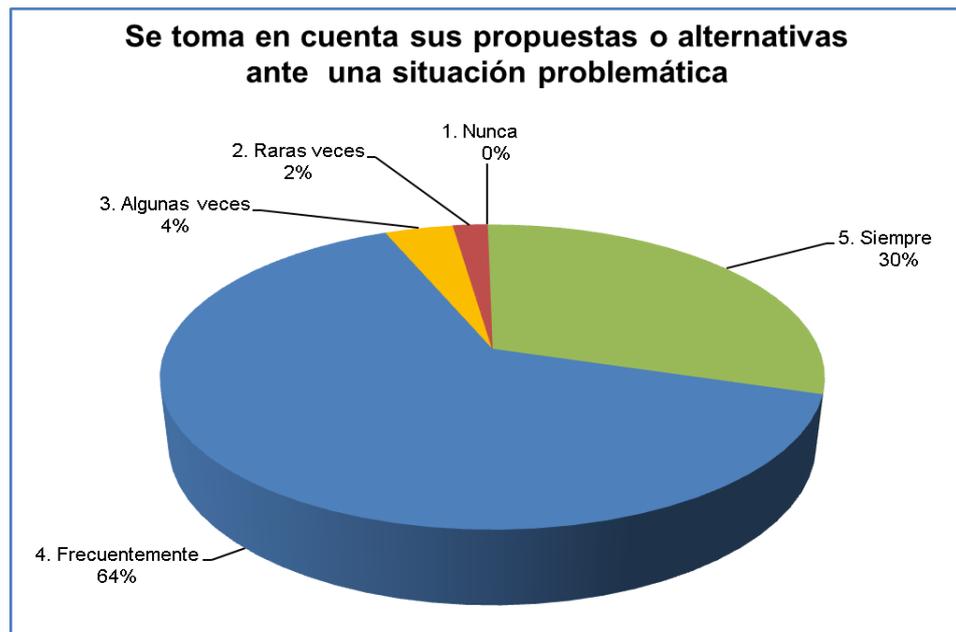
Se toma en cuenta sus propuestas o alternativas ante una situación problemática

Respuestas	N° Trabajadores	% Trabajadores
5. Siempre	15	30%
4. Frecuentemente	32	64%
3. Algunas veces	2	4%
2. Raras veces	1	2%
1. Nunca	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario N° 30.

Elaborado: El Autor.

GRÁFICO N° 30



Fuente: Cuestionario N° 30.

Elaborado: El Autor.

5.2. Interpretación de los resultados

La interpretación de los resultados, se realiza a través de los cuadros y gráficos estadísticos antes presentados:

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 01:**

El 90% de los encuestados (22% frecuentemente y el 68% siempre) manifiestan que existe comunicación permanente entre trabajadores; el 4% (4% raras veces y 0% nunca) no existe comunicación permanente entre trabajadores, mientras que el 6% de los encuestados señalan que algunas veces existe comunicación permanente entre trabajadores.

En resultado da a conocer que el (90%), más de la mitad de los trabajadores administrativos, señalan que la entidad si mantiene una buena comunicación permanente entre todos los trabajadores y los superiores, que llevan acabó sus actividades que desarrolla a su cargo, en lo que significa que se sienten relacionados al compartir opiniones y expresarse con los demás, esto indica en que se ven reflejado en compromiso con la entidad.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 02:**

El 82% de los encuestados (62% frecuentemente y el 20% siempre) manifiestan que recibe información para la ejecución de su trabajo; el 6% (2% raras veces y el 4% nunca) no recibe información para la ejecución de su trabajo, mientras que el 12% de los encuestados señalan que algunas veces recibe información para la ejecución de su trabajo.

Luego de obtener información necesaria dentro de la entidad se observa que los trabajadores administrativos indican que les brindan la información necesaria para la ejecución de su trabajo lo cual el (82%), más de la mitad están informados de

las actividades que tiene que desarrollarse a su cargo para algún documento o reunión prevista.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 03:**

El 84% de los encuestados (56% frecuentemente y el 28% siempre) manifiestan que la entidad brinda capacitación sobre cambios tecnológicos para sus actividades, el 6% (6% raras veces y el 0% nunca) no brinda capacitación sobre cambios tecnológicos para sus actividades, mientras que el 10% de los encuestados señalan que algunas veces la entidad le brinda capacitación sobre cambios tecnológicos para sus actividades.

De acuerdo al resultado se manifiesta que los trabajadores administrativos, continuamente mantienen capacitación antes los cambios de la conyuntura actual de la pandemia ya que el (84%) más de la mitad, indican que la entidad les brinda capacitación constante ante cambios tecnológicos actuales, ya que por la pandemia, ellos tratan de organizarse, tomar decisiones, ejecutando las actividades de manera remoto ya que son capacitados respecto a la necesidad que se quiere lograr para los proyectos.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 04:**

El 90% de los encuestados (18% frecuentemente y el 72% siempre) manifiestan que comparte las capacitaciones entre trabajadores, el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) no se comparte las capacitaciones entre trabajadores, mientras que el 6% de los encuestados señalan que algunas veces se comparte las capacitaciones entre trabajadores.

De acuerdo a los resultados obtenidos se menciona que el (90%) que es más de la mitad de los trabajadores son capacitados por la entidad para llevar acabo el objetivo, así

mismo comentan que se relacionan al poder compartir las actividades y conocimientos que han adquirido de la capacitación, por el cual no dejan a un trabajador sin los conocimientos y planes que se van a ejecutar y adquirir.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 05:**

El 88% de los encuestados (66% frecuentemente y el 22% siempre) manifiestan que la reunión, ceremonias y eventos masivos son comunicados a los trabajadores, el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) la reunión, ceremonias y eventos masivos no son comunicados a los trabajadores, mientras que el 8% de los encuestados señalan que algunas veces la reunión, ceremonias y eventos masivos son comunicados a los trabajadores.

Ante los resultados se señala que el (88%), más de la mitad, son comunicado a la reunión, ceremonias y eventos que se dan en las fechas, el cual es el llamado de cómo van a organizarse y definir los proyectos que tienen por llevar acabo juntos con el alcalde y gerente, de esta manera para que ningún trabajador quede fuera de las actividades, envían invitación antes para que el trabajador se programe en sus actividades.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 06:**

El 84% de los encuestados (60% frecuentemente y el 24% siempre) manifiestan que se adapta a los cambios para cumplir los objetivos, y ninguno de los encuestados (raras veces y nunca), mientras que el 16% de los encuestados señalan que algunas veces se adapta a los cambios para cumplir con los objetivos.

Se evidencia que de acuerdo a los resultados es que más de la mitad del (88%) de trabajadores administrativos comunican que se adaptan a los cambios conductuales que se presentan

en la actualidad, ya que la entidad toma radicales cambios propuestos que tienen proyectados para la mejora continua, lo cual manifestaron que aceptan ya que son capacitados y motivados, porque se sienten comprometidos con su profesión y al mismo tiempo con la entidad.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 07:**

El 82% de los encuestados (58% frecuentemente y el 24% siempre) manifiestan que el jefe le permite tomar decisiones en su trabajo, el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) el jefe no le permite tomar decisiones en su trabajo, mientras que el 14% de los encuestados señalan que algunas veces el jefe le permite tomar decisiones en su trabajo.

Por ello, de acuerdo a los resultados se obtiene que el (82%) más de la mitad, manifestaron que el jefe les permite tomar decisiones en sus actividades de trabajo, lo cual les permiten que lleven el proceso y tomar acciones a la hora de enfrentar un problema que afecta a la entidad, ante circunstancias o problemas previstos, de esta manera el jefe le otorga al administrador que dé una pronta solución, ya que su función es cumplir y organizarse a fin de lograr objetivos.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 08:**

El 88% de los encuestados (54% frecuentemente y el 34% siempre) manifiestan que los trabajadores participan en la toma de decisiones, el 6% (4% raras veces y el 2% nunca) no participan en la toma de decisiones, mientras que el 6% de los encuestados señalan que algunas veces los trabajadores participan en la toma de decisiones.

En resultado más de la mitad del (88%) de los trabajadores participan dentro de la entidad en la toma de decisiones, así mismo los superiores buscan opiniones de los trabajadores en decir que les parece o qué opinas al respecto si está bien esta

información o proyecto que se va a presentar lo cual se permite ver que hay frecuente relación para llegar al plan de trabajo ya que buscan sus debidas opiniones o estrategias para mejorar la situación.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 09:**

El 90% de los encuestados (22% frecuentemente y el 68% siempre) manifiestan que toma iniciativa para solucionar problemas en su trabajo, y ninguno de los encuestados (raras veces y nunca) toma iniciativa para solucionar problemas en su trabajo, mientras que el 10% de los encuestados señalan que algunas veces toma iniciativa para solucionar problemas en su trabajo.

De acuerdo a lo explicado el (90%) más de la mitad toman iniciativas para llevar a cabo la solución de problemas que se presentan en su trabajo por lo cual toma responsabilidad y ve la perspectiva en los demás, en que si otros trabajadores no lo hacen él puede hacerlo, ya que se siente comprometido en dar propuestas al proyecto que está retenido, al poder iniciarlo y comunicar a los demás en preparar el plan y llevarlo a cabo.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 10:**

El 44% de los encuestados (32% frecuentemente y el 12% siempre) manifiestan que su jefe requiere información antes de tomar una decisión, el 8% (4% raras veces y el 4% nunca) su jefe no requiere información antes de tomar una decisión, mientras que el 48% de los encuestados señalan que algunas veces su jefe requiere información antes de tomar una decisión.

Así mismo, de acuerdo a lo manifestado se puede apreciar que la mayoría de los trabajadores el (48%), señalan que su jefe requiere información ante de tomar algunas decisiones para la entidad, lo cual se toma en cuenta que se presenta de que el

jefe no tiene tanta información y no tiene en mente por lo sobrecargos que tiene, por ello requieren la ayuda de los administradores de su función y puedan compartir las ideas, propuestas, alternativas de soluciones, debiéndose enfrentar ante la frustración y cargos.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 11:**

El 88% de los encuestados (52% frecuentemente y el 36% siempre) manifiestan que se siente motivado al realizar su trabajo, el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) no se siente motivado al realizar su trabajo, mientras que el 8% de los encuestados señalan que algunas veces se siente motivado al realizar su trabajo.

De esta manera, se aprecia que el (88%) más de la mitad, de trabajadores administrativos son motivados de manera que se sienten a gusto de llegar a la entidad y lo representan como su segundo hogar importante, señalan tener un buen agradable clima del ambiente, por los que son valorados por su trabajo que desarrollan a diario, en vista a la relación se percibe buen desempeño y estímulo de expectativas ya que los impulsan a seguir con los objetivos.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 12:**

El 96% de los encuestados (36% frecuentemente y el 60% siempre) manifiestan que la entidad brinda reconocimientos, y ninguno de los encuestados (raras veces y nunca) la entidad brinda reconocimientos, mientras que el 4% de los encuestados señalan que algunas veces la entidad brinda reconocimientos.

En tal sentido se percibe que la entidad garantiza satisfacción y motivación a los trabajadores de que el (96%) más de la mitad, comentan que les brindan reconocimientos por sus

logros obtenidos de acuerdo a la realización de su trabajo, por tal razón para ellos es un mérito y agrado recibir reconocimiento por que hace que su desempeño se puedan esforzar más de lo que se espera promoviendo su buena formación y desarrollo, agregándoles valor como buen trabajador.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 13:**

El 86% de los encuestados (52% frecuentemente y el 34% siempre) manifiestan que la remuneración le permite lograr sus objetivos establecidos, el 6% (6% raras veces y el 0% nunca) la remuneración no le permite lograr sus objetivos establecidos, mientras que el 8% de los encuestados señalan que algunas veces la remuneración le permite lograr sus objetivos establecidos.

Se demuestra que el (86%) más de la mitad comunican los administrativos que son remunerados de acuerdo a sus necesidades y al desempeño que le ponen a su trabajo ya que les permite lograr objetivos por el cual aceptan y toman su contrato de renovar, para no dejar de perder un trabajo de su área sabiendo que siempre se realiza el grado de exigencias y participación de forma perseverante.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 14:**

El 90% de los encuestados (84% frecuentemente y el 6% siempre) manifiestan que su jefe brinda confianza y valora la participación de su trabajo, el 8% (2% raras veces y el 6% nunca) su jefe no brinda confianza y no valora la participación de su trabajo, mientras que el 2% de los encuestados señalan que algunas veces su jefe brinda confianza y valora la participación de su trabajo.

La gran mayoría de trabajadores determinan que el jefe les brinda la confianza y seguridad de que puedan desarrollar bien su labor ya que el (90%) señala que la entidad valora su participación por las actividades que se le asignan y son cumplidas ya que espera dentro de la información requerida una respuesta positiva de que su participación que se le dejó a cargo este hecho bien el trabajo esperando obtener buenos resultados dentro de la entidad.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 15:**

El 90% de los encuestados (70% frecuentemente y el 20% siempre) manifiestan que los incentivos que brinda la entidad satisface sus expectativas, el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) los incentivos que brinda la entidad no satisface sus expectativas, mientras que el 6% de los encuestados señalan que algunas veces los incentivos que brinda la entidad satisface sus expectativas.

De acuerdo a lo señalado de la obtención de los resultados, comentan que el (90%) más de la mitad, es que la entidad les brinda incentivos, porque se exponen en ir de manera presencial ante el factor de la pandemia que se vive lo cual dan su entrega por las necesidades que tienen cada uno de ellos llevar a su hogar un alimento, ya que se exponen ante el factor que viven para no quedar desempleados y mantenerse en su área, lo cual siguen trabajando para los proyectos que tienen ejecutados.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 16:**

El 86% de los encuestados (76% frecuentemente y el 10% siempre) manifiestan que cumple con las metas dentro del cronograma establecido, y ninguno de los encuestados (raras veces y nunca), mientras que el 14% de los encuestados

señalan que algunas veces cumple con las metas dentro del cronograma establecido.

Con dicha información se obtiene que los administradores el (86%) más de la mitad, cumple con las metas dentro del cronograma establecido por lo cual controlan y trabajan de manera eficiente para cumplir con la fecha indicada en el tiempo establecido, comentan que si el trabajador elabora de manera eficiente suele a ser recompensado por que está brindando una buena economía con menos recursos y se está obteniendo ingresos, ya que influye su grado de motivación.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 17:**

El 82% (68% frecuentemente y el 14% siempre) manifiestan que el tiempo del trabajo que realiza es óptimo, el 10% (4% raras veces y 6% nunca) el tiempo de trabajo que realiza no es óptimo, mientras que el 8% de los encuestados señalan que algunas veces el tiempo de trabajo que realiza es óptimo.

En resultado, se indica que el (82%) más de la mitad, es que los trabajadores realizan su tiempo de manera óptimo en su labor, haciendo énfasis de los conocimientos y habilidades para la ejecución de recursos que se va a utilizar para el proyecto que se tiene establecido, ya que muestra sus funciones y procesos relevantes por el cual el trabajador genera permanencia, de esta forma el jefe observa lo eficiente que es y por el buen desempeño que se percibe en su trabajo.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N°18:**

El 90% de los encuestados (4% frecuentemente y el 86% siempre) manifiestan que el líder dirige con responsabilidad y eficiencia, el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) el líder no dirige con responsabilidad y eficiencia, mientras que el 6% de

los encuestados señalan que algunas veces el líder dirige con responsabilidad y eficiencia.

Luego de lo indicado de acuerdo a lo obtenido del resultado se percibe que el (90%) más de la mitad, resalta que el líder dirige a sus trabajadores con la debida responsabilidad y eficiencia para obtener beneficios y progresos en la entidad, lo cual les incentiva de brindar el apoyo y ayuda a los demás trabajadores para que sobresalgan y mejoren su desempeño, esto hace que puedan trabajar con optimización de recursos, haciendo que su mérito se vuelvan más importantes y siendo unos de los mejores en la entidad.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 19:**

El 86% de los encuestados (64% frecuentemente y el 22% siempre) manifiestan que logra adaptarse a los cambios que se genera en el entorno, el 6% (4% raras veces y 2% nunca) no logra adaptarse a los cambios que se genera en el entorno, mientras que el 8% de los encuestados señalan que algunas veces logra adaptarse a los cambios que se genera en el entorno.

De acuerdo a la información del resultado es que más de la mitad del (86%) determinan en adaptarse con rapidez y aceleridad a los cambios que presenta en el entorno, ya que les brindan una capacitación correspondiente con todos los trabajadores indicando las pautas y reglas que cambiaran, es por ellos que los trabajadores se arriesgan sobre cambios propuestos que espera la entidad antes lo avances dentro de la organización.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 20:**

El 92% de los encuestados (66% frecuentemente y el 26% siempre) manifiestan que realiza su trabajo optimizando los recursos de la entidad, y ninguno de los encuestados (raras

veces y nunca), mientras que el 8% de los encuestados señalan que algunas veces realiza su trabajo optimizando los recursos de la entidad.

Para sintetizar, se detalla que el (92%) más de la mitad, realizan su debido trabajo con óptimos recursos, por lo cual se planifican y organizan para tratar de tomar decisiones y proyectarse para el avance, proporcionándose a los logros de los objetivos de los proyectos que tiene la entidad hacia la comunidad, por ello los trabajadores ven cómo van a utilizar y optimizar los recursos frente a la resistencia, por la coyuntura actual ante la pandemia, del cambio organizacional.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N °21:**

El 92% de los encuestados (60% frecuentemente y el 32% siempre) manifiestan que cumple con las tareas a su cargo, y ninguno de los encuestados (raras veces y nunca), mientras que el 8% de los encuestados señalan que algunas veces cumple oportunamente con las tareas a su cargo.

Como resultado obtenido el (92%) más de la mitad de los trabajadores cumplen con su trabajo a cargo que el jefe les proporciona a la fecha determinada, debido a que se refleja de tener un buen desempeño dentro de la entidad, así mismo atienden a las personas que se acercan a la entidad de manera responsable de acuerdo a los papeles o asesorías que comunicar, de esta manera el jefe se lleva un buen aspecto del trabajador por lo cual brinda la confianza y le otorga más cargo por cumplir, a ser luego beneficiado.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 22:**

El 88% de los encuestados (28% frecuentemente y el 60% siempre) manifiestan que planifica y organiza sus actividades con anticipación, el 4% (2% raras veces y el 2% nunca) no

planifica y no organiza sus actividades con anticipación, mientras que el 8% de los encuestados señalan que algunas veces planifica y organiza sus actividades con la debida anticipación

Este resultado demuestra que el (88%) más de la mitad de los trabajadores establecen mecanismos, que a la hora del desarrollo de sus actividades se planifican y organizan con la debida anticipación dadas como tienen inicio y fecha de entrega, ellos se toman el control de llevar acabo la entrega de su trabajo en la entidad, así mismo los proyectos que se plantean y se organizan ya sea individual o por equipo para llevar acabo la ejecución.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 23:**

El 88% de los encuestados (8% frecuentemente y el 80% siempre) manifiestan que realiza su trabajo de acuerdo a normas, procedimientos y reglas de la entidad, el 6% (4% raras veces y el 2% nunca) no realiza su trabajo de acuerdo a normas, procedimientos y reglas de la entidad, mientras que el 6% de los encuestados señalan que algunas veces realiza su trabajo de acuerdo a normas, procedimientos y reglas de la entidad.

Se indica que el (88%) más de la mitad, los administrativos tienen conocimiento sobre las normas y reglas que establecen la entidad, en tal sentido permanecen en que las entidades les brindan cuáles son las normas, políticas, deberes y derechos en ser respetado y pueda respetar a los demás, ya que cada trabajador reconoce cuáles es su cultura alineándose a los comportamientos.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 24:**

El 90% de los encuestados (56% frecuentemente y el 34% siempre) manifiestan que demuestra puntualidad en sus funciones, el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) no demuestra puntualidad en sus funciones, mientras que el 6% de los encuestados señalan que algunas veces demuestra puntualidad en sus funciones.

De acuerdo al obtenido de resultado se muestra que más de la mitad el (90%) manifiesta que generan mostrar puntualidad hacia las funciones que tienen a su cargo, de manera que el jefe ve si el trabajador es puntual de acuerdo al horario que está establecido de la entidad y se percata también si su trabajo desarrolla en bien a la función de actividades, ya que le evalúan periódicamente, con plan de acompañamiento, monitoreo y si trabaja de manera eficiente, generando buen desempeño.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 25:**

El 90% de los encuestados (58% frecuentemente y el 32% siempre) manifiestan que muestra compromiso con las funciones que se le asignan, el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) no muestra compromiso con las funciones que se le asignan, mientras que el 6% de los encuestados señalan que algunas veces muestra compromiso con las funciones que se le asignan.

Se señala que de acuerdo a los resultados mencionados es que el (90%) más de la mitad, muestran gran compromiso con la entidad, por el cargo que se le otorga de acuerdo a las tareas y funciones que se le asignan, por ello el trabajador se siente parte importante e identificado con la organización ya que promueven que su desempeño llegue incrementar su

productividad laboral y mejorando la posición laboral ante los demás.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 26:**

El 86% de los encuestados (74% frecuentemente y el 12% siempre) manifiestan trabaja en equipo para lograr objetivos, el 6% (4% raras veces y el 2% nunca) no trabaja en equipo para lograr objetivos, mientras que el 8% de los encuestados señalan que algunas veces trabaja en equipo para lograr objetivos.

Se menciona ante los resultados que el (86%) más de la mitad, opinan que trabajan en equipo para lograr los objetivos, por consiguiente cabe destacar que la entidad fomenta y realiza los quipos para sobrellevar una metodología dinámica y basada en la ejecución de las tareas que se esperan en el resultado en cada uno de ellos que cumplan, esto hace a que sea menos agobiante de lo cual los equipos demuestran las habilidades, ideas, propuestas, capacidades, compromiso y confianza de llegar al objetivo.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 27:**

El 80% de los encuestados (62% frecuentemente y el 18% siempre) manifiestan que el equipo busca estrategias para resolver los problemas en la entidad, el 6% (6% raras veces y el 0% nunca) el equipo no busca estrategias para resolver los problemas en la entidad, mientras que el 14% de los encuestados señalan que algunas veces el equipo busca estrategias para resolver los problemas que afectan en la entidad.

Con dicha información de los resultados es que el que (80%) más de la mitad, señalan que el equipo de trabajo busca las estrategias para llevar a cabo en resolver los problemas que afectan a la entidad, en seguida que se reúnen para cooperar

y tomar decisiones en la participación, en busca de una solución ante las expectativas y las implicancias, lo cual el equipo se establece metas de mejorar y tomar parte de llegar a resolver y darle solución.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 28:**

El 92% de los encuestados (54% frecuentemente y el 38% siempre) manifiestan que se siente integrante del trabajo en equipo, el 4% (2% raras veces y el 2% nunca) no se siente integrante del trabajo en equipo, mientras que el 4% de los encuestados señalan que algunas veces se siente integrante del trabajo en equipo.

En tal sentido, de acuerdo a los resultados es que el (92%) más de la mitad (92%), se sienten integrantes en el trabajo en equipo, de forma que la organización distribuye la selección de equipos, lo cual es que cada trabajador obedece al líder y trabaja conjuntamente porque se relacionan al participar y tomar decisión esto percibe que es aceptado en el equipo llegando a poder distribuir ideas, información, colaboración y resultado para los logros de los objetivos de la entidad.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 29:**

El 86% de los encuestados (78% frecuentemente y el 8% siempre) manifiestan que existe cooperación para cumplir con el trabajo, y ninguno de los encuestados (raras veces y nunca), mientras que el 14% de los encuestados señalan que algunas veces existe cooperación para cumplir con el trabajo.

Cabe destacar de acuerdo la información de resultados el (86%) más de la mitad, indica que existe cooperación permanente en los trabajadores de cumplir con el trabajo, por esta razón el trabajo en equipo dentro de la entidad se percibe un buen ambiente laborable ya que participan en las

actividades que organizan y desarrollan, de manera que se distribuyen para avanzar más rápido el trabajo a su cargo y cumplir lo determinado, llegando a vigorizar conjuntamente la capacidad del equipo.

- **Interpretación del cuadro y gráfico N° 30:**

El 94% de los encuestados (64% frecuentemente y el 30% siempre) manifiestan que se toma en cuenta sus propuestas o alternativas ante una situación problemática, el 2% (2% raras veces y el 0% nunca) no se toma en cuenta sus propuestas o alternativas ante una situación problemática, mientras que el 4% de los encuestados señalan que algunas veces se toma en cuenta sus propuestas o alternativas ante una situación problemática.

De acuerdo a lo señalado que se muestra en los resultados el (94%) más de la mitad, toman en cuenta sus propuestas para darle una solución a los problemas que se pueden presentar, ya que en cuanto el jefe o el equipo de trabajo les permite respetar a cada uno sus opiniones o alternativas que tienen por incluir a las actividades.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

6.1.1. Contrastación de hipótesis general

Luego de haber visto los resultados tenemos que analizar una contrastación del desarrollo de la investigación.

6.1.1.1. Hipótesis General de la Investigación (Hi)

Existe relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

Se aplica la fórmula del Rho Spearman

Cuadro N°31: Correlación de Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020.

Correlaciones			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,289*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,289*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	50	50

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

Interpretación:

En el cuadro 31, se presenta la estadística para determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)
- Coeficiente de Correlación: $=0.289$.
- P valor: 0.042.

Grado de Relación entre las Variables:

Los resultados evidencian que el coeficiente correlación de Rho de Spearman presenta una relación $r_s = 0.289$ entre las variables Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.

Decisión Estadística:

El valor de significancia de $p = 0.042$, es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, puesto que existe relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020.

6.1.2. Contrastación de hipótesis específicas

6.1.2.1. Contrastación de Hipótesis Específica N° 1

Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores

administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

Hipótesis Nula (H₀)

No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

CUADRO N°32: Correlación de Rho de Spearman entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020.

Correlaciones		DESEMPEÑO	
		COMUNICACIÓN	LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,276*
	Sig. (bilateral)	.	,052
	N	50	50
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,276*	1,000
	Sig. (bilateral)	,052	.
	N	50	50

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

Interpretación:

En el cuadro 32, se presenta la estadística para determinar la relación entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores

administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020.

- Nivel de significancia; $\alpha = 0.05$ (5%)
- Coeficiente de Correlación: 0.276.
- P valor: 0.052.

Grado de Relación entre las Variables:

Los resultados evidencian que el coeficiente correlación de Rho de Spearman presenta una relación $r_s = 0.276$, entre la Comunicación y el Desempeño Laboral.

Decisión Estadística:

El valor de significancia de $p = 0.052$, es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, por lo que no se acepta la hipótesis alterna y no se rechaza la hipótesis nula, puesto que no existe relación entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020.

6.1.2.2. Contrastación de Hipótesis Específica N° 2

Existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

Hipótesis Nula (H₀)

No existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

CUADRO N°33: Correlación de Rho de Spearman entre la Toma de Decisiones y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020

Correlaciones		TOMA DE DECISIONES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TOMA DE DECISIONES	1,000	,138
	DESEMPEÑO LABORAL		,341
	Sig. (bilateral)	.	,341
	N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	,138	1,000
	TOMA DE DECISIONES		,341
	Sig. (bilateral)	,341	.
	N	50	50

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

Interpretación:

En el cuadro 33, se presenta la estadística para determinar la relación entre la Toma de Decisiones y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020.

- Nivel de significancia; $\alpha = 0.05$ (5%)
- Coeficiente de Correlación: 0.138.
- P valor: 0.341.

Grado de Relación entre las Variables:

Los resultados evidencian que el coeficiente correlación de Rho de Spearman presenta una relación $r_s = 0.138$, entre la Toma de Decisiones y el Desempeño Laboral.

Decisión Estadística:

El valor de significancia de $p = 0.341$, es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, por lo que no se acepta la hipótesis alterna y no se rechaza la hipótesis nula, puesto que no existe relación entre la Toma de Decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020.

6.1.2.3. Contrastación de Hipótesis Específica N° 3

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020.

CUADRO N°34: Correlación de Rho de Spearman entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020.

		Correlaciones		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL		
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,314*	
		Sig. (bilateral)	.	,026	
		N	50	50	
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,314*	1,000	
		Sig. (bilateral)	,026	.	
		N	50	50	

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

Interpretación:

En el cuadro 34, se presenta la estadística para determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020.

- Nivel de significancia; $\alpha = 0.05$ (5%)
- Coeficiente de Correlación: 0.314.
- P valor: 0.026.

Grado de Relación entre las Variables:

Los resultados evidencian que el coeficiente correlación de Rho de Spearman presenta una relación $r_s = 0.314$, entre la Toma de Motivación y el Desempeño Laboral.

Decisión Estadística:

El valor de significancia de $p= 0.026$, es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, puesto que existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020.

6.2. Comparación resultados con marco teórico

6.2.1. Comparación con Antecedentes Internacionales

- TRÁVEZ CORRALES, Fernando Paúl (2017). Se obtuvo los siguientes resultados: que el 47% demuestran estar motivados a la hora de realizar sus labores, así mismo el 44% casi siempre, mantienen una comunicación adecuada entre los colaboradores.

El resultado de mi trabajo de investigación es que el 90% manifiestan que existe comunicación permanente entre trabajadores, mientras que el (4% raras veces y 0% nunca) no existe comunicación, de forma que el 6% de los encuestados señalan que algunas veces existe comunicación.

Comparando ambos trabajos de investigación podemos señalar que el autor Travez es de manera regular la comunicación en sus trabajadores.

- ZANS CASTELLÓN, Alex Javier (2017). Se obtuvo los siguientes resultados: que el 52% consideran el clima organizacional optimismo, por otra parte, el 60% están

en desacuerdo de que el jefe no les brinda confianza y ni se preocupa por mantener un buen clima, incluso el 60% manifiestan de manera personal que ellos mismo buscan estrategia de mejorar su desempeño.

En resultado mi trabajo de investigación se obtiene que el 90% manifiestan que su jefe brinda confianza y valora la participación de su trabajo, aunque el 8% (2% raras veces y el 6% nunca) su jefe no brinda confianza, mientras que el 2% señalan que algunas veces su jefe brinda confianza.

Comparando ambos resultados significa que en la tesis del autor Zans, no influye una relación de confianza, lo cual en mi trabajo de investigación si influye una relación directa en la confianza entre el jefe y el trabajador.

- CORTEZ VILLARROEL, Olguer Arturo (2018). Se obtuvo los siguientes resultados: que el 76% de trabajadores manifestaron en tener un buen clima y el 75% siempre mantienen una buena relación en el desempeño laboral, a diferencia de ello el 48% indican estar casi siempre motivados.

En resultado, mi trabajo de investigación manifiesta que el 88% de los trabajadores se sienten motivados al realizar su trabajo, mientras que el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) no se sienten motivados, de forma que el 8% señalan que algunas veces se sienten motivados.

Comparando ambos resultados podemos decir que existe un nexo de investigación que si influye directamente la motivación en la entidad.

- SÁNCHEZ LOPEZ, Cristina Andrea (2019). Se obtuvo los siguientes resultados: que el 55% de los trabajadores presentan una muy buena evaluación de desempeño, por otro lado, el 77% participan en las actividades que tienen por desarrollar.

El resultado en mi trabajo de investigación se obtiene los siguientes resultados que el 88% de encuestados manifiestan que participan en la toma de decisiones y el (6% raras veces y el 0% nunca) no participan, mientras que el 6% señalan que algunas veces participan.

Comparando ambos resultados se precisa que el desempeño está presente en los trabajadores en su participación, capacitándoles para la mejora continua y proyectos que tienen por objetivos.

- DURANGO JIMÉNEZ, Jennifer Filadelfia (2020). Se obtuvo los siguientes resultados: que el 98% manifiestan depender del 94% en la estabilidad laboral y el 95% indica estar de acuerdo con su desempeño laboral, por otra parte, el 32% indican que existe compromiso.

El resultado de mi trabajo de investigación se obtiene que los trabajadores administrativos es que el 90% señala que muestra compromiso con las funciones que se le asignan, el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) no muestra compromiso, mientras que el 6% comentan que algunas veces muestra compromiso.

Comparando ambos trabajos de investigación podemos decir que existe un regular compromiso en la tesis del autor Durango, por consiguiente, en mi trabajo de investigación existe relación directa en el compromiso conforme a mis dimensiones y variables.

6.2.2. Comparación con Antecedentes Nacionales

- MENDOZA LÓPEZ, Sandra Julissa (2017). Se obtuvo los siguientes resultados: que el 46.7% de los trabajadores consideran como bueno el clima organizacional y el 36.7% manifiestan al desempeño laboral como bueno, lo cual existe relación directa, por lo consiguiente el 53.3% manifiesta que la comunicación es bueno ya que dan una relación significativa dentro del desempeño laboral.

El resultado de mi trabajo de investigación es que el 90% manifiestan que existe comunicación permanente entre trabajadores, mientras que el (4% raras veces y 0% nunca) no existe comunicación, de forma que el 6% de los encuestados señalan que algunas veces existe comunicación.

Comparando ambos trabajos de investigación nos permite observar que existe relación directa entre ambas variables de acuerdo a su dimensión que es la comunicación.

- CHUNGA CHUNGA, Marleny Janet (2018). Se obtuvo los siguientes resultados: el 63.09% manifiestan tener una relación regular entre el clima organizacional y el 86.01% manifiestan aceptable en el desempeño laboral, casi siempre el 52.08% muestran tener buen liderazgo.

El resultado, de mi trabajo de investigación se señala que el 90% de los encuestados (4% frecuentemente y el 86% siempre) manifiestan que el líder dirige con responsabilidad y eficiencia, el 4% (4% raras veces y el

0% nunca) el líder no dirige, mientras que el 6% de los encuestados señalan que algunas veces el líder dirige.

En comparación de los dos trabajos de investigación se señalan de tener buen desempeño laboral lo cual si influye la relación.

- CHUCTAYA CRUZ, Edgar Felipe (2019). Se obtuvo los siguientes resultados: que el 71.3% señalan que el desempeño laboral es regular, de forma tal que 73.8% manifiestan tener algunas veces reconocimiento.

El resultado de mi trabajo de investigación se obtiene que el 96% de los trabajadores administrativos manifiestan que la entidad brinda reconocimientos, mientras que el 4% señala que algunas veces les brinda reconocimientos.

Comparando ambos trabajos de investigación se percibe que si influye una relación directa de acuerdo a las dimensiones del reconocimiento.

- HURTADO GRIJALVA, Yessy Kely, (2019). Se obtuvo los siguientes resultados: que el clima organizacional en su correlación es de 0.863 y en el desempeño laboral es de 0.873 lo cual presenta correlación directa en ambas variables, por otra parte, el 59.38% fueron cuestionados que nunca han sido responsables con las tareas que realizan y el 56.25% señalaron que nunca les permiten tomar decisiones en su trabajo.

El resultado de mi trabajo de investigación se señala que 92% de los encuestados manifiestan que cumple con las tareas a su cargo, mientras que el 8% de los señalan que algunas veces cumple con las tareas a su cargo. Por otra parte, el 82% de trabajadores

manifiestan, que el jefe le permite tomar decisiones en su trabajo, aunque el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) el jefe no le permite tomar decisiones, dado a que el 14% indica que algunas veces el jefe le permite tomar decisiones en su trabajo.

Comparando el trabajo de investigación del autor Hurtado, se señala en que su dimensión de la responsabilidad y toma de decisiones, es de manera regular, por lo consiguiente mi trabajo de investigación de acuerdo a mis dimensiones es que si influye una relación lo cual se muestran tener un buen desempeño dentro de la entidad.

- CASAVILCA AYALA, Yuri Angel (2020). Se obtuvo los siguientes resultados: que el 38.19% están totalmente de acuerdo con la responsabilidad y compromiso de sus labores, mientras que el 37.50% se sienten de acuerdo con las recompensas que reciben en base a sus esfuerzos realizados, de forma que el 38.89% son eficientes ya que utilizan adecuadamente el tiempo y los recursos de su organización.

Los resultados de mi investigación se proporcionan que el 92% de los encuestados (66% frecuentemente y el 26% siempre) manifiestan que realiza su trabajo optimizando los recursos de la entidad, y ninguno de los encuestados (raras veces y nunca), mientras que el 8% señalan que algunas veces realiza su trabajo optimizando los recursos de la entidad.

Comparando ambos resultados se deduce que guardan una relación directa.

6.2.3. Comparación con Antecedentes Regionales - Locales

- LÉVANO AVALOS, Luis Edwin (2018). Se obtuvo los siguientes resultados: que el 52% se muestra que el liderazgo organizacional es de manera regular y el 48.0% indican tener un buen nivel de desempeño laboral.

El resultado en mi trabajo de investigación se muestra que el 90% de los encuestados, manifiestan que el líder dirige con responsabilidad y eficiencia, el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) el líder no dirige, mientras que el 6% señalan que algunas veces el líder dirige.

Comparando la investigación del Autor Levano, es que se muestra de manera regular el liderazgo, de tal manera que en mi investigación se ve un alto porcentaje donde mi dimensión de Liderazgo muestra una relación directa dentro de mis variables.

- PACHAS BARRIENTOS, Luz Milagros (2018). Se obtuvo los siguientes resultados: que el 26% señalan de manera excelente el clima organizacional y de forma siguiente el 29% consideran como excelente el desempeño laboral, se desprende que el 34% muestran tener nivel regular en motivación.

El resultado de mi trabajo de investigación es que el 88% de los encuestados manifiestan que se sienten motivados al realizar su trabajo, el 4% (4% raras veces y el 0% nunca) no se sienten motivados, mientras que el 8% señalan que algunas veces se sienten motivados.

Comparando los resultados de la investigación cabe señalar que la tesis del Autor Pachas, se presenta nivel regular en la motivación, dado a que mi investigación es que más de la mitad de trabajadores administradores se sienten motivados en su trabajo.

- PORTUGUEZ SANCHEZ, Angelica (2018). Se obtuvo los siguientes resultados: que el 67,2% determina muy bueno el clima organizacional y señalan que el 49.2% presentan tener un desempeño laboral muy bueno, por otro lado, se menciona que los trabajadores en 67.2% mantienen buena cooperación en la entidad.

El resultado de mi investigación se muestra que el 86% señalan que existe cooperación para cumplir con el trabajo, mientras que el 14% indican que algunas veces existe cooperación para cumplir con el trabajo.

Comparando los dos trabajos de investigación da a conocer que influyen y mantienen una relación directa en sus dimensiones.

- RONCEROS ABURTOS, Marisela Milagros (2018). Se obtuvo los siguientes resultados: que el 91.01% señalan que la cultura organizacional y el desempeño permiten tener una relación influyente, de esta manera dentro del estudio el 58,4% muestra que existe comunicación regular.

El resultado de mi investigación se menciona que el 82% de los encuestados manifiestan que reciben información para la ejecución de su trabajo; aunque el 6% (2% raras veces y el 4% nunca) no reciben información, mientras que el 12% señalan que algunas veces reciben información.

Comparando ambas investigaciones es que la tesis del autor Ronceros, se muestra regular de acuerdo a su dimensión que es la Comunicación, y de acuerdo a mi trabajo de investigación que se desarrolla es que si se percibe comunicación, lo cual reciben información para la ejecución de su trabajo, de manera que si influye relación entre el clima y desempeño.

- VERGARA AQUIJE, Katia Stefania y PEREZ URREA, Mirella Estefany (2020). Se obtuvo los siguientes resultados: que la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe un coeficiente de correlación de $r= 0,569$ lo cual indicaron que existe una relación positiva moderada, por otra parte, se menciona que el 50% del trabajo en equipo en los trabajadores es óptimo, así mismo el 46% señalan óptimo a la capacitación del trabajador.

El resultado de mi investigación se manifiesta que el 82% manifiestan que el tiempo del trabajo que realiza es óptimo, aunque el 10% (4% raras veces y 6% nunca) el tiempo que realiza no es óptimo, mientras que el 8% señalan que algunas el tiempo de trabajo que realiza es óptimo.

Comparando ambos resultados nos permite observar una correlación directa entre ambas variables y dimensiones señaladas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020; lo cual indica que efectivamente conllevan un mejor desempeño los administrativos, hacia sus determinadas funciones de seguir cumpliendo con sus labores a su cargo.

No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chincha, 2020; de manera que no llevan una buena información interpersonal entre los trabajadores y jefes lo cual no se relacionan en mejorar desempeño laboral.

No existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020; ya que no indica que las adecuadas y oportunas decisiones mejoran el desempeño de los administrativos, de manera que no toman propuestas y no brindan solución inmediata ante cualquier circunstancia prevista en la entidad.

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo-Chincha, 2020; en significancia de cómo se siente el trabajador motivado en su puesto de trabajo, hace que el desempeño sea más favorable en la entidad.

RECOMENDACIONES

A los trabajadores administrativos, se les recomienda en poner alertas a situaciones que les cause malestar y no dejar pasar por alto situaciones que afecten en el clima, para así conseguir un mejor desempeño laboral, para que de esta manera las relaciones y las estrategias en las labores sean efectivos y puedan cumplir con su trabajo, alcanzando los objetivos.

A los trabajadores administrativos, se le recomienda en mejorar la comunicación en todo nivel, de manera interpersonal, así mismo formal e informal, con mecanismos de que funcionen y sean efectivos, para seguir elevando mejor el desempeño, fomentar la relación de trabajo en equipo para que se pueda relacionar la comunicación de acuerdo a las actividades que establece la entidad.

A los trabajadores administrativos, se le recomienda mejorar en tomar buenas decisiones en buscar principales estrategias y fomentar previstos. antes posibles problemas que pueda presentar la entidad, tomando así en cuenta la opinión y sugerencias, para reformar el desempeño laboral de los administrativos, de manera que puedan seguir desarrollándose en la función pública con mayor profesionalismo y rendimiento para llegar a brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

Al alcalde, se le recomienda que pueda trabajar de la mano con el área de recursos humanos para que puedan seguir fortaleciendo la motivación, promoviendo como participación de capacitaciones, bonos de reconocimientos, permitiendo así que los administrativos puedan sentirse satisfechos como parte importante de la entidad y así mejorar el desempeño laboral.

Referencias Bibliográficas

- Buelvas, P. (2002).** *Métodos de evaluación del desempeño laboral.* Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/metodos-de-evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- Bernal, C. (2006).** *Metodología de la Investigación. (1ra. Ed.).* México, D.F, Pearson educación. Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Casavilca, Y. (2020).** *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Acostambo - Provincia de Tayacaja, 2018. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas).* Universidad de Huánuco. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2457/Casavilca%20Ayala%2c%20Yuri%20Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cegarra, J. (2004).** *Evaluación de la eficiencia de la investigación Metodología de la investigación científica y tecnológica.* México: (1ra. Ed.). Díaz de Santos. ISBN Ebook: 9788499690278. Recuperado de: <https://www.editdiazdesantos.com/libros/cegarra-sanchez-jose-metodologia-de-la-investigacion-cientifica-y-tecnologica-L03006241301.html>
- Chavez, I. (2019).** *Trabajadores felices tienen mejor desempeño laboral.* Diario de México. Recuperado de: <https://www.diariodemexico.com/mi-nacion/trabajadores-felices-tienen-mejor-desempeno-laboral>
- Chiavenato, I. (2000).** *Administración de recursos humanos. Quinta Edición.* Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw - Hill. Recuperado de: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/co

[ntent/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](#)

Cortez, O. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Canton Pelileo, Provincia de Tungurahua. (Tesis para optar el título de Psicología Industrial). Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de:* <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29578/1/1804788519%20Olguer%20Arturo%20Cortez%20Villarroel.pdf>

Chuctaya, E. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pallpata Cusco. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en con en Gestión Pública). Universidad Nacional de Educación. Recuperado de:* <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3248/TM%20AD-Gp%204505%20C1%20-%20Chuctaya%20Cruz%20Edgar%20Felipe%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública). Universidad Nacional de Cesar Vallejo. Recuperado de:* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diccionario de la Lengua Española (2014). (23ª ed.). Madrid. Real Académica Española. ISBN-10: 8467041897. Recuperado de: <https://www.casadellibro.com/libro-diccionario-de-la-lengua-espanola-23-ed/9788467041897/2347353>

Durango, J. (2020). *Análisis de la incidencia del clima organizacional en el desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil. (Tesis para optar el grado académico de*

Magíster en Administración de Empresas). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15089/1/T-UCSG-POS-MAE-294.pdf>

Fernández, S. (2007). *Como gestionar la comunicación en organizaciones públicas y no lucrativas.* Madrid: España. Editorial Narceas. S.A. Ediciones. ISBN: 978-84-277-1565-3. Recuperado de: <https://books.google.co.cr/books?id=NHxrQbpfHpQC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

García, J. (2008). *El comportamiento humano en las organizaciones.* Lima: Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/346448288/270498301-El-comportamiento-humano-en-las-organizaciones-pdf>

Gan, F y Triginé, J. (2012). *Trabajo en equipo.* Madrid, Spain. Editorial: Ediciones Díaz de Santos. ISBN: 978-84-9969-499-3. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=J3KRUuhD12oC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual.* Universidad del Valle. Cali: Colombia. pp.43-61. ISSN: 0120-4645. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Giménez, G. (2007). *Manual de recursos humanos.* Barcelona. Editorial. (1ra.Ed.). ISBN: 9788497886628. Recuperado de: <https://www.agapea.com/libros/Manual-de-Recursos-Humanos-9788497886628-i.htm>

Goncalvez, A. (2000). *Elementos del clima organizacional.* México. Vol.39. ISSN:07981015. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>

- Guzmán, M. (2018).** *Toma de Decisiones en la Gestión Financiera para el Sistema Empresarial, (1ra.ed).* ISBN: 978-9942-33-079-6. Guayaquil Ecuador, Editorial Grupo Compás. Recuperado de: <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/271/1/LIBRO%20LISTO-ilovepdf-compressed-2.pdf>
- Huertas, J. (1997).** *Motivación querer aprender. (1ra. Ed.).* Libro de edición de Argentina. Editorial AIQUE. ISBN 13: 9789507017742. Recuperado de: https://www.iberlibro.com/servlet/BookDetailsPL?bi=30956269340&searchurl=pt%3Dbook%26sortby%3D17%26tn%3Dmotivacion%2Bquerer%2Baprender&cm_sp=snippet- -srp1- -title3
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014).** *Metodología de la investigación, (6ta. ed.).* Distrito Federal, México: Mc Graw - Hill. Education. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurtado, Y. (2019).** *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca – 2019. (Tesis para optar el título de Licenciada en Administración).* Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Recuperado de: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5226/TAD00675H96.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Lévano, L. (2018).** *Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el Área de Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública).* Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28083/levano_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Likert, R. (1968).** *El factor humano de la empresa.* Bilbao, España. Devito. Editorial Deusto. Recuperado de: <https://www.buscalibre.pe/libro-el-factor-humano-en-la-empresa/47833077/p/47833077>

- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018).** *Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo.* *Ciencia UAT*, Vol.13 (1), pp. 95-107. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- Méndez, C. (2006).** *Clima organizacional en Colombia.* Bogotá. Universidad del Rosario. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/559b61ce-3026-4742-a717-1236b3c89778/content>
- Mendoza, S. (2017).** *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco. (Tesis para optar el título de Licenciada en Administración).* Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22336/MENDOZA_LS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nava, Chirino, Garcés y Fonseca. (2016).** *Factores internos y externos que influyen en el Clima organizacional.* Gerencia de Recursos Humanos. Recuperado de: <https://gerenciarecursoshumanos.wordpress.com/2016/02/17/factores-internos-y-externos-que-influyen-en-el-clima-organizacional/>
- Pachas, L. (2018).** *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chincha. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración con Mención en Gestión Pública).* Universidad Nacional de Educación. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2388/TM%20AD-Gp%204012%20P1%20-%20Pachas%20Barrientos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, A. (2009).** *Propuesta de un sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa manufacturera. (Doctoral Dissertation).* Recuperado de:

<https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/8474/63.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peña, H. (2018). *Clima Organizacional. (1ra.ed).* Ecuador. Editorial UPSE. ISBN: 978-9942-776-07-5. Recuperado de: <http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/download/4/13/150-1?inline=1>

Portuguez, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores público en la UGEL Chincha 2018. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública).* Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28103/portuguez_sa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pulido, J. (2018). *Responsabilidad de los administradores de las sociedades de capital.* Marcial Pons. Recuperado de: <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491237037.pdf>

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional. Editorial.* México: Prentice Hall. (13era Edición). Pearson Educación. ISBN: 013600717-1. Recuperado de: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Roncero, M. (2018). *Cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Alto Larán – Chincha, 2018. (Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública).* Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28114/ronceros_am-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Sánchez, C. (2019). *Los Riesgos Psicosociales y el desempeño laboral en Agentes Civiles de Tránsito de la Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato. (Tesis para optar el título de Psicología*

Industrial). Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30217/1/1804748083%20Cristina%20Andrea%20S%c3%a1nchez%20%20L%c3%b3pez.pdf>

Sebastián, S. (2019). *Beneficios de la evaluación del desempeño.* Universidad de Guayaquil. Recuperado de: <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-de-guayaquil/economia/beneficios-de-la-evaluacion-del-desempeno/8370842>

Stoner, J. (1994). *Administración.* (6ª ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A. ISBN 968-880-685-4. Recuperado de: https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf

Taype, M. (2020). *Definición y objetivos de la Evaluación del Desempeño.* Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/definicion-y-objetivos-de-la-evaluacion-del-desempeno/>

Trávez, F. (2017). *El Clima Organizacional y el Desempeño laboral en el Departamento SIMTEL del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.* (Tesis para optar el título de Psicólogo Industrial). Universidad técnica de Ambato. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28284/1/TR%c3%81VEZ%20CORRALES%20FERNANDO%20PA%c3%9aL%200503510109.pdf>

Toro, F. (2002). *Desempeño y Productividad.* Colombia. Cincel. ISBN: 978-958-95092-4-1. Español. 373 pag. Recuperado de: <https://isbn.cloud/9789589509241/desempeno-y-productividad/>

Vergara, K. y Perez, M. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de mora, 2020.* (Tesis para optar el título de Licenciada en Administración y Finanzas). Universidad Autónoma de Ica.

Recuperado de:
<http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/696/1/Katia%20Stefania%20Vergara%20Aquiye.pdf>

Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua en el Período 2016. (Tesis para optar el título de Master en Gerencia Empresarial). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.* Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zumaeta, J. (2018). *86% de los peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral.* Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA TITULO: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO – CHINCHA, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión 1: -Comunicación Dimensión 2: -Toma de decisiones Dimensión 3: -Motivación	Indicador 1: -Relaciones Interpersonales -Información -Capacitación Indicador 2: -Cambios planteados -Decisiones en su trabajo -Solución de problemas Indicador 3: -Reconocimiento -Remuneración -Incentivos	Tipo de Investigación: Investigación Aplicada Enfoque de la Investigación: Corte Cuantitativo Nivel de Estudio: Descriptivo Correlacional Diseño del Estudio: No experimental transversal. Población – Muestra: N= 50 Trabajadores M= 50 trabajadores Técnica: Encuestas. Instrumentos: Cuestionarios
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
Pe1: ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020?	Oe1: Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020.	He1: La comunicación influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020.				
Pe2: ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020?	Oe2: Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020.	He2: La toma de decisiones influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020.				
Pe3: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020?	Oe3: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020.	He3: La motivación influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020.	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 1: -Eficiencia Dimensión 2: -Responsabilidad Dimensión 3: -Trabajo en equipo	Indicador 1: -Tiempo -Liderazgo -Optimización de Recursos Indicador 2: -Cumplimiento -Puntualidad -Compromiso Indicador 3: -Logro de objetivos -Integración -Cooperación	

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA ORGANIZACIONAL (V.I)	Es la percepción que tiene el trabajador en el entorno laboral que se basa por las emociones y comportamientos ya que demuestra las características que se perciben de manera directa o indirecta en el trabajador en el que se desempeña en el ambiente de la organización.	Comunicación	- Relaciones Interpersonales - Información - Capacitación
		Toma de decisiones	- Cambios planteados - Decisiones en su trabajo - Solución de Problemas
		Motivación	- Reconocimiento - Remuneración - Incentivos
DESEMPEÑO LABORAL (V.D)	Es el rendimiento, comportamiento, capacidad, experiencia y motivación que el trabajador maneja al desarrollo de sus funciones llevando acabo a efectuar con responsabilidad que está a su cargo para el cumplimiento del trabajo contribuyendo a alcanzar el logro de los objetivos.	Eficiencia	- Tiempo - Liderazgo - Optimización de Recursos
		Responsabilidad	- Cumplimiento - Puntualidad - Compromiso
		Trabajo en Equipo	- Logro de objetivos - Integración - Cooperación

Anexo 3: Instrumentos de Investigación



CUESTIONARIO

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

“Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chíncha, 2020”

INSTRUCCIONES: Estimado Sr, Sra. o Srta. Clasifique sus respuestas para cada una de las siguientes preguntas. El cuestionario es totalmente anónimo y solo tiene validez para sustentar el trabajo de investigación. Se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad posible, marcando con (X) su respuesta en el recuadro la alternativa seleccionada, de acuerdo a la escala según corresponda. Muchas gracias por su colaboración.

I. DATOS PERSONALES:

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Tiempo de Servicio: _____

II. PREGUNTAS:

Cuestionario 1:

La variable de análisis: “Clima Organizacional”. Marca con (X) su respuesta en el recuadro correspondiente de la siguiente escala:

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Raras veces	Nunca

Variable de estudio: Clima Organizacional							
N°	Ítems	Respuestas					Puntos
Comunicación		5	4	3	2	1	
1	Existe una comunicación permanente entre todos los trabajadores.						
2	Recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de su trabajo.						

3	La entidad le brinda capacitación sobre los cambios tecnológicos para el desarrollo de sus actividades.						
4	Se comparte las capacitaciones entre todos los trabajadores.						
5	Las actividades como reunión, ceremonias y eventos masivos son comunicados a todos los trabajadores.						
Total							
Toma de Decisiones		5	4	3	2	1	
6	Se adapta a los cambios planteados por la entidad para cumplir con los objetivos propuestos.						
7	El jefe le permite tomar decisiones en sus actividades o tareas de trabajo.						
8	Los trabajadores participan en la toma de decisiones.						
9	Toma la iniciativa para solucionar problemas durante el desarrollo de su trabajo.						
10	Mi jefe inmediato requiere información antes de tomar una decisión.						
Total							
Motivación		5	4	3	2	1	
11	Usted se siente motivado al realizar su trabajo.						
12	La entidad brinda reconocimientos por los logros obtenidos.						
13	La remuneración que percibe le permite lograr sus objetivos establecidos.						
14	Su jefe le brinda confianza y valora la participación que realiza en su trabajo.						
15	Los incentivos que le brinda la entidad satisface sus expectativas.						
Total							
Puntuación Total							

Cuestionario 2:

La variable de análisis: “**Desempeño Laboral**”. Marca con (X) su respuesta en el recuadro correspondiente de la siguiente escala:

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Raras veces	Nunca

Variable de estudio: Desempeño Laboral							
N°	Ítems	Respuestas					Puntos
Eficiencia		5	4	3	2	1	
1	Cumple con las metas dentro del cronograma establecido.						
2	El tiempo del trabajo que realiza es óptimo.						
3	El líder dirige a los trabajadores con responsabilidad y eficiencia.						
4	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se genera en el entorno.						
5	Realiza su trabajo optimizando los recursos de la entidad.						
Total							
Responsabilidad		5	4	3	2	1	
6	Cumple oportunamente con las tareas a su cargo.						
7	Planifica y organiza sus actividades con la debida anticipación.						
8	Realiza su trabajo de acuerdo a normas, procedimientos y reglas establecidas por la entidad.						
9	Demuestra puntualidad en el ejercicio de sus funciones.						
10	Muestra compromiso con las tareas y funciones que se le asignan.						
Total							
Trabajo en Equipo		5	4	3	2	1	
11	Se trabaja en equipo para lograr los objetivos.						
12	El equipo de trabajo busca estrategias para resolver los problemas que afectan a la entidad.						
13	Se siente parte integrante del trabajo en equipo.						
14	Existe cooperación permanente por parte de los trabajadores para cumplir con el trabajo.						
15	Se toma en cuenta sus propuestas o alternativas de solución ante una situación problemática.						
Total							
Puntuación Total							

Anexo 4: Ficha de validación Juicio de expertos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO – CHINCHA, 2020"

Nombre del Experto: Abel Alejandro Tasayco Jala

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala
CIPRO N° 9493271
CLAB N° 19451

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala
DNI N° 44147446



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO – CHINCHA, 2020"

Nombre del Experto: Humberto Gabriel Quispe Peña

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Mg. Humberto Gabriel Quispe Peña
DNI Nº 47026842

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO – CHINCHA, 2020"

Nombre del Experto: Jorge Félix Saravia Saravia

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA.



Dr. Jorge Félix Saravia Saravia
DNI Nº 40642738

Anexo 5: Base de datos

N°	VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL															Subtotal de la D1	Subtotal de la D2	Subtotal de la D3	Total de la Variable
	COMUNICACIÓN					TOMA DE DECISIONES					MOTIVACIÓN								
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15				
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	25	25	24	74	
2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	25	23	25	73	
3	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	20	21	24	65	
4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	22	20	24	66	
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	21	21	23	65	
6	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	20	20	21	61	
7	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	19	21	21	61	
8	2	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	18	18	21	57	
9	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	23	20	19	62	
10	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	23	21	21	65	
11	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	23	20	19	62	
12	5	4	4	3	5	4	3	1	5	5	4	4	4	2	21	18	17	56	
13	3	4	2	3	4	4	2	3	5	2	4	4	4	1	16	16	16	48	
14	3	4	2	3	3	4	2	3	5	1	4	3	4	1	15	15	14	44	
15	3	4	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	14	20	18	52	
16	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	20	19	20	59	
17	5	1	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	18	19	22	59	
18	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	22	19	23	64	
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	21	20	23	64	
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	21	21	23	65	
21	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	21	23	23	67	
22	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	22	21	23	66	
23	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	23	23	22	68	
24	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	23	23	23	69	
25	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	22	20	23	65	
26	5	1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	1	18	22	20	60	
27	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	23	22	22	67	
28	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	23	20	22	65	
29	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	23	21	21	65	
30	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	23	21	21	65	
31	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	24	22	21	67	
32	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	23	21	20	64	
33	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	23	22	20	65	
34	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	22	22	21	65	
35	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	23	20	21	64	
36	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	21	19	20	60	
37	5	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	21	17	19	57	
38	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	19	17	17	53	
39	4	3	3	5	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	17	17	17	51	
40	4	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	4	13	18	16	47	
41	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	2	4	22	21	18	61	
42	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	2	4	23	21	20	64	
43	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	22	19	23	64	
44	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	22	21	20	63	
45	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	22	20	20	62	
46	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	22	20	20	62	
47	5	3	5	5	4	4	4	2	5	3	5	4	4	4	22	18	21	61	
48	5	3	5	5	4	5	4	2	5	1	5	4	4	4	22	17	21	60	
49	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	23	24	22	69	
50	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	23	24	23	70	

N°	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL															Subtotal de la D1	Subtotal de la D2	Subtotal de la D3	Total de la Variable
	EFICIENCIA					RESPONSABILIDAD					TRABAJO EN EQUIPO								
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15				
1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	22	22	21	65	
2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	22	22	20	64	
3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	22	22	22	66	
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	23	22	22	67	
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	23	22	23	68	
6	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	1	5	5	4	21	20	20	61	
7	4	1	5	1	4	4	2	1	4	4	4	3	3	4	15	15	19	49	
8	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	21	21	18	60	
9	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	20	22	21	63	
10	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	21	25	22	68	
11	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	21	25	21	67	
12	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	20	24	21	65	
13	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	22	23	22	67	
14	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	23	22	21	66	
15	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	21	24	23	68	
16	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	22	24	23	69	
17	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	22	23	20	65	
18	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	21	24	20	65	
19	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	20	25	20	65	
20	4	2	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	18	24	21	63	
21	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	19	22	20	61	
22	4	4	3	4	4	4	1	5	3	4	3	4	4	4	19	17	19	55	
23	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	22	22	21	65	
24	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	23	22	21	66	
25	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	23	21	24	68	
26	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	22	19	21	62	
27	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	20	22	22	64	
28	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	21	23	21	65	
29	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	22	24	21	67	
30	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	23	24	20	67	
31	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	22	23	21	66	
32	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	22	24	21	67	
33	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	21	21	18	60	
34	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	20	23	18	61	
35	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	19	22	19	60	
36	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	19	19	18	56	
37	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	20	18	16	54	
38	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	17	16	18	51	
39	3	1	3	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	15	14	14	43	
40	3	1	2	4	3	3	4	5	2	3	2	3	4	4	13	17	17	47	
41	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	16	18	17	51	
42	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	20	21	21	62	
43	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	20	22	20	62	
44	4	4	5	4	4	4	5	5	3	2	4	4	4	3	21	19	19	59	
45	4	4	5	3	4	4	5	5	4	2	3	4	4	3	20	20	18	58	
46	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	21	66	
47	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	23	23	21	67	
48	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	23	24	22	69	
49	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	23	24	21	68	
50	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	23	24	21	68	

ANEXO 6: Carta de autorización

 UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 09 de enero de 2021

OFICIO N°006-2021-UAI-FICA
Sr. Paulo Alberto Uculmana Uchuya
JEFE DE PERSONAL-RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO

CHINCHA

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación o Tesis, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Ingeniería de Sistemas, Ingeniería en Industrias Alimentarias y Administración y Finanzas. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

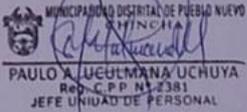
Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Susana M. Atúnca Deza
Ing. Susana M. Atúnca Deza
DECANA (p)
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO - CHINCHA
PAULO A. UCULMANA UCHUYA
Reg. C.P.P. N° 2381
JEFE UNIDAD DE PERSONAL



(056) 269176 | info@autonomaica.edu.pe | Av. Abelardo Alva Maurtua 489
autonomaica.edu.pe

Anexo 7: Carta de presentación



CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, WILMAN RAMOS, Sandra Aracely, identificado con código: A162000037, estudiante del Programa Académico de Administración y Finanzas, quien viene desarrollando la Tesis: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO – CHINCHA, 2020"

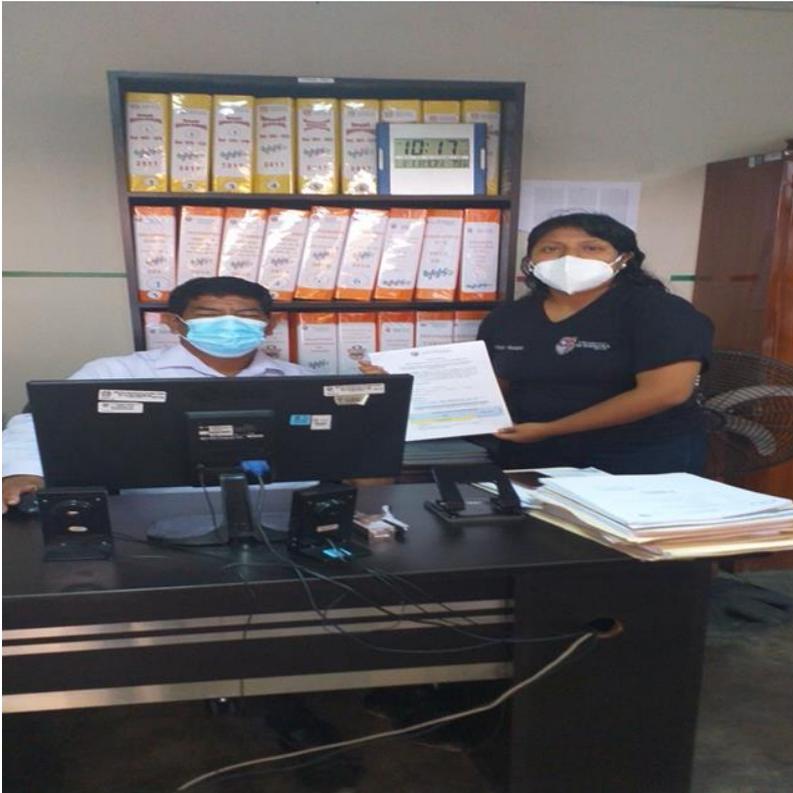
Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a la estudiante en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 09 de enero de 2021



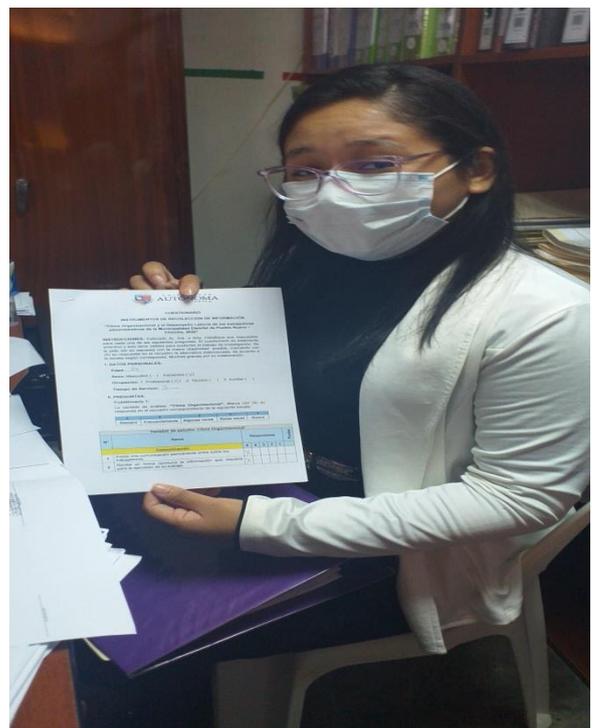
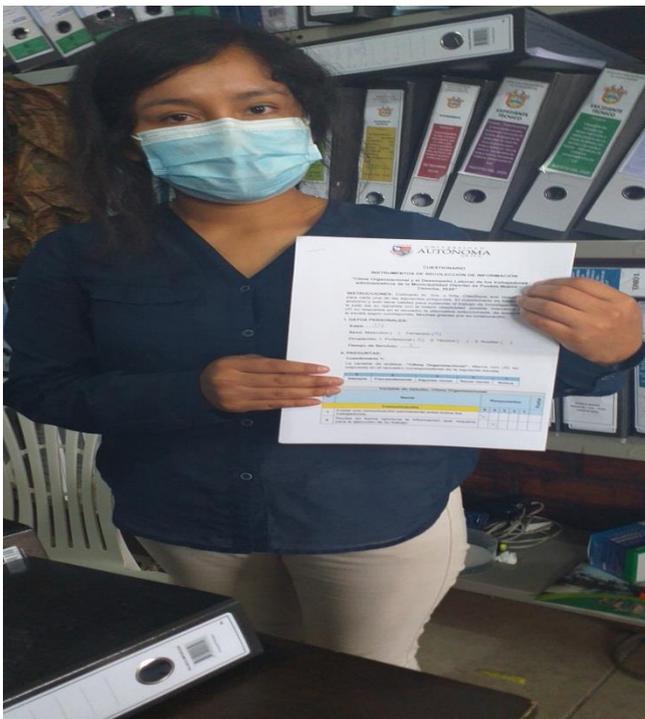
M^{te} Susana M. Atúncar Deza
DECANA (e)
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

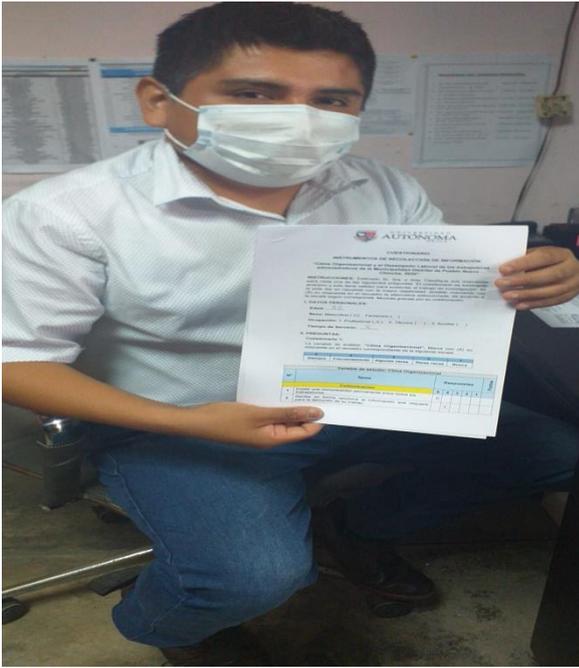
ANEXO 8: Evidencias fotográficas



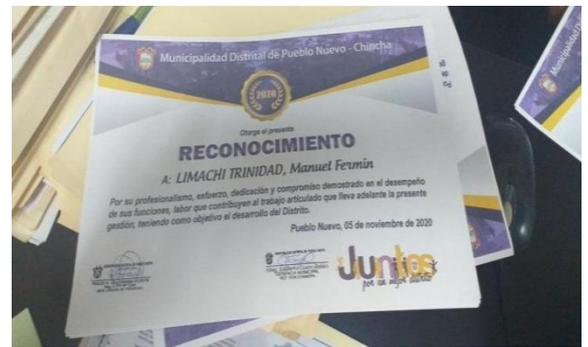
Jefe de Recursos Humanos
Paulo Uculmana Uchuya

Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo
participando del cuestionario





Paulo Uculmana Uchuya, mostrando las evidencias de los certificados en base a los reconocimientos que otorga a sus trabajadores por su buen trabajo que brindan y aportan dentro de la entidad.



SPSS Statistics Viewer

Resultado

Correlaciones no paramétricas

[conjuntobetao] c:\Users\Aracely\Documents\ALPA\SAKORA RHO SPEARMAN.sav

Correlaciones

Rho de Spearman	Clima Organizacional	Clima Organizacional	Desempeño Laboral
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,269
		N	50
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,269
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,042
	Desempeño Laboral	N	50

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

ANEXO 9

Informe de Turnitin al 28% de similitud

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO - CHINCHA, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo