



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON
MENCION EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

**La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la
municipalidad distrital de La Esperanza –Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**Maestro en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la
Construcción**

AUTOR:

Ing. Anderson Lenier Cedeño Mendoza (ORCID: 0000-0003-1486-4726)

ASESOR:

Dr. Luis Enrique Tarma Carlos (ORCID: 0000-0003-1486-4726)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

Trujillo – Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico este logro a Dios por conducirme en la vida, por brindarme fortaleza día a día, además de guiarme a terminar esta etapa que me ayudará a crecer en el ámbito profesional y personal.

A mi familia, que con su apoyo incondicional me impulsan a ser lo que soy y a crecer profesionalmente; además de llenarme de energía para seguir alcanzando mis metas proyectadas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por protegernos a lo largo de este camino y brindarnos la fortaleza necesaria para rebasar las adversidades del día a día.

A mi familia por su apoyo incondicional, su fortaleza y por comprender las ausencias que generó haber emprendido esta maestría, por la cual valió la pena el esfuerzo plasmado al estar finalizando esta anhelada etapa llena de retos.

A la Universidad César Vallejo, quien nos acogió durante este tiempo que duró la jornada de estudios y nos facilitó alcanzar una de nuestras metas.

A nuestros docentes que nos proporcionaron sus conocimientos, experiencias, consejos y apoyo incondicional; y a mis compañeros con los que participé de esta travesía.

A los miembros del jurado, por las sugerencias, observaciones y recomendaciones pertinentes, que permitieron lograr esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

El/La BACHILLER **CEDEÑO MENDOZA, ANDERSON LENIER**, para obtener el Grado Académico de MAESTRO(A) EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN, ha sustentado la Tesis titulada:

LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA - PROVINCIA DE TRUJILLO - LA LIBERTAD - 2019, autorizada mediante la Resolución Jefatural N° 1196 / 2019 – EPG – UCV

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo recomendado lo siguiente:

[Empty box for recommendations]

Trujillo, 4 DE ENERO 2020

PRESIDENTE: Dr. VALDIVIESO VELARDE, ALAN YORDAN

SECRETARIO: Mg. MENDOZA GIUSTI, ROLANDO

VOCAL: Dr. TARMA CARLOS, LUIS ENRIQUE

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Anderson Lenier Cedeño Mendoza, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “La Influencia del Clima Laboral en el Desempeño del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza –Provincia de Trujillo - La Libertad- 2019” presentada, en 62 folios para la obtención del grado académico de Magister en Ingeniería Civil es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

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

Trujillo, 04 de enero del 2020



Nombres y apellidos: Anderson Lenier Cedeño Mendoza

DNI: 47141570

Índice

Dedicatoria	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Resumen.....	x
Abstrat.....	xi
I. Introducción.....	1
II. Método.....	16
2.1. Diseño De La Investigación	16
2.2. Operacionalización de Variables.....	17
2.3. Población y Muestra	19
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	19
2.5. Métodos de Análisis de Datos.....	20
III. Resultados	22
IV. Discusión.....	28
V. Conclusiones.....	32
VI. Recomendaciones.....	34
VII. Referencias.....	35
VIII. Anexos.....	39

Índice de Tablas

Tabla 1: Operación de Variables	17
Tabla 2: Índice de confiabilidad del Cuestionario de Clima Laboral.....	20
Tabla 3: Índice de confiabilidad del Cuestionario de Desempeño del Personal	20
Tabla 4: Nivel de Clima Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2019.....	22
Tabla 5: Nivel de Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2019.....	23
Tabla 6: Estadísticos descriptivos del Clima Laboral y el Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2019.....	24
Tabla 7: Influencia del Clima Laboral y sus dimensiones en el Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2019.....	25
Tabla 8: Influencia del Clima Laboral y sus dimensiones en la Eficiencia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2019.	26
Tabla 9: Influencia del Clima Laboral y sus dimensiones en la Eficacia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2019.	26
Tabla 10: Influencia del Clima Laboral y sus dimensiones en la Capacitación del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2019.	27

Índice de Figuras

Figura 1: Diseño de la Investigación.....	16
Figura 2: Nivel de Clima Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2019.	22
Figura 3: Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad de la Esperanza, 2019	23

Índice de Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia	39
Anexo 2: Cuestionarios de la Investigación.....	44
Anexo 3: Matriz de Validación de criterio de Jueces.....	46
Anexo 4: Artículo científico.....	57

Resumen

El objetivo de la presente investigación es: Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad Distrital de la Esperanza. La variable Clima Laboral se abordó las dimensiones puesto laboral, estructura organizacional, responsabilidad, recompensa e identidad; por otro lado la variable Desempeño del Personal abordó las dimensiones eficiencia, eficacia y capacitación.

El estudio de esta investigación se lleva a cabo en la Municipalidad Distrital de La Esperanza de la ciudad de Trujillo de la región La Libertad, obteniendo la percepción del personal administrativo de dicha institución con respecto al clima laboral y al desempeño del personal, para lo cual se utilizó cuestionarios que tuvieron la validación de expertos en el tema, que fueron aplicados a una población muestral de 42 trabajadores administrativos que laboran en dicha institución.

Se planteó la hipótesis que el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad Distrital de la Esperanza.

Después de realizar el estudio, los resultados que se obtuvieron fueron procesados en el software SPSS 25 y luego mostrados en gráficos y tablas para que posteriormente sean discutidos. A partir de los resultados obtenidos, la gerencia y los funcionarios tendrán la labor de mejorar el clima laboral existente en dicha institución para que influya de manera positiva en el desempeño de su personal.

Palabras Clave: Clima laboral, Puesto laboral, Estructura organizacional, desempeño laboral.

Abstrat

The objective of this research is: To determine the influence of the work environment on the performance of the administrative staff of the District Municipality of La Esperanza. The variable Work Climate addressed the job position, organizational structure, responsibility, reward and identity dimensions; On the other hand, the Personnel Performance variable addressed the dimensions of efficiency, effectiveness and training.

The study of this research is carried out in the District Municipality of La Esperanza in the city of Trujillo of the La Libertad region, obtaining the perception of the administrative staff of said institution regarding the work environment and the performance of the staff, for which questionnaires were used that had the validation of experts in the subject, which were applied to a sample population of 42 administrative workers working in that institution.

The hypothesis was raised that the work environment influences the performance of the administrative staff of the District municipality of La Esperanza.

After conducting the study, the results obtained were processed in the SPSS 25 software and then displayed in graphs and tables for later discussion. Based on the results obtained, management and officials will have the task of improving the existing work environment in said institution to positively influence the performance of its staff.

Keywords: Work climate, work place, organizational structure, responsibility, reward, identity, work performance, efficiency, efficiency, training.

I. Introducción

Hoy en día, las organizaciones buscan ser más eficientes y a su vez tener un mayor desempeño por parte de su personal, para lo cual están llevando a cabo una logística que les permita ofrecer mejores servicios cada día, fijando su atención en su personal, siendo éstos la parte más importante de cualquier organización, ya que son los encargados de ponerla en funcionamiento y del valor que recibirá ésta.

Al ser mayor el nivel de desempeño del personal, se conseguirá lograr los objetivos de la organización, el cual depende de la iniciativa y acciones de la institución, para lo cual, se deberá crear las condiciones adecuadas dentro del entorno, siendo por ejemplo la motivación, comunicación, trabajo en equipo y otros, a lo cual denominaremos clima laboral, el cual debe ser el ideal para que los miembros de su organización desempeñen sus actividades de manera eficaz y eficiente, para desarrollar la organización.

Fuentes Navarro (2012), manifiesta que la identificación y satisfacción de un trabajador dentro de su organización, logrará un mayor desempeño, lo cual se ve evidenciado hoy en día.

Esta realidad se aplica en otros países, así como en el nuestro, buscando de esta manera mejorar en las organizaciones su clima laboral, al igual que el desempeño del personal; logrando obtener una mejor productividad por parte de ellos, para el beneficio de la sociedad. A pesar de esto, cuantiosas organizaciones del Perú tanto públicas como privadas necesitan mejorar su clima laboral, brindando mejores servicios a su ciudadanía.

La Municipalidad Distrital de la Esperanza (MDE), espera lograr convertirse en “un gobierno distrital, con trabajadores que laboran en conjunto, responsabilizados con la organización, y que brinden adecuadas prestaciones para así lograr el crecimiento del distrito de la Esperanza”. Esta institución tiene como objetivo ayudar al personal a mejorar su desempeño y las contribuciones a la organización, de manera ética y responsable, creando un clima ameno para sus colaboradores; a pesar de eso, ellos afirman que aún hay aspectos por mejorar, como por ejemplo para cumplir con el trabajo programado, presionan al trabajador, por lo cual en ocasiones se muestran desmotivados y no se sienten identificados con la municipalidad; todo ello genera un descontento y un clima laboral negativo que

lógicamente repercute en el desempeño del personal, generando un malestar en la organización.

A partir de esta realidad problemática, nos damos cuenta de la gran utilidad de comprender la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de La Esperanza, para así poder crear una propuesta para mejorar el clima laboral de la institución, para de esta manera mejorar el desempeño del personal y lograr proporcionar un servicio mejor a la población Esperancina.

La presente investigación titulada: “La Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza - Provincia de Trujillo - La Libertad”. Determinó la influencia del Clima Laboral en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, esto nace debido a la gran relevancia del clima laboral dentro de las organizaciones, quienes poseen como recurso muy valioso a su personal, quienes tienen motivaciones y expectativas, que son necesarias retribuir para obtener un adecuado desempeño y así lograr sus objetivos. en base a lo propuesto analizaremos a la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Entre los antecedentes a nivel internacional utilizados para nuestra investigación tenemos los siguientes:

Buitrago (2010), en su investigación: Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal, en Colombia.

A partir de la cual se obtuvo como conclusiones que el clima laboral dentro de la Municipal de Santa Rosa de Cabal, posee un entorno moderadamente bueno, llegando a calificarse ni tan alto ni muy bajo.

El personal que labora en dicha institución siente que existe un buen vínculo entre ellos, sin embargo, se deben mejorar ciertos aspectos como la capacitación, las relaciones entre jefes, un buen liderazgo, comunicación e iniciativas de los colaboradores, bienestar, y remuneración.

Galindo (2011), en su tesis: “Propuestas para Determinar la Reacción entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México”. Concluyó que:

El clima Organizacional nos permite diagnosticar los factores que actúan en una organización, además nos permite determinar la marcha de la institución, en distintos

niveles, además nos permite determinar con exactitud la variedad de problemáticas dentro de la organización llegando a establecer el nivel de intervención, y los campos de mejoramiento y cambio.

Kate (2011), en su tesis de "Clima laboral y la Productividad", manifiesta que: "El clima laboral es materia de sumo interés en las instituciones, quienes quieren una mejora continua del entorno de su organización para lograr obtener mejoras de la productividad, sin dejar de lado el recurso humano".

Las organizaciones cuyo propósito es el mejoramiento de su productiva, el ambiente laboral es de suma importancia, teniendo en cuenta la labor en equipo de sus colaboradores.

Medina (2012), realizó la tesis: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los concesionarios de camiones del municipio de San Francisco, Venezuela", en el presente estudio, dicho objetivo principal fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los concesionarios de camiones del Municipio San Francisco del Estado Zulia. Se aplicó una método no experimental y correlacional. Se concluyó que un apropiado clima laboral mejorará la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Villamil y Sánchez (2013), en su investigación, la cual lleva por título: "Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, en Honduras".

Se obtuvo que: Hay una influencia directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, Cortés. Se observa que la satisfacción del personal es en gran magnitud a los componentes del clima organizacional, ya que la influencia de dicho clima con respecto a su satisfacción laboral de su personal es de 64%, constatando de esta manera la hipótesis de investigación planteada.

Delgado (2015), en su estudio: "El comportamiento organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Cultura del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato, provincia de Tungurahua", Ecuador, cuyo objetivo es determinar la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Cultura del Gobierno Autónomo Descentralizado de la

Municipalidad de Ambato. Las conclusiones que se obtuvieron fueron que el comportamiento organizacional sí influye en el desempeño de los trabajadores.

Cabe mencionar que hay actividades que no favorecen la conducta del personal y afectan la calidad y eficiencia, generando niveles bajo de desempeño, lo cual influye en las prestaciones brindadas, generando una mala imagen a la institución e inconvenientes para la resolución de dificultades y la ejecución de tareas.

La investigación de Pinto L. (2015), titulada: “Propuesta estratégica para el fortalecimiento del clima organizacional y mejora de la motivación del recurso humano en la Compañía Costarricense del Café S.A.”, formuló una serie de estrategias para reforzar el clima laboral y mejorar la motivación de los trabajadores de la organización, como parte de su objetivo principal. Se empleó un cuestionario para la recopilación de datos, el cual fue aplicado a una muestra de 60 colaboradores. Se concluyó que el clima organizacional de CAFESA es afectado por el centralismo de los niveles jerárquicos superiores al realizar la toma de decisiones; así mismo no se cuenta con una prueba del desempeño de los trabajadores y no se promueve el crecimiento interno. Sumado a esto las remuneraciones que recibe el personal son bajas y hay poco desarrollo de los recursos humanos.

Entre los antecedentes a Nivel Nacional tenemos la investigación de:

Vidal (2013), quien realizó la tesis titulada “Clima laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la estación de servicios Basasi Celendin” en Lambayeque. A las conclusiones que llegó el autor fue que el clima laboral precisa la conducta del personal e influye en el rendimiento de la organización mediante una ejecución por parte del personal de manera eficiente y eficaz.

El personal que labora en la estación de servicios BASASI disfruta un adecuado clima laboral por consiguiente el resultado de una gran eficiencia y rendimiento en el desempeño de sus actividades.

Toala (2013), en su investigación, titulada: “Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre municipio de Jipijapa – Trujillo”.

A partir de dicho estudio se concluyó que: El clima laboral de los trabajadores de la organización no sufre mejoras ya que dicha entidad no ofrece la ayuda correspondiente y dirección a la parte funcionaria.

Hay la necesidad de un plan de mejora que desarrolle las labores y ocupaciones del personal de la institución, lo cual generaría una ventaja para el crecimiento de ella misma. Se cuenta como fortaleza para la Municipalidad de Jipijapa, la presencia de profesionales universitarios, quienes cooperan con su desempeño laboral a desarrollar las condiciones de interés de los habitantes.

Proaño X. (2014), en su tesis: “Incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez”, determinó la incidencia del clima organizacional existente en el Jardín de Infantes sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas.

Se utilizó una investigación descriptiva, exploratoria y explicativa como metodología de estudio, además la población a estudiar contó con un total de 20 trabajadores.

El autor concluyó que el clima organizacional si incidió sobre el desempeño de las servidoras públicas docentes, además que la motivación cumple un papel importante al momento de desempeñar sus labores, la cual alcanzó un (95%). Sumado a esto el trabajo en conjunto, el diálogo entre los trabajadores, se alcanzó una valoración del 80% en lo correspondiente a la toma de decisiones.

Espejo Rodríguez, Maricarmen (2014), en su investigación: “Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014”.

Obtuvo como resultado de su investigación que el clima organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014 es desfavorable para el desempeño laboral de los trabajadores. Además hay un influjo directo e importante entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La influencia es fuerte y directa, concluyendo en que el clima organizacional actúa directamente en el desempeño del personal.

Mino (2014), en su investigación: “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque”, utilizó encuestas para recabar datos. Determinó que la correlación entre el ambiente organizacional y la performance de los colaboradores de la organización, es baja; además existe muy poca coordinación y trabajo en conjunto.

El ambiente laboral de la organizaciones desfavorable, haciendo que esta sea menos productiva y afectando de manera negativa en el servicio que brinda a sus clientes, sumado a esto no existe una buena estructura organizacional y las bajas remuneraciones que recibe el personal generan poca motivación en ellos, afectando de manera directa en su productividad y en su falta de compromiso con la empresa.

Casas y López (2014), en su investigación: “Programa de participación y reconocimiento para mejorar el clima organizacional de la municipalidad distrital de Santiago de Cao”.

A las conclusiones que llegó la investigación fue que:

La motivación juega un rol muy importante, el tener las aspiraciones de una mayor remuneración y a su vez el reconocimiento por parte de los mandos directivos, para que de esta manera realicen sus actividades y alcanzar con los objetivos planificados por la institución.

Pérez y Rivera (2015), en su investigación: “Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana”.

Para dicho estudio se utilizó las encuestas para la recopilación de datos.

Se concluyó que: Existe un Nivel Medio referente al Clima Organizacional de los Trabajadores. Además, la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto es de nivel Moderado o Medio.

Hay un compromiso por sobrepasar las dificultades con adecuados vínculos interpersonales, en lo que se refiere al Involucramiento Laboral. Con respecto a la dimensión Supervisión, ésta se muestra en un nivel adecuado. Se observa una fluidez en los procesos organizacionales, de la dimensión Comunicación.

En el instituto se aprecian vínculos laborables adecuados, además motivación por llegar a cumplir metas, además de reconocimiento y retribuciones laborales conforme al puesto que desempeñan.

Sánchez (2015), en su investigación: “El Clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora COAM Contratistas S.A.C.”

En la investigación se determinó la Influencia del Clima Organizacional en La Productividad del personal de la empresa Constructora COAM Contratistas S.A.C. La población estuvo conformando por un total de 30 colaboradores de dicha empresa. Además, se realizó un

muestreo probabilístico. Se utilizó las encuestas y la observación directa como instrumentos para la recopilación de datos.

Existe la falta de motivación y participación de los trabajadores que laboran en la organización, por lo cual no se sienten muy cómodos al momento de desempeñar sus funciones. Además el grado de comunicación no es el más adecuado ya que los juicios que emiten los trabajadores no son considerados. Se concluyó que si no existe un agradable clima de trabajo no se obtendrá el máximo desempeño por parte del personal, por lo cual no se llegará a concretar con los objetivos de la empresa. Sumado a todo esto las relaciones personales, el promover el desarrollo del personal y una remuneración adecuada son elementos primordiales que influyen en el clima organizacional.

Entre las teorías referentes al Clima Laboral tenemos las siguientes:

Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow Ramos Moreno y Diana Constanza (2012), esta teoría sostiene que las necesidades tanto fisiológicas, de seguridad, afecto, reconocimiento y autorrealización; influyen en la motivación de las personas. Fisiológicas: Son indispensables para sobrevivir, como el alimento, vestido. Seguridad: Se refieren a la estabilidad en el trabajo, ambiente atractivo para desempeñar sus funciones, seguros de vida, pensiones e higiene entre otros. Afecto: Referido a las relaciones afectivas entre los miembros que laboran dentro de la organización. Se satisfacen mediante la correlación y participación entre las personas, a través de trabajos en equipo, actividades recreacionales, entre otras. Reconocimiento: Referido a ser reconocido por el esfuerzo al trabajo, además de ser respetado por los demás y por uno mismo. Esta necesidad promueve el crecimiento del personal. Se genera mediante premios, estímulos de recompensa que ocasionen orgullo al personal. Autorrealización: Hace alusión al desarrollo de potencialidades de las personas. Esta necesidad no se satisface nunca por completo, ya que las personas buscan autorrealizarse aún más, cuando mayor es la satisfacción que obtienen. Estas necesidades motivan a la conducta y se satisfacen en orden categórico, además al ser cumplidas pierden su rol motivacional. Las necesidades son un factor de motivación, siempre y cuando las necesidades de orden menor hayan sido satisfechas. El autor sostiene que la institución debe proveer las condiciones para retribuir estas necesidades para de esta manera alcanzar la satisfacción de sus colaboradores.

Se consideró la Teoría de la motivación e higiene de Herzberg. Esta teoría determina que las causas que influyen en la satisfacción en el empleo son: los motivadores, promueven la motivación como el reconocimiento, la autorrealización, los éxitos, el progreso, el desarrollo, así como la responsabilidad; y los factores externos como las remuneraciones, seguridad, relaciones entre los miembros del personal y la posición.

Los factores motivadores mejoran el desempeño del personal y los factores externos mantienen un adecuado ambiente laboral. La parte administrativa que suprime los factores de insatisfacción aplacará a estos en lugar de motivarlos. Por consiguiente, Herzberg calificó como factores externos a las condiciones del trabajo, como relaciones con los demás, el salario, políticas de la compañía y a la seguridad laboral; que al ser los apropiados, generará que las personas no se sientan insatisfechas, pero tampoco satisfechas.

El autor sugiere enfatizar los factores vinculados con el trabajo, como los reconocimientos, las oportunidades de ascenso, responsabilidades, las oportunidades de superarse como persona, los logros; para de esta manera motivar al personal en el puesto que desempeñan.

Teoría de las necesidades de McClelland. El autor afirma que la motivación de las personas en sus puestos laborales está vinculada con sus necesidades. Entre las necesidades se tiene: Poder referido a la necesidad de algunas personas por el poder o de difundirlos sobre otros. Afiliación el cual se refiere a las buenas relaciones con los demás, a la necesidad de afecto y de disfrutar de la compañía de los demás. Logro el cual se expresa por el placer de cumplir las metas y obtener resultados. La persona que es inspirado por el logro se esfuerza por alcanzar sus objetivos y siente una extraordinaria satisfacción cuando los consigue.

Se deberá situar a las personas en los espacios donde se sacien sus necesidades, ya sea el poder, la afiliación o el logro; para que de esta manera se sientan motivados.

Teoría X y Teoría Y de McGregor. Douglas McGregor propuso las "Teoría X" y "Teoría Y", las cuales son contrapuestas de dirección. La primera teoría sostiene que el personal sólo trabaja bajo intimidación; la otra teoría, alude que el personal desea y requiere trabajar. La Teoría X afirma lo siguiente: a) los empleados prefieren evitar el trabajo y están llenos de pereza; b) debido que no les agrada el empleo, hay que imponerles, vigilarlos para alcanzar cumplir con los objetivos; c) los trabajadores son muy dependientes, eludirán responsabilidades y requerirán siempre indicaciones; y por último d) prefieren su seguridad en el trabajo y no poseen ambiciones. Difiriendo con estas ideas negativas, McGregor

evidenció cuatro premisas que llamó Teoría Y: a) el personal debe estimar el trabajo de manera tan habitual como descansar o jugar; b) el personal está comprometidas con los objetivos, dirigiéndose y controlándose ellos mismos; c) los empleados aceptan y asumen compromisos; d) la cualidad de tomar decisiones está irradiada y no solo es función de los puestos administrativos.

McGregor sostiene que las premisas de la teoría Y son más validas que las de la teoría X. A partir de ello, se considera que el cimiento de toda motivación radica en hacer el trabajo atractivo y lleno de satisfacciones para quien lo desempeña, volviéndolo más fácil y agradable.

Entre las principales teorías referidas a la variable Desempeño del Personal mostramos las siguientes:

Para Ohtman (2014) la psicología social es el sustento teórico del desempeño laboral, la cual se refiere a las relaciones interpersonales en distintos ámbitos. Exponen tres teorías: Teoría de las expectativas: Olvera (2013) sostiene que si el personal asume que su trabajo va a aportar a un mejor desempeño, entonces tendrá un adecuado desempeño laboral. Sin embargo, si distingue que los resultados no obedecen a su esmero, su desempeño laboral será deficiente. Los trabajadores mejoraran su desempeño laboral, al alcanzar sus metas personales, al recibir remuneraciones apropiadas, además que sabrá que conseguirá una favorable evaluación para sí mismo. Teoría de la equidad: Vega (2007) alude que las remuneraciones que recibe el personal debe ser proporcional a sus cualidades. Además, que el trabajador mediante el esfuerzo desarrollado se motive cuando sientan satisfacción por lo obtenido. El personal equipará su contribución efectuada en el trabajo como su experiencia, esfuerzo y capacidades, con los productos alcanzados como salarios, ascensos y reconocimientos. Teoría de establecimiento de metas: Betancur (2010) manifiesta que el personal debe conocer cómo mejora en el trayecto de cumplir las metas. Además, que el compromiso es un factor importante que contribuye en el desempeño; la lucha por conseguir sus objetivos es una de las primordiales causas que motivan a los trabajadores.

La presente investigación efectuada a la Municipalidad Distrital de La Esperanza brindamos información referente a la influencia del clima laboral en el desempeño del personal para posteriormente ser aplicada en dicha organización. Ante lo expuesto en la investigación se formuló la siguiente pregunta:

¿Cuál es la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad Distrital de la Esperanza - Trujillo – La Libertad?

Ante todo lo expuesto, la justificación de este estudio se sustenta en que los resultados contribuirán a tomar juicios en lo que concierne al clima laboral y se dará las herramientas para que la municipalidad pueda tener trabajadores motivados, mejor retribuidos y en un ambiente laboral favorable, generando que el desempeño de estos se vea afectado de manera positiva para el cumplimiento de sus labores.

La Justificación teórica de la investigación es que busca a través del empleo de la teoría y concepciones de Clima laboral y desempeño laboral, encontrar los elementos que intervienen en el desempeño laboral del personal. A partir de esto se comparará diversos conceptos en base a la realidad de la Municipalidad Distrital de la Esperanza. La importancia de la investigación reside en conocer la influencia que produce el personal en las organizaciones y viceversa. Además, está orientado para aquellas personas que deseen dirigir, reorganizar, crear organizaciones.

La presente investigación implementará alternativas de ayuda y aportes en lo que concierne al clima laboral y desempeño del personal, sumado a esto los resultados del estudio aportarán a la gerencia de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

La Justificación práctica de la investigación se basa en que de acuerdo con los objetivos de la investigación, los resultados nos proporcionan soluciones a los problemas referidos al Clima laboral que influyen en el desempeño del personal. El presente estudio, permitirá a la gerencia determinar la importancia del comportamiento del personal, planificar políticas para explotar al máximo las capacidades de sus colaboradores

Con los resultados del estudio se formularán modificaciones en el reglamento que norma el desarrollo de la municipalidad, además se conocerán las habilidades, necesidades y expectativas de los trabajadores, que permitirán el crecimiento de ellos mismos y de la empresa.

Esta investigación servirá como prototipo para otras organizaciones que busquen mejorar el desempeño de su personal y que tengan una problemática similar a la que se ha planteado.

La Justificación metodológica de la investigación se basa en que para lograrlos objetivos del estudio, se empleó el cuestionario y con la información recopilada se obtuvo el análisis numérico empleando el software SPSS, con el fin de determinar la influencia del clima

laboral en el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de La Esperanza. La investigación propuesta determina la influencia de una variable en otra, que forman parte del estudio; a partir de la idea planteada, se formularon los objetivos, se revisó literatura, se implantó hipótesis y se definió las variables, se empleó un contexto determinado y un proceso estadístico con el propósito de conseguir las conclusiones que respondan a las hipótesis planteadas.

En base a lo expuesto se planteó el siguiente objetivo general de nuestra investigación:

Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad Distrital de la Esperanza.

Para cumplir con el propósito del objetivo general se plasmaron los siguientes objetivos específicos:

- Identificar el nivel de Clima Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.
- Identificar el nivel de Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.
- Establecer la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en el Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.
- Determinar la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en la dimensión Eficiencia del Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.
- Analizar la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en la dimensión Eficacia del Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.
- Examinar la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en la dimensión Capacitación del Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.

La hipótesis general planteada fue: El clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad Distrital de La Esperanza.

La hipótesis nula planteada para nuestra investigación fue: El clima laboral no influye en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad Distrital de La Esperanza.

Dentro de la base teórica se consideró los siguientes términos que utilizaremos a lo largo de la investigación:

Méndez Álvarez (2006), define al Clima Laboral como el espacio particular perteneciente a la institución, creado y dividido por el trabajador en base a las situaciones que halla en su fase de relación social y en la estructura organizacional expresada por: liderazgo, motivación, objetivos, relaciones interpersonales; que influye en su nivel de contribución, eficacia en sus labores, percepción, actitudes, comportamiento y satisfacción. García Solarte Mónica (2009), la autora muestra al clima laboral como un agente para el crecimiento de toda institución y además que su desarrollo define el ánimo de ésta. Alina María Segredo Pérez (2011), afirma que estudiar el clima organizacional nos brinda información para realizar cambios dentro de la organización, ya que analiza a los miembros que la conforman. El estudio del clima laboral es de suma relevancia debido a que se ocupa del comportamiento de los trabajadores, para el beneficio de ellos al igual que de toda la organización. Morales y Ronis (2012), determinan al conjunto de características de cualquier organización como el clima organizacional de ésta, dichas características marcan diferencia entre las diversas organizaciones. Hashemi y Sadeki (2016), afirman que no se encuentra una explicación precisa referente al clima organizacional, pero que esta posee las siguientes características: a) que puede variar a lo largo del tiempo; b) es percibido de forma grupal; c) aflora por impresiones de la organización y se crea por la interacción de sus miembros d) estas percepciones son estimados en la institución.

El estudio de la variable Clima Laboral se hizo a través de las dimensiones: Puesto Laboral, Estructura Organizacional, Responsabilidad, Recompensa e Identidad; los cuales definiremos a continuación:

Álvarez (2010), define al Puesto Laboral como la función laboral de los trabajadores y las limitantes de su competencia. Generalmente se asocia los términos cargos, puestos, trabajo y tareas con la actividad laboral, las responsabilidades, las funciones desempeñadas y la relación con el ambiente físico y social que los rodea.

Litwin y Stringer (1997), definen a las siguientes dimensiones:

Estructura Organizacional, es la apreciación que tiene el personal con respecto a los trámites, procedimientos, reglas, entre otras restricciones que confrontan para desarrollar sus labores.

Responsabilidad: afirman que es el sentir de los trabajadores para asumir decisiones de las labores que desempeñan. El sentimiento que emerge de ellos de ser su propio jefe y tener una supervisión de las actividades que desempeñan de tipo general y no estrecha. Chiavenato I. (2015), define a la responsabilidad como el compromiso de realizar las actividades establecidas. La responsabilidad que asume el personal es relativa al grado de autoridad.

Recompensa: manifiestan que se refiere a la remuneración que recibe el personal por el trabajo bien realizado. Es la manera en que la institución retribuye a sus trabajadores como premio, los cuales pueden ser a través de ascensos, incentivos económicos, entre otras maneras de recibir estímulos de sus superiores. Álvarez H. (2001), alude que la motivación en el personal genera compromiso con su trabajo. Se debe tener cuidado al momento de elegir al personal, ya que por más que se motive a un empleado, si el trabajo no cumple sus intereses, éste no va a rendir lo que se espera de él. Se debe estimular al personal de tal manera que se sientan comprometidos con la organización, no sólo con estímulos económicos, sino con los de tipo personal. Orbegoso (2010), define a la recompensa como las oportunidades de ascenso y a los estímulos económicos. Alcalá (2011), manifiesta que el clima laboral está orientado a otorgar remuneraciones, con lo cual se acrecentará las necesidades de logros de los trabajadores. Pereira (2014), la recompensa es el incentivo que obtendrá el personal por su adecuado desempeño.

Identidad: Litwin y Stringer (1997), aluden que el personal debe sentirse parte de la entidad y que es un componente primordial y precisado en la organización. Se concluye que es el sentimiento de querer participar en las metas individuales con los de la institución.

Desempeño del Personal: Stoner (1994), es la forma como los componentes de la institución alcanzan sus objetivos, eficazmente y cumpliendo con las normas establecidas con anterioridad. Chiavenato (2002), lo define como la búsqueda del personal por alcanzar sus objetivos, además de las estrategias que utiliza para ello. El desempeño del personal se medirá mediante los siguientes componentes que son: actitudes, responsabilidad, disciplina, interés, capacidades, discreción, liderazgo y trabajo en equipo. Dessler (2009), afirma que el desempeño de la organización depende del personal. Quienes posean las habilidades

adecuadas realizaran un trabajo mejor, mientras que los que carezcan de esas habilidades, su trabajo será menos eficaz; influyendo en su desempeño y en el de la organización. Iturrealde (2011), alude que mejorar el desempeño laboral es importante ya que nos permite crear políticas internas nuevas, tomar decisiones, capacitar al personal, detectar problemas que afecten el desempeño del personal. Gonzales (2011), es una fase que posibilita mejorar, seguir y orientar la gestión del personal para que se desarrollen permanentemente y alcancen resultados más favorables.

Amendaño & Beltrán (2014), determinan que el desempeño laboral propicia a las valoraciones de ascenso o de ubicación del personal.

El estudio de la variable Desempeño del Personal se hizo a través de las dimensiones: Eficiencia, eficacia y capacitación; los cuales definiremos a continuación:

Eficiencia: Arizabaleta (2004), define a la eficiencia como el empleo adecuado de los recursos para conseguir un producto o servicio, el cual debe ser vinculado con algo o con alguien. Chiavenato (2009), en su obra “Comportamiento Organizacional”, determina la eficiencia como el medio y los procesos para el empleo adecuado de los recursos que se dispone. Mientras los costos sean mínimos al proporcionar el mismo producto o servicios, se determinará una mayor eficiencia. De la misma manera que el mejorar los métodos y procesos de la organización. Gutiérrez (2014), conceptualiza a la eficiencia como la optimización de recursos y evitar que no haya derroche de estos. Además del vínculo entre el resultado logrado y los recursos que se utilizaron.

Eficacia: Arizabaleta (2004), define a la eficacia como el logro de los resultados planteados. Mide la cualidad de innovar y está vinculado con el producto o servicio presentado por la organización y es valorado por el cliente. Chiavenato (2009), en su obra “Comportamiento Organizacional”, explica que una organización es eficaz cuando logra satisfacer los requerimientos del entorno o del mercado. Además el superar sus metas y objetivos le permitirá elevar su eficacia. Concluyó en que una organización logra ser eficaz cuando: alcanza sus objetivos, se adapta al medio y mantiene el sistema interno. Gutiérrez (2014), afirma que es la cualidad de conseguir el producto de lo que se especta. Es la manera como se logran los resultados planificados y como se llevan a cabo las labores programadas.

Capacitación: Siliceo (2004), determina que es una labor programada que se basa en necesidades de la organización, el cual generará cambios en las actitudes y conocimientos del personal. El autor alude que la capacitación permite tener un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que realice de manera adecuada sus labores, con lo cual logrará el crecimiento de la organización. La capacitación permite satisfacer las necesidades actuales que se presenten dentro de la organización, además de prever necesidades futuras.

Municipalidad: Sernaqueo (2010), la define como la entidad a partir de la cual se realiza el mando del mismo, es dirigida por el alcalde quien desempeña funciones ejecutivas y por el concejo municipal cuyas funciones son representativas normativas y fiscalizadoras. Una municipalidad será moderna y exitosa cuando posea personal calificado, cuando cuente con tecnología de punta, cuando promueva el desarrollo local y nacional, que forme la identidad local, que planifique una economía de auto sostenimiento, que sea participativa y constructora de ciudadanía.

Organización: Goldhaber (1994), Alude que las organizaciones son sistemas relacionados entre sí y con su medio ambiente. La organización está interrelacionada, es decir si efectúa un cambio en el sistema, influirá en otra parte del mismo. Kinicki & Kreitner (1997), manifiestan que la organización es un conjunto de labores y que además posee las siguientes características: objetivos en común, segmentación de labores, facultad jerárquica. Concha Artola & Gonzales Páramo (1997), las organizaciones se clasifican en públicas y privadas. La competencia que existe hoy en día entre las organizaciones ha generado que estas mejoren y ofrezcan productos de calidad al menor precio posible, originando satisfacción a los clientes y un mayor desarrollo económico. Organizaciones públicas, ofrecen servicios que no buscan una rentabilidad ni beneficio, además poseen objetivos sociales y de servicios a la comunidad.

II. Método

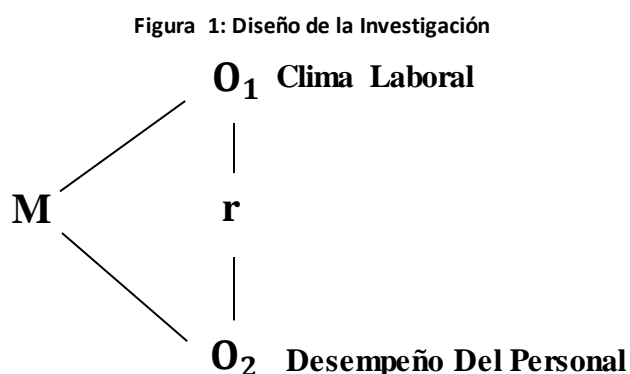
2.1. Diseño De La Investigación

La investigación es del tipo No Experimental, ya que no se va a manipular a las variables, sólo se procederá a medirlas

De la misma manera la investigación es Transversal, debido a que se hace una medición en una sola oportunidad, en un momento dado. Es Aplicada ya que resuelve un problema de la realidad, utilizando conocimiento existente.

La investigación posee un **Enfoque Cuantitativo**, ya que a partir de los datos que nos arrojan los instrumentos utilizados, se podrá analizar y determinar la relación que guardan las variables.

La investigación posee una estructura de un **Diseño Descriptivo Correlacional**, ya que se describirá las variables (Clima Laboral y Desempeño del Personal) y se evaluará a las variables de manera estadística mediante un análisis de correlación para determinar la relación que guarda una variable respecto de la otra.



Fuente: Elaboración Propia

Dónde:

M: La muestra de la investigación, para este caso se considerará todo el personal administrativo.

O₁: Variable Clima Laboral

r : Relación o influencia de una variable con respecto de la otra

O₂: Variable Desempeño del Personal

2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1: Operación de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
CLIMA LABORAL	Méndez Álvarez (2006), lo define como el espacio particular perteneciente a la institución, creado y divisado por el trabajador de acuerdo a las situaciones que halla en su fase de relación social y en la estructura organizacional expresada por: liderazgo, motivación, objetivos, relaciones interpersonales y toma de decisiones; que influye en su nivel de contribución, eficacia en sus labores, percepción, actitudes, comportamiento y satisfacción.	Se aplicó un cuestionario para operacionalizar la variable, las preguntas van dirigidas a cada uno de los indicadores que corresponden a las cinco dimensiones del Clima Laboral; con la finalidad de determinar la Influencia del Clima Laboral en el Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.	Puesto Laboral	• Satisfacción	Ordinal: - Siempre - Generalmente - A veces - Nunca
			Estructura Organizacional	• Favorece la solución de los problemas laborales rápidamente	
				• Estimula la ágil comunicación con los mandos de la empresa.	
			Responsabilidad	• Autonomía para la realización de las labores.	
			Recompensa	• Los aspectos económicos	
				• Las posibilidades de ascenso	
Identidad	• Los colaboradores son recompensados.				
	• Permite sentirse parte de los objetivos empresariales				
				• Genera el sentimiento de sentirse parte de un grupo.	

DESEMPEÑO DEL PERSONAL	Stoner (1994): es la forma como los miembros de la organización alcanzan sus objetivos, de manera eficaz y cumpliendo con las normas establecidas con anterioridad.	Se aplicó un cuestionario para operacionalizar la variable, las preguntas van dirigidas a cada uno de los indicadores que corresponden a las tres dimensiones del Desempeño Laboral; con el motivo de determinar la Influencia del Desempeño Laboral del personal administrativo en el Clima Laboral de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.	Eficiencia	• Presupuesto mensual asignado a cada área en soles.	Ordinal: - Siempre - Generalmente - A veces - Nunca
			Eficacia	• Productos logrados	
				• Cumplimiento de metas	
				• Alcanza los resultados proyectados	
			Capacitación	• Entrenamiento Permanente	
				• Aumentar la productividad del trabajador.	

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población estudiada estará conformado por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, el cual lo conforman 42 personas encuestadas.

2.3.2. Muestra

Se tomó como muestra a todo el personal administrativo, debido a que esta es reducida, accesible y presenta disposición para participar de la Investigación ya que no representa mayor inversión de tiempo y dinero.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

2.4.1. Técnicas

La técnica empleada para la recolección de datos será las encuestas, para lo cual se elabora un cuestionario que se aplicará al personal administrativo que trabaja en la institución, con la finalidad de obtener la información referente al Clima Laboral existente dentro de la organización y al desempeño de su personal.

2.4.2. Descripción de Instrumentos

El instrumento utilizado para recopilar la información ha sido el cuestionario. Dicho instrumento mide la variable clima laboral, la cual contiene cinco dimensiones: Puesto laboral, estructura organizacional, responsabilidad, recompensa e identidad. El instrumento que mide a la variable Desempeño del Personal posee tres dimensiones: Eficiencia, eficacia y capacitación. Ambos instrumentos poseen alternativas de respuesta.

(Siempre = 4, Generalmente = 3, A veces = 2, Nunca = 1).

Este instrumento es netamente reservado, dicha inquisición será utilizada para propósitos académicos.

2.4.2.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

El cuestionario ha sido debidamente validado por tres especialistas en la materia, quienes constataron que las preguntas correspondan a la investigación, este cuestionario está conformado por un total de 18 preguntas.

La confiabilidad del Cuestionario de Clima Laboral se analizó a través del coeficiente Alfa, alcanzando un valor de .73, señalando una adecuada consistencia interna en el cuestionario. Además, el Cuestionario de Desempeño del Personal, alcanzó un valor de .75, señalando de la misma manera una adecuada consistencia interna en el cuestionario.

Tabla 2: Índice de confiabilidad del Cuestionario de Clima Laboral

Coeficiente Alfa	Ítems
.73	12

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3: Índice de confiabilidad del Cuestionario de Desempeño del Personal

Coeficiente Alfa	Ítems
.75	6

Fuente: Elaboración Propia

2.5. Métodos de Análisis de Datos

La aplicación de inferencia estadística, o el proceso de inferir, consiste en extrapolar los resultados de una muestra para generalizar en la población, para la inferencia estadística es ideal que el muestreo sea completamente aleatorio o probabilístico (Calvo, 2015) y en consecuencia sería necesario una muestra probabilística (Gutiérrez y Vladimirona, 2016). Sin embargo, en la presente investigación, debido al reducido tamaño de población, accesibilidad, predisposición de participar de la investigación y a que no demanda mayor inversión de tiempo y dinero, no fue necesario aplicar ningún muestreo estadístico, contándose con toda la población. Por lo tanto, en el análisis de los datos no se estimarán, sino se calcularán los parámetros poblacionales, haciendo uso de la estadística descriptiva exclusivamente, de la que se utilizaron tablas de frecuencias absolutas simples y relativas presentadas en gráficas de columnas para describir los niveles de cada variable. Luego se analiza la normalidad mediante estadísticos descriptivos como la media, mediana, moda, desviación estándar e índices de asimetría y curtosis, cuyos valores absolutos menores a 1 caracterizan a una distribución normal (Hair, Anderson, Tatham y Black, 2005) en cada variable y dimensión, decidiéndose utilizar el coeficiente de correlación de Pearson (1920) cuantificando su importancia práctica (en reemplazo de la significancia o importancia

estadística), mediante el criterio de Cohen (1988) donde valores de r entre 0 - .10 describen una relación Trivial o nula, entre .11 - .30 Pequeño, de .31- .50 Moderado, de .51 a más Grande.

Para procesar la información obtenida de las encuestas, por parte del personal administrativo, se utilizó como herramienta el software SPSS 25. Los resultados que se obtuvieron fueron analizados, puestos en discusión, para a partir de ellos formular las conclusiones y recomendaciones, además de la propuesta que nos permitirá solucionar el problema de la investigación.

2.5.1. Criterios para Garantizar la Calidad y Ética de la Investigación

La presente investigación ha sido elaborada de manera íntegra, siguiendo los parámetros dictaminados por nuestra casa de estudios, el contenido que se plasmó no es plagiado, debido a que está citada con el nombre de los autores.

La presente investigación ha sido realizada con datos verídicos tomados de los trabajadores que desempeñan sus funciones en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, respetándolos con respecto a sus respuestas marcadas y agradeciéndolos al facilitarnos la información. Se ha tenido bastante meticulosidad con la información recopilada, para no agraviar a la institución; por lo contrario, se pretende contribuir a la prosperidad de la misma.

La investigación fue realizada a su vez con honestidad y responsabilidad, dicha información conseguida mediante los instrumentos validados por los expertos que son ajenos a la investigación tendrá las siguientes características:

- Será anónima y utilizada solo con propósito para la investigación.
- Será procesada de manera correcta y sin falsear los resultados.

III. Resultados

En la Tabla 4, se muestra un Clima Laboral de nivel intermedio en un 98%, al igual que en las dimensiones Puesto Laboral en un 88%, con tendencia a ser favorable en un 12%, en la dimensión estructura organizacional en un 79% con tendencia a ser favorable en un 17%, en la dimensión Responsabilidad en un 88% con tendencia a ser favorable en un 12% e identidad en un 69% con tendencia a ser favorable en un 31%; además en la dimensión Recompensa se observa un nivel desfavorable en un 52% del personal administrativos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Tabla 4: Nivel de Clima Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Variables/Dimensiones	Desfavorable		Intermedio		Favorable		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Clima Laboral	0	0	41	98	1	2	42	100
Puesto laboral	0	0	37	88	5	12	42	100
Estructura organizacional	2	5	33	79	7	17	42	100
Responsabilidad	0	0	37	88	5	12	42	100
Recompensa	22	52	20	48	0	0	42	100
Identidad	0	0	29	69	13	31	42	100

Fuente: Resumen de la aplicación del Cuestionario de Clima Laboral al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

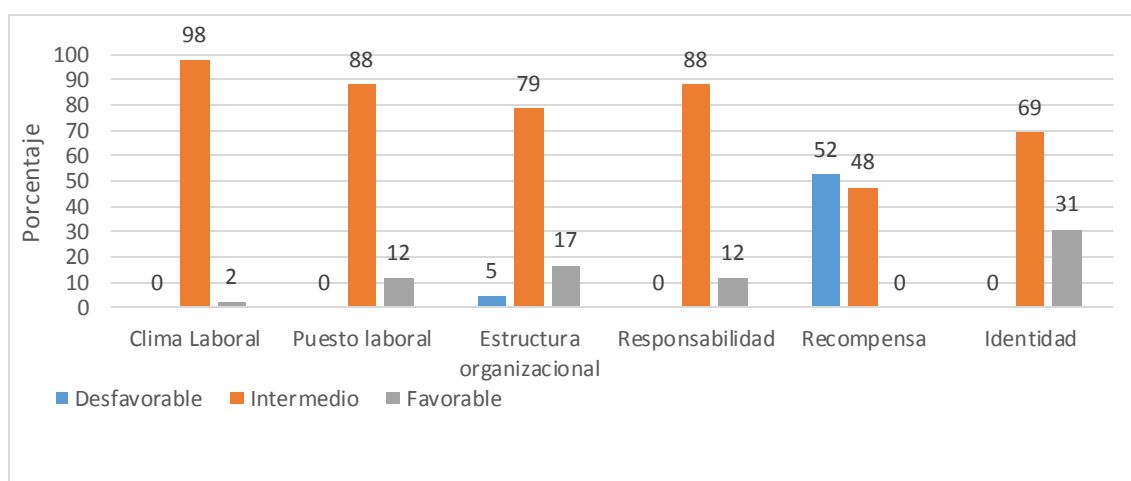


Figura 2: Nivel de Clima Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Fuente: Resumen de la aplicación del Cuestionario de Clima Laboral al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza

En la Tabla 5, se aprecia un Desempeño del Personal regular en un 100%, explicado por una regular Eficiencia en un 98%, Eficacia en un 90% con tendencia a ser óptimo en un 10% y Capacitación en un 79% con tendencia a ser deficiente en un 21% del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Tabla 5: Nivel de Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Variables/Dimensiones	Deficiente		Regular		Óptimo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desempeño del Personal	0	0	42	100	0	0	42	100
Eficiencia	0	0	41	98	1	2	42	100
Eficacia	0	0	38	90	4	10	42	100
Capacitación	9	21	33	79	0	0	42	100

Fuente: Resumen de la aplicación del Cuestionario de Desempeño del Personal en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

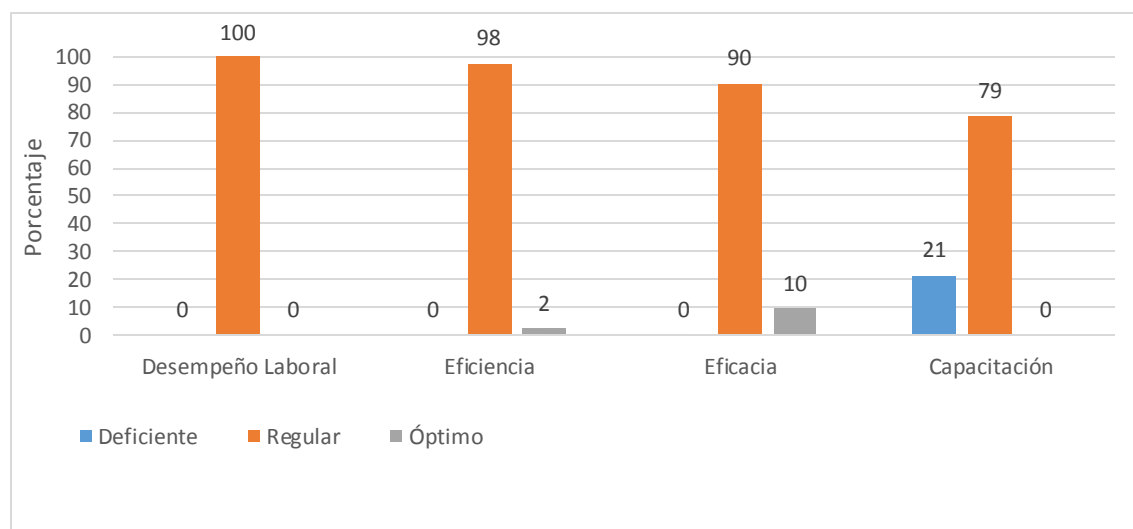


Figura 3: Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad de la Esperanza.

Fuente: Resumen de la aplicación del Cuestionario de Desempeño del Personal en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

3.1. Análisis de la normalidad

En la Tabla 6, se aprecian distribuciones simétricas $|As| < 1$ y mesocúrticas $|Cu| < 1$, evidenciando una distribución normal en las puntuaciones de las variables Clima Laboral, Desempeño del Personal y sus respectivas dimensiones que a su vez muestran valores similares su media (M), mediana (Me) y moda (Mo) característico de distribuciones normales.

En base a la evidencia se decide utilizar el coeficiente de correlación de Pearson para cuantificar la relación entre las variables y cuantificarla según el criterio de Cohen (1988) descrito en el análisis de datos.

Tabla 6: Estadísticos descriptivos del Clima Laboral y el Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Variables/Dimensiones	M	Me	Mo	DE	As	Cu	Mín.	Máx.
Clima Laboral	2.61	2.58	2.58	.23	-.01	-.19	2.17	3.17
Puesto laboral	2.98	3.00	3.00	.52	-.04	.98	2.00	4.00
Estructura organizacional	2.79	3.00	2.50	.52	-.27	.68	1.50	4.00
Responsabilidad	2.87	3.00	3.00	.40	.22	.84	2.00	4.00
Recompensa	1.78	1.67	2.00	.37	-.05	-.19	1.00	2.67
Identidad	2.93	3.00	3.00	.43	.23	-.74	2.25	3.75
Desempeño del Personal	2.53	2.50	2.50	.19	-.15	-.59	2.17	2.83
Eficiencia	2.64	3.00	3.00	.53	-.10	-.95	2.00	4.00
Eficacia	2.79	2.83	3.00	.33	-.31	-.51	2.00	3.33
Capacitación	2.08	2.00	2.00	.44	.56	-.15	1.50	3.00

Fuente: M: Media; Me: Mediana; Mo: Moda, DE: Desviación estándar; As: Asimetría; Cu: Curtosis; Mín.: Mínimo; Máx: Máximo

3.2. Contrastación de Hipótesis

H_g: El Clima Laboral influye en el Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

H₀: El Clima Laboral no influye en el Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Regla de decisión: Magnitud de la relación $r > .10$, se rechaza la Hipótesis nula.

En la Tabla 7, se muestra una influencia trivial o nula [$r_{(42)} = .04 < .10$] del Clima Laboral y sus dimensiones Estructura organizacional [$|r_{(42)}| = .08 < .10$], Recompensa [$r_{(42)} = .03 < .10$] e Identidad [$r_{(42)} = .01 < .10$] sobre el Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza. Aceptándose la Hipótesis nula H₀.

Además, se aprecia una pequeña influencia positiva [$r_{(42)} = .26 < .30$] de la Responsabilidad y una pequeña influencia negativa de la satisfacción con el Puesto laboral [$|r_{(42)}| = .11 < .10$] sobre el Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Tabla 7: *Influencia del Clima Laboral y sus dimensiones en el Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.*

Variables		$r_{(42)}$	Magnitud de la influencia
Clima Laboral	Desempeño del Personal	.04	Trivial
Puesto laboral		-.11	Pequeña
Estructura organizacional		-.08	Trivial
Responsabilidad		.26	Pequeña
Recompensa		.03	Trivial
Identidad		.01	Trivial

Fuente: $r_{(42)}$: Coeficiente de correlación de Pearson calculado con una muestra $n=42$

En la Tabla 8, se muestra una influencia trivial o nula [$r_{(42)} = .04 < .10$] del Clima Laboral y sus dimensiones Responsabilidad [$|r_{(42)}| = .00 < .10$], Recompensa [$r_{(42)} = .08 < .10$] e Identidad [$|r_{(42)}| = .03 < .10$] sobre la dimensión Eficiencia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Además, una pequeña influencia positiva de la Estructura organizacional [$r_{(42)} = .16 < .10$] y una pequeña influencia negativa de la satisfacción con el Puesto Laboral [$|r_{(42)} = -.12| < .30$] sobre la dimensión Eficiencia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Tabla 8: *Influencia del Clima Laboral y sus dimensiones en la Eficiencia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.*

Variables		$r_{(42)}$	Magnitud de la influencia
Clima Laboral	Eficiencia	.05	Trivial
Puesto laboral		-.12	Pequeña
Estructura organizacional		.16	Pequeña
Responsabilidad		.00	Trivial
Recompensa		.08	Trivial
Identidad		-.03	Trivial

Fuente: $r_{(42)}$: Coeficiente de correlación de Pearson calculado con una muestra $n=42$

En la Tabla 9, se destaca una influencia moderada de la dimensión Responsabilidad [$r_{(42)} = .31 < .50$], asimismo una pequeña influencia [$r_{(42)} = .20 < .30$] del Clima Laboral y sus dimensiones Recompensa [$r_{(42)} = .11 < .30$] e Identidad [$r_{(42)} = .19 < .30$] sobre la dimensión Eficacia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Además, una influencia trivial de la satisfacción con el Puesto Laboral [$|r_{(42)} = -.08| < .10$] sobre la dimensión Eficacia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Tabla 9: *Influencia del Clima Laboral y sus dimensiones en la Eficacia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.*

Variables		$r_{(42)}$	Magnitud de la influencia
Clima Laboral	Eficacia	.20	Pequeña
Puesto laboral		-.08	Trivial
Estructura organizacional		-.11	Pequeña
Responsabilidad		.31	Moderada
Recompensa		.11	Pequeña
Identidad		.19	Pequeña

Fuente: $r_{(42)}$: Coeficiente de correlación de Pearson calculado con una muestra $n=42$

En la Tabla 10, se destaca una pequeña influencia negativa del Clima Laboral [$|r_{(42)}| = -.20| < .30]$ y sus dimensiones Recompensa [$r_{(42)} = -.13 < .30]$ e Identidad [$r_{(42)} = -.18 < .30]$ sobre la dimensión Capacitación del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Además, una influencia trivial de las dimensiones satisfacción con el Puesto Laboral [$r_{(42)} = .01 < .10]$, Estructura organizacional [$|r_{(42)}| = -.08| < .10]$ y Responsabilidad [$|r_{(42)}| = -.01| < .30]$ sobre la dimensión Eficacia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Tabla 10: *Influencia del Clima Laboral y sus dimensiones en la Capacitación del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.*

Variables		$r_{(42)}$	Magnitud de la influencia
Clima Laboral	Capacitación	-.20	Pequeña
Puesto laboral		.01	Trivial
Estructura organizacional		-.08	Trivial
Responsabilidad		-.01	Trivial
Recompensa		-.13	Pequeña
Identidad		-.18	Pequeña

Nota: $r_{(42)}$: Coeficiente de correlación de Pearson calculado con una muestra $n=42$

IV. Discusión

A continuación, se realizará la discusión de los hallazgos encontrados en el estudio, considerando como ejes explicativos a los resultados del estudio de acuerdo a los objetivos propuestos, los cuales serán comparados o contrastados con los hallazgos manifestados por otros autores en investigaciones realizadas con anterioridad. Cabe precisar que el estudio estuvo orientado a verificar la influencia del clima laboral, entendido por Méndez Álvarez (2006), como el área específica dentro de la institución, está diseñada y dividida por el trabajador de acuerdo con las circunstancias en su fase de correlación social y estructura organizacional; Asimismo, Sobre el desempeño concebido por Stoner (1994) como miembros de la institución para conseguir sus objetivos, de acuerdo con las normas establecidas previamente.

Conforme al objetivo general, en la tabla 7 se muestra una influencia trivial o nula [$r_{(42)} = .04 < .10$] del Clima Laboral y sus dimensiones Estructura organizacional [$r_{(42)} = -.08 < .10$], Recompensa [$r_{(42)} = .03 < .10$] e Identidad [$r_{(42)} = .01 < .10$] sobre el Desempeño del personal. Además, se aprecia una pequeña influencia positiva [$r_{(42)} = .26 < .30$] de la Responsabilidad y una pequeña influencia negativa de la satisfacción con el Puesto laboral [$r_{(42)} = -.11 < .10$] sobre el Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza. Los resultados son similares a los de Vidal (2013), quien concluyó que El clima laboral establece la conducta del personal y afecta la rentabilidad de la organización mediante resultados de trabajos efectivos y eficientes. Del mismo modo, el personal de la estación de servicio BASASI ve un ambiente de trabajo adecuado y, en consecuencia, una gran eficiencia y productividad en su trabajo. Además, con los datos de Proaño (2014), se determinó que el clima organizacional incide en el desempeño de los docentes, además de que la motivación ejerce un rol fundamental en el desempeño de su trabajo, que se logra (95%). Además, se calificó el trabajo en equipo, el compromiso de los colaboradores y la toma de decisiones (80%). Por lo tanto, el nivel de desempeño del personal se incrementará para conseguir los objetivos de la institución. Este desempeño depende de la iniciativa y las acciones de la institución, siempre que el entorno cree las condiciones apropiadas, como la comunicación, la motivación, el trabajo en conjunto; en función del entorno laboral que los miembros de su organización para realizar sus deberes de manera efectiva y eficiente para el desarrollo de la organización.

En lo sucesivo se habrán de discutir los resultados de acuerdo al orden de los objetivos específicos. En la tabla 4 se muestra un Clima Laboral de nivel intermedio en un 98%, al igual que en las dimensiones Puesto Laboral en un 88%, con tendencia a ser favorable en un 12%, en la dimensión estructura organizacional en un 79% con tendencia a ser favorable en un 17%, en la dimensión Responsabilidad en un 88% con tendencia a ser favorable en un 12% e identidad en un 69% con tendencia a ser favorable en un 31%; además en la dimensión Recompensa se observa un nivel desfavorable en un 52% del personal administrativos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza. Los hallazgos son similares a los de Buitrago (2010), quien concluyó que el personal de esta organización considera que existe una buena conexión entre ellos, pero algunos aspectos como la capacitación, las relaciones entre los jefes, el buen liderazgo, la comunicación y las iniciativas de colaboración, el bienestar y la remuneración deberían mejorarse. También con Pinto L. (2015) quien descubrió que los salarios recibidos por los empleados son bajos y hay poco desarrollo de recursos humanos. Por lo tanto, se puede decir que el clima organizacional es un factor primordial en la organización, ya que ayuda a identificar los factores involucrados en la organización. Además permite identificar con precisión la diversidad de problemas dentro de la organización y puede identificar niveles de intervención, áreas de mejora y cambio. Sin embargo, Kate (2011) agrega que hoy en día es bastante interesante para casi todos los establecimientos que intentan mejorar continuamente el entorno de su organización lograr una mayor productividad sin descuidar los recursos humanos. La razón por la cual es necesario que la unidad de investigación tome medidas que permitan una mejor percepción de los trabajadores.

En la tabla 5 se aprecia un Desempeño del Personal regular en un 100%, explicado por una regular Eficiencia en un 98%, Eficacia en un 90% con tendencia a ser óptimo en un 10% y Capacitación en un 79% con tendencia a ser deficiente en un 21% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza. Los hallazgos concuerdan con los de Delgado (2015), quien señaló que El comportamiento organizacional es importante para el trabajo de los trabajadores del departamento descentralizado del gobierno del municipio de Ambato, provincia de Tungurahua. Cabe señalar que señaló ciertas actividades que no promueven la conducta de sus colaboradores y afectan la eficiencia y la calidad, producen bajos grados de calidad, afectan los servicios prestados a los ciudadanos, producen una mala imagen de la institución y molestias, para tomar

decisiones, resolver conflictos y realizar tareas. Por tanto, uno de los problemas que se evidencian después de la evaluación son afecciones en la eficacia y la capacitación, lo cual haría indicar que en la municipalidad no se gestionan estrategias adecuadas para su fortalecimiento.

En la Tabla 8, se muestra una influencia trivial o nula [$r_{(42)} = .04 < .10$] del Clima Laboral y sus dimensiones Responsabilidad [$r_{(42)} = .00 < .10$], Recompensa [$r_{(42)} = .08 < .10$] e Identidad [$r_{(42)} = -.03 < .10$] sobre la dimensión Eficiencia del Desempeño del personal administrativo. Además, una pequeña influencia positiva de la Estructura organizacional [$r_{(42)} = .16 < .10$] y una pequeña influencia negativa de la satisfacción con el Puesto Laboral [$r_{(42)} = -.12 < .30$] sobre la dimensión Eficiencia del Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza. Los hallazgos guardan relación con los de (Espejo, 2014), quien concluye que el clima organizacional de la Dirección Regional de Agricultura es deficiente para el desempeño del personal. Además, concluyeron que tuvo una influencia directa en el clima y el desempeño organizacional ($r_s = 0.789$). El impacto es fuerte y directo, lo que indica que el clima laboral tiene un impacto directo en la eficiencia del desempeño. De los resultados en este estudio debe considerarse que es importante apreciar a los empleados por adherirse a los procedimientos, etapas, reglas y otras restricciones que puedan enfrentar durante su trabajo. (Méndez Álvarez, 2006), está relacionada con la eficacia y la eficiencia, por tanto la estructura organizacional, debe gestionarse apropiadamente para garantizar un mejor desenvolvimiento en los factores del desempeño.

En la Tabla 9, se destaca una influencia moderada de la dimensión Responsabilidad [$r_{(42)} = .31 < .50$], asimismo una pequeña influencia [$r_{(42)} = .20 < .30$] del Clima Laboral y sus dimensiones Recompensa [$r_{(42)} = .11 < .30$] e Identidad [$r_{(42)} = .19 < .30$] sobre la dimensión Eficacia del Desempeño del personal administrativo. Además, una influencia trivial de la satisfacción con el Puesto Laboral [$r_{(42)} = -.08 < .10$] sobre la dimensión Eficacia del Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza. Los hallazgos son parecidos a los de Pérez y Rivera (2015), quienes mencionan que el compromiso de abordar las dificultades con un compromiso interpersonal adecuado, en términos de compromiso e identidad laboral, es relevante para la motivación y el desempeño para lograr objetivos, además del reconocimiento y la remuneración, de acuerdo con el puesto que desempeñan. Por lo tanto, desde la perspectiva teórica de Pereira (2014), el personal debe sentirse parte de la organización, y este es un componente fundamental, ya

que es un sentido de voluntad de compartir metas personales con las metas de la institución, los cuales permiten fortalecer el desempeño laboral especialmente con la posibilidad de cumplir las metas en los plazos propuestos.

En la Tabla 10, se destaca una pequeña influencia negativa del Clima Laboral [$|r_{(42)} = -.20| < .30$] y sus dimensiones Recompensa [$r_{(42)} = -.13 < .30$] e Identidad [$r_{(42)} = -.18 < .30$] sobre la dimensión Capacitación del Desempeño del personal. Además, una influencia trivial de las dimensiones satisfacción con el Puesto Laboral [$r_{(42)} = .01 < .10$], Estructura organizacional [$|r_{(42)} = -.08| < .10$] y Responsabilidad [$|r_{(42)} = -.01| < .30$] sobre la dimensión Eficacia del Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza. Los hallazgos se relacionan con los de Mino (2014), quien señaló que el entorno de trabajo de la empresa, que está vinculado a la responsabilidad, es pobre, lo que lo hace menos productivo y afecta negativamente los servicios que brinda a sus clientes, además de la falta de una buena estructura organizativa y bajos salarios. El personal crea poca motivación en ellos, afectando directamente su productividad y la falta de compromiso con la empresa. Principalmente debe señalarse que el sentido de los trabajadores de su propia libertad para decidir qué tareas realizar. Un sentido de pertenencia a su propio jefe y la supervisión de su trabajo, en general y no estrictamente, poseen una mayor implicancia en la capacitación del desempeño laboral, considerando que de acuerdo a Siliceo (2004) se basa en las necesidades de la organización, lo que resulta en cambios en las actitudes y el conocimiento del personal. Además, la capacitación permite satisfacer las necesidades actuales que se presentan en la organización, además de las necesidades futuras.

Finalmente, entre las restricciones en el curso del estudio, destacan el poco tiempo para su ejecución, además de la disponibilidad de tiempo de los trabajadores para responder a los cuestionarios aplicados. Dichas limitaciones fueron sobrellevadas gracias a adecuadas coordinaciones con los colaboradores. Por otro lado, cabe destacar que los hallazgos encontrados sólo permiten explicar la relación entre las variables, de acuerdo a las características personales y laborales de la muestra estudiada, por tanto, éstos no pueden ser generalizados a otros contextos.

V. Conclusiones

1. Se identificó en el Clima Laboral un nivel intermedio en un 98%, al igual que en las dimensiones Puesto Laboral en un 88%, con tendencia a ser favorable en un 12%, en la dimensión estructura organizacional en un 79% con tendencia a ser favorable en un 17%, en la dimensión Responsabilidad en un 88% con tendencia a ser favorable en un 12% e identidad en un 69% con tendencia a ser favorable en un 31%; además en la dimensión Recompensa se observa un nivel desfavorable en un 52% de los trabajadores administrativos.
2. Se identificó en el Desempeño del Personal un valor regular en un 100%, explicado por una regular Eficiencia en un 98%, Eficacia en un 90% con tendencia a ser óptimo en un 10% y Capacitación en un 79% con tendencia a ser deficiente en un 21% de los trabajadores administrativos.
3. Se determinó una influencia trivial o nula del Clima Laboral y sus dimensiones Estructura organizacional, Recompensa e Identidad sobre el Desempeño del personal. Además, se aprecia una pequeña influencia positiva de la Responsabilidad y una pequeña influencia negativa de la satisfacción con el Puesto laboral sobre el Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.
4. Se determinó una influencia trivial o nula del Clima Laboral y sus dimensiones Responsabilidad, Recompensa e Identidad sobre la dimensión Eficiencia del Desempeño del personal administrativo. Además, una pequeña influencia positiva de la Estructura organizacional y una pequeña influencia negativa de la satisfacción con el Puesto Laboral sobre la dimensión Eficiencia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.
5. Se determinó una influencia moderada de la dimensión Responsabilidad, asimismo una pequeña influencia del Clima Laboral y sus dimensiones Recompensa e Identidad sobre la dimensión Eficacia del Desempeño del personal administrativo. Además, una influencia trivial de la satisfacción con el Puesto Laboral sobre la

dimensión Eficacia del Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

6. Se determinó una pequeña influencia negativa del Clima Laboral y sus dimensiones Recompensa e Identidad sobre la dimensión Capacitación del Desempeño del personal. Además, una influencia trivial de las dimensiones satisfacción con el Puesto Laboral, Estructura organizacional y Responsabilidad sobre la dimensión Eficacia del Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

VI. Recomendaciones

- Al Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad, se recomienda promover la implementación de buenas relaciones interpersonales, a favor de un clima organizacional adecuado, con el fin de tener un bien de capital humano, que se sientan cómodos y satisfechos con el desempeño de sus funciones, y de esta manera el usuario puede brindar servicios de calidad.
- A los funcionarios de la Municipalidad, se recomienda crear un entorno organizacional adecuado para que los servidores que trabajan en él puedan identificarse y trabajar con gran entusiasmo y, por lo tanto, les permita desempeñarse mejor.
- Al Jefe Recursos Humanos de la Municipalidad, se recomienda alentar medidas para mejorar el sistema de recompensas entre el personal ya que los resultados reflejan una desfavorable percepción.
- Al Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad, es aconsejable proporcionar capacitación continua sobre temas de responsabilidad, ya que es un factor importante en el clima organizacional, porque cuantas más herramientas disciplinarias tenga en el trabajo, mejor se desempeñará.
- Al Gerente Municipal de la Municipalidad, es aconsejable tomar las medidas necesarias para desarrollar el medio en el que el personal realiza sus actividades diarias, tales como muebles adecuados, buena iluminación, ventilación, etc. Estas acciones tendrán un clima organizacional adecuado y, además lograrán un buen desempeño laboral.
- A futuros investigadores, realizar investigaciones con diseño explicativo, con el fin de conocer la relación causal entre el clima organizacional y otras variables como la motivación y el estrés laboral.

VII. Referencias

- Fuentes Navarro, S. M. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango).
- Galindo, O. (2011). Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- KATE (2011), En su Tesis: “Clima Laboral y la Productividad”.
- Delgado (2015). El comportamiento organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Cultura del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato, provincia de Tungurahua. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Pinto, L. (2015). Propuesta estratégica para el fortalecimiento del clima organizacional y mejora de la motivación del recurso humano en la Compañía Costarricense del Café S.A. (CAFESA).
- Proaño (2014). Incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez. Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Espejo Rodríguez, Maricarmen. (2014). Clima Organizacional en el desempeño laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junin - 2014. Junin.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación (6th ed.). México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Galindo, O. (2011). Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Pérez y Rivera (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigación de la amazonia peruana, periodo 2013. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

- Vidal (2013). Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la estación de servicios Basasi Celendín. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Toala (2013). Diseño De Clima Organizacional Como Mecanismo De Atención y su Incidencia en el desempeño profesional de los Servidores Públicos Del Ilustre Municipio De Jipijapa. Trujillo.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. (8ª ed.) México: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento Organizacional. (3.ªed.) México: Mxgraw Hill.
- Sánchez (2015). El clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa constructora COAM Contratistas S.A.C. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Ramos Moreno y Diana Constanza (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje.
- Méndez, Álvarez (2006). En su Libro: “Clima Organizacional”, 1ra ed., Edit. Universidad del Rosario. Colombia.
- Litwin g. y Stinger (1997). En su Libro: “Dimensiones del Clima Organizacional”. Sociedad Latinoamericana para la Calidad, Internet.
- Mino Edgardo (2014), “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque”.
- Casas y López (2014). Programa De Participación Y Reconocimiento Para Mejorar El Clima Organizacional De La Municipalidad Distrital De Santiago De Cao. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Ohtman (2014). Employee performance appraisal satisfaction. Institute for Deelopment Policy and manangement.
- Olvera (2013). Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos. Universidad de Guayaquil.
- Vega (2007). Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la unidad de atención y prevención de la violencia de la fiscalía del distrito nacional. Universidad del Caribe.

- Betancur, J. (2010). Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la liga colombiana contra el cáncer seccional Risaralda. Universidad Tecnológica de Pereira.
- Morales y Ronis (2012). Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. Universidad estatal de Milagro.
- Hashemi y Sadeki (2016). The relationship between job satisfaction and organizational climate: a case study of government departments in Divandarreh. *Worlds scientific news*.
- Álvarez (2010), Satisfacción laboral en el personal técnico y secretarial de una institución de educación superior. Tesis Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Stoner, J. (1994). Administración. Estados Unidos: Virginia.
- Chiavenato, I (2002). Administración de recursos humanos. México. ed. 5ta. Ed.MC Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.
- Amendaño y Beltrán (2014). La evaluación del desempeño y su incidencia en el rendimiento laboral de los servidores administrativos del GAD Municipal del cantón Naranjito. Universidad Estatal de Milagro.
- Arizabaleta (2004), Diagnóstico Organizacional. Bogotá, Colombia: ECOE EDICIONES.
- Chiavenato (2009). Comportamiento Organizacional. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Gutiérrez (2014). Calidad y productividad. (1.ªed.) México: McGraw-Hill.
- Siliceo (2004). Capacitación y Desarrollo De Personal. México: Limusa.
- Sernaqueo, D. (14 de 01 de 2010). deisysernaqueo.wordpress. Obtenido de <https://deisysernaqueo.wordpress.com/2010/01/14/municipio-y-municipalidad/>
- Goldhaber., G. M. (1994). Comunicación Organizacional. Mexico: Diana sexta impresion pag. 30,31.
- Kinicki y Kreitner (1997). Comportamiento de las organizaciones. España: Aravaca.
- Concha Artola y Gonzales Páramo (1997), Empresa pública y empresa privada: titularidad y eficiencia relativa. España: Banco de España.

- Flores, “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en el Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A”, 2007.
- Buitrago, J. J. (2010). Propuesta de mejoramiento del Clima Laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal. Pereira: Universidad Tecnológica De Pereira.
- Cohen (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Gutiérrez y Vladimirovna (2016). Estadística Inferencial 1: Para Ingeniería y Ciencias. 1Ed. Grupo Editorial Patria. México. Pág. 112.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., y Black, W. (2005). Análise Multivariada de dados. Porto Alegre: Bookman.
- Pearson, K. (1920). Notes on the history of correlation. *Biometrika*. 13, 25-45.
- Calvo (2015). Diseño de muestreo y aplicaciones. Pág. 1. Disponible en: <http://www.esteban-calvo.com/wp-content/uploads/2015/09/Clase-05-160907-para-estudiantes.pdf>

VIII. Anexos.

Anexos 1: Matriz de Consistencia

OBJETO (TÍTULO DEL TEMA)	PROBLEMA	OBJETIVO	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS
<p>LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA - PROVINCIA DE TRUJILLO - LA LIBERTAD</p>	<p>¿Cuál es la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad Distrital de la Esperanza - Trujillo – La Libertad?</p>	<p>Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad Distrital de la Esperanza.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de Clima Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza. 2. Identificar el nivel de Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza. 3. Establecer la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en el Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza. 4. Determinar la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) 	<p>El clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.</p>

			<p>en la dimensión Eficiencia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.</p> <p>5. Analizar la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en la dimensión Eficacia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.</p> <p>6. Examinar la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en la dimensión Capacitación del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.</p>	
--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODO
<p>¿Cuál es la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad Distrital de la Esperanza - Trujillo - La Libertad?</p>	<p>El clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad Distrital de la Esperanza.</p>	<p><u>GENERAL:</u> Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad Distrital de la Esperanza.</p>	<p>VI: CLIMA LABORAL</p>	<p>Méndez Álvarez (2006), define al Clima Laboral como el espacio particular perteneciente a la institución, creado y dividido por el trabajador de acuerdo a las situaciones que halla en su fase de relación social y en la estructura organizacional expresada por: liderazgo, motivación, objetivos, relaciones interpersonales y toma de decisiones; que influye en su nivel de contribución, eficacia en sus labores, percepción, actitudes, comportamiento y satisfacción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puesto Laboral • Estructura Organizacional • Responsabilidad • Recompensa • Identidad 	<p><u>DISEÑO:</u> Descriptivo-Correlacional</p> <p><u>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN:</u> Cuantitativa</p> <p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</u> Aplicada Correlacional Cuantitativo Transversal</p> <p><u>POBLACIÓN:</u> 42 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.</p> <p><u>MUESTRA:</u> 42 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.</p>

<p>PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN</p> <p>1. ¿De qué manera se identificará el nivel de Clima Laboral del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza?</p> <p>2. ¿De qué manera se identificará el nivel de Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza?</p> <p>3. ¿De qué manera se establecerá la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en el Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza?</p> <p>4. ¿De qué manera se determinará la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en la dimensión Eficiencia del Desempeño del Personal administrativo de la</p>		<p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. Identificar el nivel de Clima Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.</p> <p>2. Identificar el nivel de Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.</p> <p>3. Establecer la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en el Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.</p> <p>4. Determinar la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en la dimensión Eficiencia del Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.</p> <p>5. Analizar la influencia del Clima Laboral y sus</p>	<p>V2:</p> <p>DESEMPEÑO DEL PERSONAL</p>	<p>Stoner (1994): Define al Desempeño del Personal como la forma en que los miembros de la organización alcanzan sus objetivos, de manera eficaz y cumpliendo con las normas establecidas con anterioridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Capacitación 	<p><u>INSTRUMENTO:</u></p> <p>Cuestionario</p> <p>El cuestionario consta de 24 preguntas.</p> <p><u>ESCALA DE MEDICIÓN:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Generalmente - A veces - Nunca
--	--	---	--	---	--	---

<p>Municipalidad Distrital de la Esperanza?</p> <p>5. ¿De qué manera se analizará la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en la dimensión Eficacia del Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza?</p> <p>6. ¿De qué manera se examinará la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en la dimensión Capacitación del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza?</p>		<p>dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en la dimensión Eficacia del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.</p> <p>6. Examinar la influencia del Clima Laboral y sus dimensiones (Puesto Laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa e Identidad) en la dimensión Capacitación del Desempeño del Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.</p>				
---	--	---	--	--	--	--

Anexos 2: Cuestionarios de la Investigación

CUESTIONARIO DE LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza. Este instrumento es completamente privado y la información que se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para fines académicos de la presente investigación.

INSTRUCCIONES:

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ Siempre : 4
- ✓ Generalmente : 3
- ✓ A veces : 2
- ✓ Nunca : 1

Lea con mucha atención las preguntas y las opciones para las repuestas. Para cada ítem Marque con un lápiz sólo una respuesta colocando una equis (x) en el recuadro que considere que se ajuste más a la realidad.

N°	Ítems	1	2	3	4
PUESTO LABORAL					
01	¿Se siente satisfecho con el puesto laboral que ocupa actualmente?				
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
01	¿La gerencia reacciona rápido ante los problemas?				
02	¿Sabe a quién recurrir para cada tipo de problema?				
RESPONSABILIDAD					
01	¿Su supervisor le permite tomar decisiones de cómo realizar su trabajo?				
02	¿El personal de la municipalidad trabaja con responsabilidad para realizar las labores solicitadas?				
RECOMPENSA					
01	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza adecuadamente sus labores?				
02	¿Existen posibilidades de ascenso dentro de su trabajo?				
03	¿Recibe algún estímulo no económico de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?				
IDENTIDAD					
01	¿El trabajo que desempeña es importante?				
02	¿De ser necesario se queda más tiempo del horario de salida?				
03	¿Ante el resto habla bien de la municipalidad para la que trabaja?				
04	¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización?				

Fuente: Elaboración Propia

**CUESTIONARIO DE LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LA ESPERANZA**

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza. Este instrumento es completamente privado y la información que se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para fines académicos de la presente investigación.

INSTRUCCIONES:

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ Siempre : 4
- ✓ Generalmente : 3
- ✓ A veces : 2
- ✓ Nunca : 1

Lea con mucha atención las preguntas y las opciones para las repuestas. Para cada ítem Marque con un lápiz sólo una respuesta colocando una equis (x) en el recuadro que considere que se ajuste más a la realidad.

N°	Ítems	1	2	3	4
EFICIENCIA					
01	¿Utiliza correctamente los recursos asignados a cada área?				
EFICACIA					
01	¿Los productos que ofrece la municipalidad son de calidad?				
02	¿Las metas establecidas por la municipalidad son cumplidas en los tiempos planificados?				
03	¿La municipalidad logra alcanzar los resultados proyectados?				
CAPACITACIÓN					
01	¿En el trabajo que realizas eres capacitado permanentemente para tomar decisiones ante cualquier eventualidad?				
02	¿Las capacitaciones que recibe por parte de la municipalidad han ayudado a aumentar la productividad de los trabajadores?				

Fuente: Elaboración Propia

Anexos 3: Matriz de Validación de criterio de Jueces

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : “Escala Valorativa de Clima Laboral”

OBJETIVO : “Conocer la Escala que presenta la Variable Clima Laboral”

DIRIGIDO A : “Funcionarios de la Municipalidad Distrital de la Esperanza”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cornejo Rodriguez Shajla Juliana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Ms-Ingeniero Civil

VALORACIÓN:

MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
			✓	



Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : “Escala Valorativa de Desempeño del Personal”

OBJETIVO : “Conocer la Escala que presenta la Variable Desempeño del Personal”

DIRIGIDO A : “Funcionarios de la Municipalidad Distrital de la Esperanza”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cornejo Rodriguez Shyla Juliana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Ms-Ingenieria Civil

VALORACIÓN:

MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
			✓	



Firma del Validador

VALIDEZ DE CRITERIOS DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de Validación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Necesario - De Acuerdo	Regularmente Necesario - Regularmente de Acuerdo	Innecesario - En Desacuerdo	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador			Relación entre el Indicador y el Ítem	
							SI	NO	SI	NO		SI	NO
CLIMA LABORAL	Puesto Laboral	Satisfacción	¿Se siente satisfecho con el puesto laboral que ocupa actualmente?				✓		✓		✓		
	Estructura Organizacional	Favorece la solución de los problemas laborales rápidamente	¿La gerencia reacciona rápido ante los problemas?				✓		✓		✓		
		Estimula la ágil comunicación con los mandos de la empresa	¿Sabe a quién recurrir para cada tipo de problema?				✓		✓		✓		
	Responsabilidad	Autonomía para la realización de las labores	¿Su superior le permite tomar decisiones de cómo realizar su trabajo?				✓		✓		✓		
			¿El personal de la municipalidad trabaja con responsabilidad para realizar las labores solicitadas?				✓		✓		✓		
	Recompensa	Los aspectos económicos	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza adecuadamente sus labores?				✓		✓		✓		
		Las posibilidades de ascenso	¿Existen posibilidades de ascenso dentro de su trabajo?				✓		✓		✓		
		Los colaboradores son recompensados	¿Recibe algún estímulo no económico de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?				✓		✓		✓		
	Identidad	Permite sentirse parte de los objetivos	¿El trabajo que desempeña es importante?				✓		✓		✓		
			¿De ser necesario se queda más tiempo del horario de salida?				✓		✓		✓		
		Genera el sentimiento de sentirse parte de la organización	¿Ante el resto habla bien de la municipalidad para la que trabaja?				✓		✓		✓		
			¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización?				✓		✓		✓		

DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Recurso mensual asignado a cada área	¿Utiliza correctamente los recursos asignados a cada área?				✓	✓	✓	✓	
	Eficacia	Productos Logrados	¿Los productos que ofrece la municipalidad son de calidad?				✓	✓	✓	✓	
		Cumplimiento de metas	¿Las metas establecidas por la municipalidad son cumplidas en los tiempos planificados?				✓	✓	✓	✓	
		Alcanza los resultados proyectados	¿La municipalidad logra alcanzar los resultados proyectados?				✓	✓	✓	✓	
	Capacitación	Entrenamiento Permanente	¿En el trabajo que realizas eres capacitado permanentemente para tomar decisiones ante cualquier eventualidad?				✓	✓	✓	✓	
		Aumentar la productividad del trabajador	¿Las capacitaciones que recibe por parte de la municipalidad han ayudado a aumentar la productividad de los trabajadores?				✓	✓	✓	✓	

Apellidos y Nombre de Juez Validador: Cornejo Rodriguez Shyla Juliana

Especialidad del Validador : Ms-Ingenieria Civil

Fecha: 05 Nov 2019


Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : “Escala Valorativa de Clima Laboral”

OBJETIVO : “Conocer la Escala que presenta la Variable Clima Laboral”

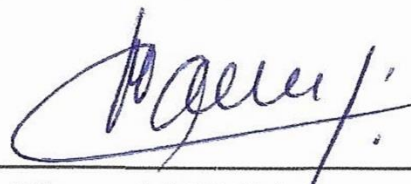
DIRIGIDO A : “Funcionarios de la Municipalidad Distrital de la Esperanza”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CASTILLO CHAVEZ JUAN HUMBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN INGENIERIA CIVIL

VALORACIÓN:

MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
			✓	



Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : “Escala Valorativa de Desempeño del Personal”

OBJETIVO : “Conocer la Escala que presenta la Variable Desempeño del Personal”

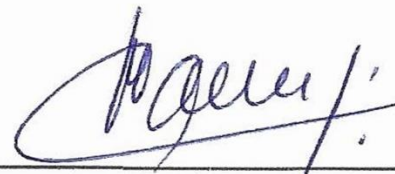
DIRIGIDO A : “Funcionarios de la Municipalidad Distrital de la Esperanza”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CASTILLO CHAVEZ JUAN HUMBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN INGENIERIA CIVIL

VALORACIÓN:

MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
			✓	



Firma del Validador

VALIDEZ DE CRITERIOS DE JUECES O EXPERTOS

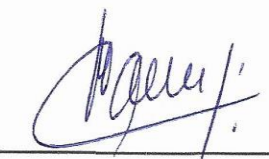
Matriz de Validación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Necesario - De Acuerdo	Regularmente Necesario - Regularmente de Acuerdo	Innecesario - En Desacuerdo	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador			Relación entre el Indicador y el Ítem	
							SI	NO	SI	NO		SI	NO
CLIMA LABORAL	Puesto Laboral	Satisfacción	¿Se siente satisfecho con el puesto laboral que ocupa actualmente?				X		X		X		
	Estructura Organizacional	Favorece la solución de los problemas laborales rápidamente	¿La gerencia reacciona rápido ante los problemas?				X		X		X		
		Estimula la ágil comunicación con los mandos de la empresa	¿Sabe a quién recurrir para cada tipo de problema?				X		X		X		
	Responsabilidad	Autonomía para la realización de las labores	¿Su superior le permite tomar decisiones de cómo realizar su trabajo?				X		X		X		
			¿El personal de la municipalidad trabaja con responsabilidad para realizar las labores solicitadas?				X		X		X		
	Recompensa	Los aspectos económicos	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza adecuadamente sus labores?				X		X		X		
		Las posibilidades de ascenso	¿Existen posibilidades de ascenso dentro de su trabajo?				X		X		X		
		Los colaboradores son recompensados	¿Recibe algún estímulo no económico de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?				X		X		X		
	Identidad	Permite sentirse parte de los objetivos	¿El trabajo que desempeña es importante?				X		X		X		
			¿De ser necesario se queda más tiempo del horario de salida?				X		X		X		
		Genera el sentimiento de sentirse parte de la organización	¿Ante el resto habla bien de la municipalidad para la que trabaja?				X		X		X		
			¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización?				X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Recurso mensual asignado a cada área	¿Utiliza correctamente los recursos asignados a cada área?				X	X	X	X		
	Eficacia	Productos Logrados	¿Los productos que ofrece la municipalidad son de calidad?				X	X	X	X		
		Cumplimiento de metas	¿Las metas establecidas por la municipalidad son cumplidas en los tiempos planificados?				X	X	X	X		
		Alcanza los resultados proyectados	¿La municipalidad logra alcanzar los resultados proyectados?				X	X	X	X		
	Capacitación	Entrenamiento Permanente	¿En el trabajo que realizas eres capacitado permanentemente para tomar decisiones ante cualquier eventualidad?				X	X	X	X		
		Aumentar la productividad del trabajador	¿Las capacitaciones que recibe por parte de la municipalidad han ayudado a aumentar la productividad de los trabajadores?				X	X	X	X		

Apellidos y Nombre de Juez Validador: CASTILLO CHAVEZ JUAN HUMBERTO

Especialidad del Validador : MAGISTER EN INGENIERIA CIVIL.



Firma del Validador

Fecha: 08/11/19

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : “Escala Valorativa de Clima Laboral”

OBJETIVO : “Conocer la Escala que presenta la Variable Clima Laboral”

DIRIGIDO A : “Funcionarios de la Municipalidad Distrital de la Esperanza”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : HERLO CATAHUAN, Gabriela del Pilar.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRIA EN ARQUITECTURA.

VALORACIÓN:

MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
			✓	

Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : “Escala Valorativa de Desempeño del Personal”

OBJETIVO : “Conocer la Escala que presenta la Variable Desempeño del Personal”

DIRIGIDO A : “Funcionarios de la Municipalidad Distrital de la Esperanza”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : HERLO CATACHUÁN, Gabriela del Pilar.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRIA EN ARQUITECTURA.

VALORACIÓN:

MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
			✓	



Firma del Validador

VALIDEZ DE CRITERIOS DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de Validación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Necesario - De Acuerdo	Regularmente Necesario - Regularme de Acuerdo	Innecesario - En Desacuerdo	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el Indicador y el Ítem		Relación entre el Ítem y la opción de Respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL	Puesto Laboral	Satisfacción	¿Se siente satisfecho con el puesto laboral que ocupa actualmente?				✓		✓		✓		✓		
	Estructura Organizacional	Favorece la solución de los problemas laborales rápidamente	¿La gerencia reacciona rápido ante los problemas?				✓		✓		✓		✓		
		Estimula la ágil comunicación con los mandos de la empresa	¿Sabe a quién recurrir para cada tipo de problema?				✓		✓		✓		✓		
	Responsabilidad	Autonomía para la realización de las labores	¿Su superior le permite tomar decisiones de cómo realizar su trabajo?				✓		✓		✓		✓		
			¿El personal de la municipalidad trabaja con responsabilidad para realizar las labores solicitadas?				✓		✓		✓		✓		
	Recompensa	Los aspectos económicos	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza adecuadamente sus labores?				✓		✓		✓		✓		
		Las posibilidades de ascenso	¿Existen posibilidades de ascenso dentro de su trabajo?				✓		✓		✓		✓		
		Los colaboradores son recompensados	¿Recibe algún estímulo no económico de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?				✓		✓		✓		✓		
	Identidad	Permite sentirse parte de los objetivos	¿El trabajo que desempeña es importante?				✓		✓		✓		✓		
			¿De ser necesario se queda más tiempo del horario de salida?				✓		✓		✓		✓		
		Genera el sentimiento de sentirse parte de la organización	¿Ante el resto habla bien de la municipalidad para la que trabaja?				✓		✓		✓		✓		
			¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización?				✓		✓		✓		✓		

DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Recurso mensual asignado a cada área	¿Utiliza correctamente los recursos asignados a cada área?				✓	✓	✓	✓	
	Eficacia	Productos Logrados	¿Los productos que ofrece la municipalidad son de calidad?				✓	✓	✓	✓	
		Cumplimiento de metas	¿Las metas establecidas por la municipalidad son cumplidas en los tiempos planificados?				✓	✓	✓	✓	
		Alcanza los resultados proyectados	¿La municipalidad logra alcanzar los resultados proyectados?				✓	✓	✓	✓	
	Capacitación	Entrenamiento Permanente	¿En el trabajo que realizas eres capacitado permanentemente para tomar decisiones ante cualquier eventualidad?				✓	✓	✓	✓	
		Aumentar la productividad del trabajador	¿Las capacitaciones que recibe por parte de la municipalidad han ayudado a aumentar la productividad de los trabajadores?				✓	✓	✓	✓	

Apellidos y Nombre de Juez Validador: HERLO CATACHUÁN, Gabriela del Pilar.

Especialidad del Validador MAESTRIA EN ARQUITECTURA.

Fecha: 17/11/19

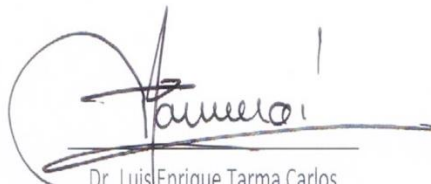

Firma del Validador

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, LUIS ENRIQUE TARMA CARLOS docente del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA – PROVINCIA DE TRUJILLO – LA LIBERTAD – 2019, del estudiante ANDERSON LENIER CEDEÑO MENDOZA he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 19% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 02 de Abril del 2020



Dr. Luis Enrique Tarma Carlos

DNI: 19321480

Revisión 01

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	15%	1%	17%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.umb.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1%

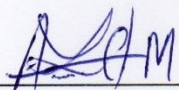


ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo ANDERSON LENIER CEDEÑO MENDOZA identificado con DNI N° 47141570
egresado del Programa Académico de MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL de la Escuela
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo , no autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
"LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA - PROVINCIA DE
TRUJILLO - LA LIBERTAD - 2019", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33
Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: 47141570



Trujillo 26 de DICIEMBRE del 20 19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CEDENO MENDOZA ANDERSON LENIER

INFORME TITULADO:

La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza - Trujillo - La Libertad - 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción

SUSTENTADO EN FECHA: 04 de Enero 2020

NOTA O MENCIÓN : Unanimidad



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN