



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**Escuela Académico Profesional de Administración**

**Tesis**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON  
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
SERVIDORES PUBLICOS DEL AREA DE  
RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE POMALCA.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.**

**Autores:**

**Bach. Pazos Holguín Flor Ángel.**

**Bach. Soplapuco Suyon María del Rosario.**

**Pimentel, Agosto del 2016**

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del área de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pomalca. El método de esta investigación fue inductivo-deductivo la cual siguió un enfoque cuantitativo y el estudio fue proyectado a determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en el área de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pomalca

El estudio correlacional consistió en una muestra de 120 servidores públicos incluyendo a todos los mandos dentro de la municipalidad. Se elaboró y se aplicó una encuesta de 30 interrogantes y los resultados se obtuvieron a partir del software estadístico SPSS. Se calculó la correlación de promedios de cada variable de la encuesta y fueron sometidos al coeficiente de Pearson la cual arrojó 0.846 de correlación.

Los resultados fueron procesados mediante frecuencias relativas, la determinación de una relación de una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis de trabajo que establece la existencia de una relación entre las variables se acepta.

En conclusión fue que un alto porcentaje de servidores públicos en promedio no tiene un buen Clima laboral en su puesto de trabajo, y como consecuencia tenemos un mal desempeño laboral.

**Palabras claves:** ambiente, organización, desempeño laboral, clima organizacional

## **Abstract**

This research was designed to determine the overall relationship between organizational climate and job performance of public servants in the area of Human Resources in the District Municipality of Pomalca. The method of this research was inductive-deductive which followed a quantitative approach and the study was designed to determine the relationship between organizational climate and job performance of Public Servants in the area of Human Resources in the District Municipality of Pomalca.

The correlational study consisted of a sample of 120 public servants including all controls within the municipality. It was developed and a survey of 30 questions was applied and the results obtained from the SPSS statistical software. the average correlation of each variable of the survey was calculated and were subjected to Pearson coefficient which I throw correlation 0.846.

The results were processed using absolute and relative frequencies, determining a ratio of a correlation between organizational climate and job performance, therefore, the null hypothesis is rejected and the working hypothesis that establishes the existence of a relationship between variables is accepted.

In conclusion it was that a high percentage of public servants on average has a good working environment in the workplace, and as a result we have a bad job performance.

**Key words:** environment, organization, job performance, organizational climate