



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Clima organizacional para el desempeño laboral en los  
trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de  
Morrope, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Rodas Latorre, Víctor Alan (ORCID: 0000-0002-8271-0588)

**ASESOR:**

Dra. Monteagudo Zamora, Vilma (ORCID: 0000-0002-7602-1807)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**CHICLAYO - PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado para aquellas personas que aún creen que los sueños se pueden hacer realidad, de iniciar un nuevo camino con amor y perseverancia para buscar la felicidad.

Victor Alan.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme la vida y permitirme superarme día a día, a su vez de ser mi guía durante estos años, al darme la fortaleza, perseverancia y sobre todo paciencia para alcanzar otra meta en mi vida, asimismo aprendiendo a superar los obstáculos y aquellas dificultades que se me presentaron este tiempo.

A la Municipalidad distrital de Morrope en su representación al señor alcalde profesor **Nery Alejandro Castillo Santamaria** por darme las garantías y facilidades para hacer esta investigación.

A mi familia por estar conmigo en este camino, agradecerles por tener paciencia conmigo en todo este tiempo que no me dedique a ellos, por empujarme con palabras de aliento para lograr realizarme.

A la Universidad Cesar Vallejo la cual nos abrió sus puertas para enseñarnos a construir un futuro, por haberme recibido durante estos años y fortalecerme como profesional.

A todos los profesores que enriquecieron mi formación profesional, en especial a los maestros **Carlos Centurion** y la maestra **Vilma Monteagudo** por ofrecer sus conocimientos, experiencias personales y sus consejos que ayudaron en este proceso de aprendizaje. Así también mis grandes amigos que conocí en la universidad porque con ellos vivimos momentos muy divertidos, alegres, carismáticos, sobre todo poder haber compartido sus conocimientos conmigo.

Victor Alan

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstrac.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODOS.....	15
2.1. Tipo y diseño de Investigacion .....	15
2.2 Operacionalización de Variables .....	16
2.3. Población y Muestra .....	17
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5. Métodos de análisis de datos .....	18
2.6. Aspectos éticos .....	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES .....	36
VI. RECOMENDACIONES .....	37
VII. PROPUESTA.....	39
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS .....	50

## Índice de tablas

Tabla 1.	Diseñar acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	Pág. 19
Tabla 2.	Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	20
Tabla 3.	Diseñar acciones sobre la dimensión del liderazgo del clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	21
Tabla 4.	Diseñar acciones sobre la dimensión de relaciones interpersonales del clima organizacional en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	22
Tabla 5.	Diseñar acciones sobre la dimensión implicación del clima organizacional en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	23
Tabla 6.	Diseñar acciones sobre la dimensión Organización del clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	24
Tabla 7.	Diseñar acciones sobre el Reconocimiento del clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	25
Tabla 8.	Diseñar acciones sobre la dimensión Incentivos del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	26
Tabla 9.	Diseñar acciones sobre la dimensión igualdad del clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	27
Tabla 10.	Diseñar acciones sobre la dimensión Funciones del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad Distrital de Mórrope, 2019.....	28
Tabla 11.	Diagnosticar el Nivel de la dimensión Comportamiento del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	29
Tabla 12.	Diagnosticar la dimensión rendimiento del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	30

## Índice de figuras

Figura 1.	Nivel de acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	Pág. 19
Figura 2.	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	20
Figura 3.	Nivel de acciones sobre dimensión liderazgo de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	21
Figura 4.	Nivel de acciones sobre las dimensiones relaciones interpersonales de la variable clima organizacional en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	22
Figura 5.	Nivel de acciones sobre la dimensión implicación de la variable clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	23
Figura 6.	Nivel de acciones sobre la dimensión Organización de clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	24
Figura 7.	Nivel de la dimensión Reconocimiento de la variable clima laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de morrope 2019.....	25
Figura 8.	Nivel de la dimensión Incentivos de la variable clima laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de morrope 2019.....	26
Figura 9.	Nivel de acciones sobre la dimensión de la igualdad de la variable desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	27
Figura 10.	Diagnosticar el Nivel de la dimensión Funciones de la variable desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	28
Figura 11.	Nivel de la dimensión comportamiento de la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	29
Figura 12.	Nivel de la dimensión rendimiento de la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.....	30

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo de Proponer acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Mórrope, 2019. El tipo de investigación es descriptivo y el diseño es no experimental transversal. La Población considerada fue de 90 trabajadores administrativos de la Municipalidad. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos consistieron en dos cuestionarios validados por juicio de expertos. Los servidores encuentran al clima organizacional en el nivel alto una predominancia de 23%, en los niveles muy alto, bajo y muy bajo con un 20%, y con el 17% en el nivel medio. El liderazgo se encuentra predominante alto con 47%, las relaciones interpersonales con 33% es alto, implicación 27% en el nivel muy alto, e igualdad 30% en el nivel alto, la organización 33% en el nivel muy alto y el reconocimiento con 33% pero en el nivel solo alto. Se elaboraron las acciones (propuesta) y el producto de esta investigación podemos concluir que el clima organizacional de dicha entidad es favorable, pero buscaremos que sea mejor de la misma manera su desempeño laboral, a su vez sugerimos la aplicación de una propuesta al concluir esta investigación.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Desempeño Laboral, trabajadores administrativos.

## **Abstract**

The objective of this study was to Propose organizational climate actions to improve job performance in administrative workers in the district municipality of Mórrope, 2019. The type of research is descriptive and the design is non-experimental, cross-sectional. The population considered was 90 administrative workers of the Municipality. The technique used was the survey and the instruments consisted of two questionnaires that were validated by expert judgment. The servers find the organizational climate at the high level a predominance of 23%, at the very high, low and very low levels with 20%, and with 17% at the medium level. Leadership is predominantly high with 47%, interpersonal relationships with 33% is high, involvement 27% at the very high level, and equality 30% at the high level, the organization 33% at the very high level and recognition with 33% but only high level. The actions (proposal) were developed and the product of this research we can conclude that the organizational climate of said entity is favorable, but we will seek to improve its work performance in the same way, in turn we suggest the application of a proposal at the end of this research.

**Keywords:** Organizational Climate, Labor Performance, administrative workers.

## I. INTRODUCCIÓN

Disponer de un buen clima organizacional es el deseo que toda entidad pues su equipo humano demostraría encontrar sinergia en sus lineamientos de sus integrantes. Lograr un buen desempeño laboral es fomentar que se garantice las condiciones como fomentar liderazgos, mejorar relaciones interpersonales acordes en las diferentes oficinas, estableciendo formas de motivar a todos los miembros de cada equipo a su vez conllevaría que se desempeñe el colaborador de la mejor (Moslehpour et al., 2018).

En el sector privado se gestiona considerando valores de productividad e indicadores de desempeño a si mismo considerar el compromiso de los miembros en el logro de objetivos comunes, las metas comprometidas a todo el equipo. En realidad, en el sector público no se maneja de la misma manera pues denotamos en sus miembros desganado y aspectos burocráticos en las personas que lideran esos procesos, esto posteriormente refleja estrés de cada uno de los colaboradores al no tener un horizonte claro y lineamientos en la organización acordes con el clima organizacional que se anhela contar (Marr, 2013).

Un estudio sobre clima organizacional en ámbitos internacionales realizado por Ascendo (2013), Presento porcentajes a cerca del clima organizacional en países de america latina indicando que por ejemplo Republica Dominicana cuenta con un 83.42%, Ecuador con un 82.23% y Colombia refleja un 80.05% por otro lado los países que cuentan con un clima no favorable son Chile con 71.88 Uruguay con 70.38 y nuestro país con 68.02%.

Schneider et al (2017) Para ser una empresa competitiva es necesario adoptar lineamientos que fomenten el desarrollo organizacional. A diferencia de entornos de apatía similares a los encontrados en un clima organizacional para ello se requiere que todos muestren interés cuenten con las herramientas necesarias, ante ello planteamos una serie de actitudes y comportamientos donde toda la organización se involucra y sin lugar a duda hacer las cosas bien no basta para que se logre todo, sino que necesitamos que tengamos un horizonte muy bien interpretado por todos.

A nivel nacional según la investigación realizada por el Diario Uno (2016) " apoyada por el centro de liderazgo para el desarrollo perteneciente a la universidad católica san Pablo cuyo tema fue Dignóstico de Clima Laboral sustentado en el análisis de 5000 organizaciones en el rubro privado y refleja lo siguientes resultados positivos en algunos casos donde 7 de cada 10 trabajadores muestran la exitencia de un buen clima en la organización , por otro lado en el sector publico nos indica una realidad triste mas aun en las municipalidades como el poder judicial entre otras un clima laboral negativo con cifras que proyectan que de cada 8 de 10 trabajadores muestran una desmotivación en su labor por razones burócratas de actitudes de dedocracia en la gestión , pautas que no deben tener las entidades si quieren lograr objetivos.

Según Parrillo (2016) en el artículo periodístico del diario el comercio en Chimbote, sostuvo que el sector publico carecen en su mayoría de acortes planteamientos para lograr un optimo desempeño laboral por mala gestión en el liderazgo de la entidad y esto sucede por un inadecuado control que pasa por designar en muchos casos autoridades en oficinas sin competencias acorden con la urgencia y esto domenta clima organizacional no adecuado.

A nivel internacional contamos con investigaciones sustentadas en tesis que plantean praxis vigentes y detallaremos a continuación:

Olsson et ál (2019) en su artículo en Suecia, tuvo como propósito evaluar el clima para la innovación y la creatividad y examinar cómo las organizaciones minoristas lo perciben. Aplicando un enfoque de métodos mixtos utilizando una encuesta de clima organizacional y entrevistas individuales. Concluyeron que ES necesario y vital que nuestro equipo este capacitado, preparado para nuevos cambios en un airganización.

Bekesi & Bacter (2018) en su artículo, buscaron analizar la evaluación del desempeño profesional en el municipio de Oradea, el estudio fue citado como cualitativo. Utilizando como herramientas las entrevistas las cuales sirvieron para el analisis. Donde obtuvieron, como resultado la necesidad de evaluar criterios que permitan resolver problemas de manera eficiente asumiendo responsabilidades con capacidad de mejora, trabajo en equipo establecido la planificación como herramienta de gestion necesaria que involucre a todos los colaboradores a nivel organizacional conllevando a que esto repercuta en su desempeño laboral.

Madhukar & Sharma (2017) en su artículo realizado en la India, cuyo objetivo fue conocer la modalidad en que llega a percibirse el clima organizacional a partir de las motivaciones de trabajadores, con un enfoque cualitativo, descriptivo y no experimental, y el tamaño muestral fue 50 directores y 500 maestros requirió un cuestionario. Concluyo que la ausencia de unanimidad parte de un único marco conceptual en torno al clima organizacional. Por lo cual, es de suma importancia las motivaciones de los empleados, donde se deben tomar en cuenta para el éxito de una organización.

Sierra (2015) realizó un estudio tesis en Guatemala, planteo que el clima organizacional administrativo en el hospital regional de Coban, se encuentra adecuado a razón de factores positivos ubicados a su vez también existe deficiencia causadas por factores como la remunerativa y la orientación hacia la calidad brindada por los mismos colaboradores.

Sum (2015) realizó un estudio tesis en Guatemala, exponiendo en la misma el desempeño laboral de los servidores y esta unidad fue realizada utilizando como escala de calificación la escala de Likert, aplicado a colaboradores de una citada empresa obteniendo resultados favorables de las pruebas realizadas, para ello se obtuvo un 45% como bueno, un nivel medio con 15% y malo 40%.

Polanco (2014) realizó un estudio en Honduras, cuyo objetivo fue esta determinando el Clima laboral y satisfacción laboral en los educadores. Planteo que su Clima Laboral observado en los trabajadores es favorable por la adecuación del personal a su rol que desempeña en su entidad a su vez ésta complementada por la teoría de las expectativas y considerados en los modelos conductuales acorde con su profesión. Y como No el clima Laboral es fortalecido por las conductas interpersonales (58%) planteados en la organización fortalecido por la interacción con sus miembros en la entidad de servicio educativo. Respecto a los mecanismos de como incentivar, los maestros se encuentran descontentos con comentarios propios de insatisfacción laboral promediando en rango de 20 y 30%, por otro lado, la satisfacción laboral, refleja que 1.33-5.33%. En general se puede decir que su clima laboral refleja parámetros como en nivel medio 67%, luego nivel bueno con 12% y finalmente con 11% nivel excelente.

Solano (2017) realizó un estudio en Juanjui – Perú, analizar en la Gerencia Territorial Huallaga central el Clima organizacional y desempeño laboral de sus trabajadores. Consideró al desempeño laboral muestra un nivel regular, considerando la respuesta de sus trabajadores, frente a sus actitudes además el personal expreso empatía a los planteamientos que el jefe realizaba, pero no exponen los parámetros establecidas por su jefe inmediato, no tienen opinión ni revaten interrogantes, y en muchas situaciones el trabajador no cuenta con una predisposición para el realizar su labor.

Tasayco (2017) desarrollo su investigación en Lima, buscar el compromiso organizacional y desempeño laboral del equipo integrado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. El diseño utilizado fue no experimental, como resultado indica que la variable desempeño laboral, de los encuestados muestra un 51,1% acorde al nivel medio: en cambio 9,3 % es deficiente su desempeño, 37,4% como regular desempeño y finalmente 4,4% como desempeño adecuado.

Gutiérrez (2015) en su estudio realizado en Trujillo, como influye el clima laboral y la productividad del personal operario agrícola de la Empresa Dámper Trujillo SAC. La investigación fue no experimental, donde consideró criterios para evaluar el clima laboral como relaciones interpersonales, intereses y mecanismos de incentivar, planteamientos e indicaciones, acoplamiento, liderazgo, reestructuraciones, ambientes laborales, estado de bienestar y valoración de los conocimientos, luego de esta evaluación se resalto que el Clima laboral en el Fundo agrícola es bueno con rangos de 78% en estándares similares.

A nivel local consideramos los siguientes estudios establecidos en planteamientos de estudios tesísticos acordes con las variables de estudio:

Del Carpio (2018) su investigación en Chimbote, cuyo objetivo como influye el fortalecer las capacidades y el desempeño laboral de los servidores de la organización AMSEQ S.A. Consideró analizar la variable desempeño laboral: Esta variable logra 80% en rangos negativos, por otro lado 20% en rangos positivos, de que sirve incentivar si posteriormente cuando tengo la capacidad para ascender no exiter un merito ganado, además no existe reconocimiento por el buen trabajo y mucho menos por garantizar una mejor calidad de vida reconsiderando una mejora salarial.

Neyra (2017) en su investigación, busca analizar el clima laboral y su influencia en la productividad en la autoridad administrativa del agua huarmey

chicama. Consideró el nivel del clima laboral de la entidad estatal a través de una encuesta realizada a 30 personas arrojando un dato de 47.3% catalogado como regular, lo que significa que la dimensión condiciones no esta su aporte al clima laboral en su totalidad como efectivo.

Alva & Domínguez (2015) en su investigación realizada en Chimbote, analizaron el clima laboral y satisfacción laboral de sus servidores. Consideró que la variable de clima laboral en los servidores trabajadores como positiva su accionar pues la empresa tiene un instrumento de gestión para mejorar el talento humano llamado retroalimentación, pues busca estar a la vanguardia acepta recomendacion y sugerencias de parte de los trabajadores hacia los jefes inmediatos, considerando su opinión y considero necesario plantear medidas de corrección de acuerdo a sus resultados establecidos, con un dato estadístico de 85% en excelente nivel y solo el 15% en rangos no adecuados.

Según las teorías relacionadas al clima organizacional definiremos esta variable según los postulados expresados por el guru contemporaneo de la Administración, Idalberto Chiavenato, además de Lu. Brunet y lo ultimo, lo enunciado por dos estudiosos de corriente anglosajona de nombres Katz & Kahn.

Según Brunet (2011) menciona que: “El clima laboral es la respuesta de combinar varios postulados humanistas dentro de una institución mediante funcionalidades realizadas dentro de su entorno laboral con preferencia en el area, por medio de una correlacion dando como resultado datos tanto acertivos como reactivos.” (p.43)

El clima Organizacional es un resultado del intercambio de elementos de relación humana como tangibles e intangibles de la empresa, donde desarrollan las acciones materializadas. (Según Katz & Kahn, citado en D’Alessio, 2008, p. 77).

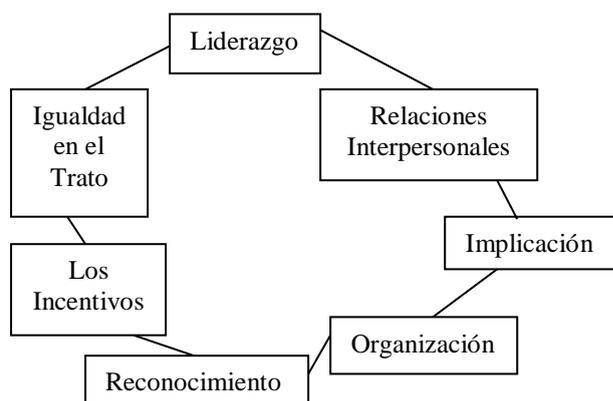
Según Chiavenato (2011) Hace mencion al clima laboral: “Es un modelo de clima que desea evaluar el bienestar y concordia de los trabajadores de la entidad en función de compartir a cerca de situaciones complejas y cotidianamente existentes que delimitan el equilibrio sico socioemocional.” (p.67)

Según Davis y Newstron, citado por Chiavenato (2011) nos informan sobre que existen varios tipos de clima y algunos reflejas peculiaridades ante ello. Hay muchas formas de medir el clima laboral una de ellas es una entrevista

personalizada como el poder también realizarlas a través de un cuestionario con preguntas estandarizadas” (p.85)

Medir el clima laboral es importante y es necesario para ello considerar una entrevista personalizada, permitiría al evaluador, obtener de primera instancia como es, que percibe el individuo dentro de la entidad, por otro lado, respecto al clima organizacional podemos establecer que el cuestionario estandarizado proporciona una alternativa medible, basada en una escala de calificaciones de respuestas percibibles otorgado por Likert hace ya muchos años.

Segun Brunet (2011, p.22 - 24) Considera a lo expuesto por una empresa de investigación denominada *Hay Group*, localizada en Venezuela, en donde plantea y considera a siete dimensiones críticas de clima organizacional, reguladas bajo la perspectiva de instrumentos de medición establecidos en la siguiente grafica.



Liderazgo, que la forma de trato realizado entre los colaboradores y su jefe inmediato. Si queremos que existe adecuada coordinación ascendente al liderazgo es necesario que exista comunicación y debe impartirse las funcionalidades bajo acompañamiento; Las relaciones interpersonales, son la sintonía de todos los elementos organizacionales y el grado de emotividad que el puede sobrellevar y acoplada al servidor y lograr interacción; Implicación, es grado de compromiso funcional en un espacio de trabajo y lo que genera en el servidor; Organización, considera al grado disciplinario impartido y lo acoplado que se encuentra con el esquema de la entidad; Reconocimiento, difiere de las sensaciones expresadas en estímulos motivacionales evidenciados por los superiores inmediatos a los colaboradores y lo que genera en ello; Incentivos, establecidos en función de la compensación económica de

los servidores y su status generados luego de la ejecución del mismo; Igualdad en el trato de todos los servidores en función de la no existencia del mobbing (Brunet, 2011, p.22 - 24).

La importancia del clima organizacional es condicionada de manera pronta la interacción de conductas de los elementos de corte humanístico dentro de la entidad, visualizar la problemática genera un no adecuado clima laboral, con llevaría en la entidad mejoras a través de una adecuada y correcta gestión del talento, evitando hostilidades y por ende bajo del desempeño laboral por razones evidentes. (Chiavenato, 2011).

Cuando el clima según la gestión de la autoridad presenta un **tipo de autoritarismo explotador** suele la dirección muestra desconfianza en sus trabajadores. El clima reflejado tiene como factor el miedo, el ambiente en que se realiza el trabajo es represivo, encerrado y no favorable. Pocas veces se valora el trabajo realizado correctamente y muy amenudo muestra ser organizacion no formal oponiéndose a los parámetros de la organización comun (Chiavenato, 2011, p.115).

Cuando el clima según la gestión de la autoridad presenta un **tipo de autoritarismo paternalista** suele existir confianza condescendiente entre dirección y trabajadores. Son utilizados a veces castigos y recompensas esto también determina que a veces se juega con las necesidades sociales de los trabajadores y los monitores manejan muchas herramientas para un adecuado control (Chiavenato, 2011, p.119).

Podemos informar que laa mayor parte de las decisiones son expuestas directamente por la dirección, en este tipo de clima, ocasionalmente es desarrollado en una organización informal; esta es condescendiente a los objetivos de la entidad, pero el clima se muestra desfavorable (Chiavenato, 2011, p.124).

Podemos mencionar que el clima de tipo participativo se caracteriza por ser un clima consultivo determinado por la confianza estrecha entre los superiores hacia los empleados (Chiavenato, 2011, p.130).

Podemos mencionar que el clima participativo también se caracteriza por presentarse como clima grupal donde existe una plena confianza de la dirección hacia los trabajadores. Cabe indicar que la motivación es participar, trabajando en dirección hacia objetivos por resultados. Para funcionar coherentemente es

necesario el trabajo en equipo, hacia el horizonte de metas preestablecidas (Chiavenato, 2011, p.131).

Valladares y Ponce citado por Vázquez (2012, p.67), donde exponen que, el clima laboral en ciertas situaciones cabe ser influenciado de manera reactiva pues el individuo no se adapta fácilmente frente a un grupo de personas de su entorno.

El comportamiento humano individual tiene como base el sustento sobre la personalidad, la motivación al logro y el ambiente que rodea al individuo donde encontramos actitudes como, el egoísmo, la competencia, la envidia, la solidaridad que no es mas producto del secretismo (Vázquez, 2012, p.72).

Establecer grupos conlleva muchas funciones sociales a su vez los grupos dan la oportunidad a sus integrantes para realizar actividades que les interesen, recordemos que la empatía permite adaptarse y sobrellevar actividades impuestas resaltando el trabajo cooperativo (Du Brin, 2012, p. 315).

Los equipos integrados son lugares de compartir información y por ende medios de comunicación, a su vez es una escuela compartes enseñanzas tanto técnicas como administrativas para ser aplicadas en el trabajo diario basados en normas preestablecidas (Du Brin, 2012).

Chiavenato (2011, p. 210) un equipo considera a sus integrantes adquieran compromisos, identidad, y pertenencias, recordemos que a muchos nos gusta integrar grupos siempre mas que esto conlleve adoptar prestigio o influencia.

La importancia del clima laboral condiciona directamente la interacción de comportamientos propios del ser humano en la entidad, observar constantemente el problema que influye en un inadecuado clima laboral, logrará que la entidad logre una eficiente gestión del talento humano, para que a futuro no tengamos descontento y baja del desempeño laboral, por situaciones que se ven a simple vista (Chiavenato, 2011, p.65).

Ehrhart & Kuenzi (2017) hablar de clima organizacional es evaluar aquello que sucede en el entorno laboral a su vez su interacción de aquellos que participan en ella. Asimismo, Hadiyatno (2018) recordemos que el clima organizacional repercute todo aquello que incurre dentro de la misma, por ende, la mirada a sus objetivos y desarrollo considerado por los directivos.

Para Pavlovic (2018) la suma de esfuerzos de cada colaborador desde su actitud como disposición conlleva en poder contar con una política organizacional

Propia. También Thamizhselvan & Shakila (2019) toda organización tiene un clima interno y externo que influye en las prácticas y políticas de la gerencia y los empleados.

El clima organizacional establece como necesario una percepción e interrelación de los colaboradores con los factores organizativos como por ejemplo determinar los niveles de comunicación, toma de decisiones, lo importante que es establecer reconocimientos, procesos de mejora continua alineados a políticas de productividad que sean establecidas en los planes de recursos humanos con el fin de involucrar y estos sean participes a los colaboradores. (Zacher & Yang, 2016). En toda organización debemos considerar retos existentes e indicar que tan medibles pueden ser para ello es necesario conocer el entorno de sus pros y contras (Shanker et al., 2017).

Ferreira et al. (2017) las variables intermedias: miden el entorno de las empresas sobre aspectos como comunicación, rendimiento, motivación y toma de decisiones como variables importantes que forman parte del proceso organizacional. Sin embargo, cuando uno se adapta a los cambios es necesario corregir errores y por ende aprender de los fracasos que nos sucedan (Caniëls & Baaten, 2019).

Así mismo, Jegajothi & Sudha (2015) considera que la motivación es necesaria más aun si esta se realiza en el entorno de los trabajadores, porque permite un logro adecuado de los objetivos. Además, podemos identificar situaciones que se vivencian en la práctica laboral tales como: autosuficiencia, equidad y otros que expresan de manera práctica como debemos establecer un comportamiento organizacional (Yee & Ananthalakshmi, 2017).

Por otra parte, podemos decir que la percepción que tenemos de un colaborador en una determinada área de trabajo, va asociada a cuán prometido este con su labor ante ello la experiencia que traiga ayudara a cumplir los objetivos institucionales (Saleh & Atiya, 2014).

La teoría Y plantea que los líderes mediáticos deben asumir rol de motivación fomentando la satisfacción bajo condiciones deseables, a su vez buscar en sus colaboradores fortalecer sus capacidades a razón de adecuadas competencias sin descuidar aspectos físicos importantes para la realización de las mismas bajo un enfoque mental necesario y que de ellos mismos exista compromiso de asumir retos y lograr objetivos (Lin & Liu, 2016).

Según Bordas (2016) Considera que el clima laboral define a los elementos que integran su ambiente de trabajo, observables directa o indirectamente por sus colaboradores por ende, tiene repercusión en el comportamiento laboral, es decir en su desempeño a través de las relaciones con la alta dirección, colegas y en especial con los servidores a quienes deben su atención incluso con su entorno familiar.

Según la información recabada a cerca del desempeño laboral podemos decir lo siguiente:

Pernía y Carrera (2014, p.32) mencionan que “El desempeño laboral es la suma de esfuerzos que todo empleado tras un análisis propio de las funciones encomendadas en su área u oficina y las desarrolla poniendo en énfasis las habilidades a fin de desempeñar eficazmente su tarea”.

Uzategui (2011) expone que: “El desempeño laboral se efectúa poniendo en práctica cada una de las funciones establecidas poniendo en evidencia las capacidades, habilidades en la oficina encomendada de manera eficiente hacia la consecución de objetivos organizacionales” (p.87).

El desempeño laboral es orientado y planteado a través de la suma de conocimientos, destrezas, motivaciones y liderazgo impartido por la persona, irradiando cada uno de los aspectos propios hacia el logro de la función determinada (Valle, 2010, p.67).

La teoría expuesta Pernía y Carrera (2014) nos plantea que “ubicar aquellas direcciones no encaminadas permite a los jefes o dueños plantear alternativas donde pongamos en énfasis todo el talento humano, por ello se debería implementar estrategias para compensar, mejorar las condiciones laborales, diseños de puestos entre otros.” (p.35).

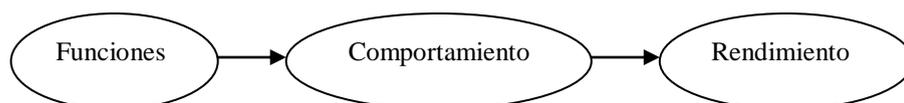
La teoría expuesta Pernía y Carrera (2014) plantea “Lineamientos sobre cómo evaluar el desempeño laboral”, considerado adecuadamente las funciones, comportamiento, y rendimiento expuestas según lo establecido por el trabajador.

Evaluar el desempeño laboral se solicita que este sea realizado de forma integral, sistémica y continua y debe partir del jefe inmediato esta decisión para que a su vez el trabajador realice un adecuada labor cumpliendo con las funciones establecidas se requiere también que contenga actitudes, rendimiento y comportamiento en su centro de labores esto propiciaría calidad, oportunidad y cantidad en el servicio producido por otro lado también evaluar el recurso

humano permite establecer e indicar a los trabajadores como se esta desempeñando su trabajo y que acciones a corto plazo serán necesarios para establecer documentos de adecuacion (Pernia y Carrera, 2014).

El desempeño laboral en toda entidad influye varias razones. Varía según el interés de cada persona y el contexto donde se realiza, y es indudablemente analizar la coyuntura, las condiciones e interpretaciones de lo que se busca realizar y mas aun en cada persona que lidera (Chiavenato, 2009).

### Dimensiones del desempeño Laboral segun Pernía y Carrera (2014)



Pernía y Carrera (2014) sostienen *“Desempeñar adecuadamente sus funciones es la forma mas responsable y eficiente de que los colaboradores asuman el compromiso por la consecución de una tarea, esta permitirá que se haga acorde a lo planificado”*. (p.36).

Pernía y Carrera (2014) Hacen referencia que: *“Es el comportamiento de las destrezas están a razón de expresiones mostradas por el servidor frente a las funcionalidades expuestas del atributo. Esto permite evaluar competencias, la actitud y realización de efectuado en el trabajo realizado.”* (p.36)

Pernía y Carrera (2014) expone, además: *“El rendimiento está en función de cómo es que el servidor efectua las responsabilidades en base a el enfoque de la eficacia y a la eficiencia con lo planteado, para ello se prevee a través de la predisposición y adecuada estrategia para resolver los problemas como el absentismo, disposición y finalmente el trabajo en Equipo.”* (p.36)

Yongxing el át (2017). cumplir con las obligaciones sobre una tarea asignada permite establecer su compromiso. Es necesario en toda organizaicon evaluar constante mente a nuestros colaboradores fin de medir sus capacidades y destrezas en el puesto, par ello requerimos que esta evaluacion sea individual. (Guartán el át, 2019)

Al-Omari & Okasheh (2017) plantean la importancia de identificar el rendimiento y la eficiencia de los colaboradores bajo la premisa donde el se encuentra. Lo deseado o parte de la producción se suele denominarse rendimiento, a razón de las acciones establecidas producto de la habilidad

sumada al conocimiento de un colaborador en un tiempo determinado (Zafar et al., 2017).

Los parámetros que intervienen en el desempeño de una organización consecuentemente han sido tanto intrínsecos como extrínsecos, donde resaltamos las actitudes como la satisfacción de los miembros en un periodo determinado (Bakotić, 2016). Manifestaron, Mahadevan & Hsiang (2019) para lograr el buen desempeño de un colaborador se requiere disposición sobre acciones o tareas específicas preestablecidas y esto requiere que el mismo se capacite constantemente, a su vez garantizará un adecuado estándar a su producto entregado.

También, Muda et al. (2014) el estrés laboral es producido cuando la demanda laboral supera a los recursos con los que contamos para realizar nuestra labor y esto se denota al ver al servidor atareado en tiempos de la comisión asignada, para ello es necesario involucrar al servidor o sea motivarlo, plantearle soluciones e impulsarlo a que si lo puede lograr cumpliendo ese objetivo planteado, para culminar la comunicación establecida con el servidor debe ser clara y en los tiempos precisos considerando que esta forma permitirá empatizar y garantizar el éxito de lo establecido por el servidor.

Las organizaciones modernas evaluar a sus equipos de manera personalizada sin generar un resquebrajamiento en ellas y sus posibilidades de logro como bonificación o recompensas, para ello se utiliza una estrategia propia del evaluado (Sanyal & Wamique, 2018). También, Asad et al. (2018) los empleados con creatividad y disposición de aprender deben ser considerados como piedra angular en el desarrollo de una organización y por ende retenerlos debe ser prioridad por tener competencias y compromiso para ello la motivación y una adecuada comunicación genera compromiso y mejor los hábitos de todo colaborador así se permitirá que este previsto en un documento organizativo.

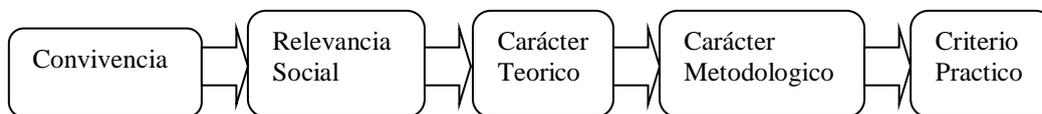
#### **Formulación del problema:**

¿Cómo mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Morrope, 2019?

#### **Justificación del estudio:**

Según Hernández (2014) dicha justificación se basa en **5 criterios primordiales** en función a lo planteado, a razón de las variables mencionadas como

son clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativo y acontinuacion detallamos:



De conveniencia, no solo buscamos resolver una problemática sino buscar alternativas que beneficie al gobierno local y permita encontrar respuestas al manejo de esa problemática a través de herramientas gerenciales.

De relevancia social, porque considero según los resultados se establecio una concientización para la alta dirección como al trabajador mismo recordando que el fin supremo es dar un buen servicio a la comunidad morropana.

De carácter teórico, buscamos a través de esta investigación mostrar el marco teorico para que el trabajador del área tenga un insumo para poder manejar la discusión expuesta en las variables de estudio de la presente investigacion.

De carácter metodológico, dse adecuo la herramienta denominado cuestionario, para poder recolectar la información de los encuestados a razón del objetivo establecido.

De criterio práctico, considero a través de las respuestas y en base a enfoques o paradigmas consultadas, para ello se planteará una propuesta para mejorar el clima laboral en esta unidad a evaluar.

### **Hipótesis**

Si se implementa acciones de clima organizacional entonces se mejoraría el desempeño de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Morrope, 2019.

### **Objetivos:**

#### **Objetivo General:**

Proponer acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.

**Objetivo específicos:**

- Diseñar acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope ,2019.
- Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope ,2019.
- Validar acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.

## II. MÉTODOS

### 2.1. Tipo y diseño de Investigación

La presente investigación fue elaborado en base al enfoque Cuantitativa – No Experimental , para lo cual se realizó un diagnóstico sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope basada en acciones de clima organizacional para ello se revisó la literatura científica, a su vez permitio levantar información proporcionada por el oficina de recursos humanos aplicando en ello cuestionarios hacia ambas variables de estudios dirigido a la poblacion administrativa de esta entidad local a su vez la investigación propositiva concluyo también al dejar luego la elaboración de una propuesta sobre el estudio previsto.

La investigación Tipo Descriptivo permite describir cada variable de estudio sin siquiera modificadas o probar la existencia de algún suceso y comprobarlo, esto lo indica el investigador en Hernández (2014, p. 80).

#### **El esquema planteado para este estudio:**



Dónde:

M= Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Morrope ,2019.

O= Observar las Variables de estudio.

Hernández. (2014, p.149) “El presente estudio se efectura sin la manipulación deliberada de las variables como son tanto clima laboral y desempeño laboral y buscaremos observar los comportamientos en su habitat natural”.

Hernández. (2014, p.151) “El estudio trasversal recolecta información en un solo momento, y no se logrará hacer seguimiento a las variables a través del tiempo”, todo esto se realizará en función a un cuestionario aplicando la escala de Likert.

## 2.2 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA	
Clima Organizacional	Brunet (2011, p.43) "El clima Organizacional es el proceso de involucramiento de los elementos humanos dentro de una organización a través de las funciones que realizan dentro de su puesto de trabajo, a través de una interacción tanto como resultados positivos como negativos."	Clima Organizacional es aquel que muestra la relación de los elementos humanos en función de la empresa y sus compañeros similares dentro de la entidad.	Liderazgo	Conocer cada trabajador	1	Ordinal  Muy Alto [73 – 90]  Alto [55- 74]  Medio [37 – 54]  Bajo [19 – 36]  Muy Bajo [18]	
			Relaciones interpersonales.	Liderar	2		
				Empatía	3		
				Amabilidad	4,5		
			Implicación	Sinergia	6		
				Identificaron con la entidad	7		
			Organización	Compromiso de trabajo	8,9		
				Conocer la axiología institucional	10		
				Respetar las normas y reglas de la entidad.	11		
			Reconocimiento	Promoción de puestos	12		
				Reconocimiento al mejor empleado	13		
				Incentivos	Incentivos motivacionales		14
			Igualdad	Mejoramiento de las condiciones	15		
				Vacaciones	16		
				Funciones	Trato igualitario entre jefe y trabaj		17
					No existencia de Mobbing		18
				Comportamiento	Conocimiento de Trabajo		1,2,3,
					Capacidad de Análisis		5,6,7,8
Rendimiento	Habilidades	9,10,11,12					
	Actitudes	13,14,15,16					
	Satisfacción	17,18,19,20					
	Resolución de problemas	21,22,23,24					
	Ausentismo	25,26,27,28					
	Compromiso	29,30,31,32					
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	33,34,35,36					
Desempeño Laboral	Pernía y Carrera (2014, p.32) (2011, p.87) nos plantea que: "El desempeño laboral es un efecto del esfuerzo conjunto del trabajador que interiorizó todas las funciones designadas a su puesto de trabajo y las logró realizar con sus habilidades propias"	Desempeño laboral es el que realizan los trabajadores dentro de una entidad estimulando sus habilidades en función del cumplimiento de las funciones delegadas.	Comportamiento	Habilidades	9,10,11,12	Ordinal Muy Alto [145- 180]	
				Actitudes	13,14,15,16		
			Rendimiento	Satisfacción	17,18,19,20	Alto [109- 144]	
				Resolución de problemas	21,22,23,24		
			Trabajo en equipo	Ausentismo	25,26,27,28	Medio [73-108]	
				Compromiso	29,30,31,32		
			Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	33,34,35,36	Bajo [37- 72] Muy	

Fuente Propia

### 2.3. Población y Muestra

La población considerada en la presente investigación fue 90 Trabajadores Administrativos del presente gobierno local. Porque no fue necesario utilizar muestra (Ñaupas, 2018).

#### Distribución de la Población Censal

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Nº Trabajadores
Gerencia Municipal	2
Secretaria General	3
Subgerencia de Administracion Y Finanzas	16
Subgerencia de Infraestructura y desarrollo urbano y	12
Subgerencia de Planificacion y Presupuesto	9
Subgerencia de Gestion Ambiental	10
Subgerencia de Asesoría Jurídica	4
Subgerencia de Desarrollo Social Y Servicios	16
Subgerencia de Economico Local	8
Oficina de Comunicaciones y Tecnologias de la	4
Procuraduria Pública	2
Oficina de Recursos Humanos	4
<b>Total</b>	<b>90</b>

**Fuente:** Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Morrope, 2019.

### 2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

#### a) Técnicas

Técnica	Instrumento	Variable	Unidad de información
Encuesta	Cuestionario	Clima Organizacional	Trabajadores administrativos de la
		Desempeño Laboral	Municipalidad distrital de

## **b) Cuestionario**

### **Cuestionario de Clima Organizacional**

El instrumento empleado para la variable clima laboral considerado fue en razón al modelo implementado por **neyra alayo Malena** en su investigación basado con 18 preguntas según las dimensiones establecidas para esta investigación.

### **Cuestionario Desempeño Laboral**

El instrumento empleado para la variable desempeño considerado fue en razón al modelo implementado por **Rolano Reátegui** Sheila en su investigación expresada con 36 apreciaciones. según lo indicado en las dimensiones propuestas.

La validación se efectuó considerando al criterio juicio de expertos, necesitando la rubrica con aprobación de tres eruditos en la materia.

Se ha creído por conveniente utilizar el **coeficiente de alfa de crombach** para analizar esta investigación, por ello aplicó el cuestionario como instrumento, respaldándonos en la información proporcionada por el trabajador encuestado y dando como resultados según los ítems de la **escala de likert**.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Siendo esta una investigación descriptiva, consideramos asociar en datos a través de niveles, comprometiendo a su vez agrupar datos recordemos que la asignación de frecuencias, presenta las indicadas presentadas a razón de analizar cada número existente en cada clase. Se represento a través de gráfico de barras la información numerica de las tablas de frecuencia acompañados de la utilización del SPSS versión 22.

## **2.6. Aspectos éticos**

Esta investigación desarrollada considero citar a cada autor que ha contribuido con sus aportes teóricos también con el aporte de las referencias citadas y enmarcadas según las premisas de APA establecidas por nuestra universidad, la información proporcionada por la entidad ayuda a lograr precisar y por ende indicamos que evita que en ella hagamos maniobras para evitar suspicacias.

### III. RESULTADOS

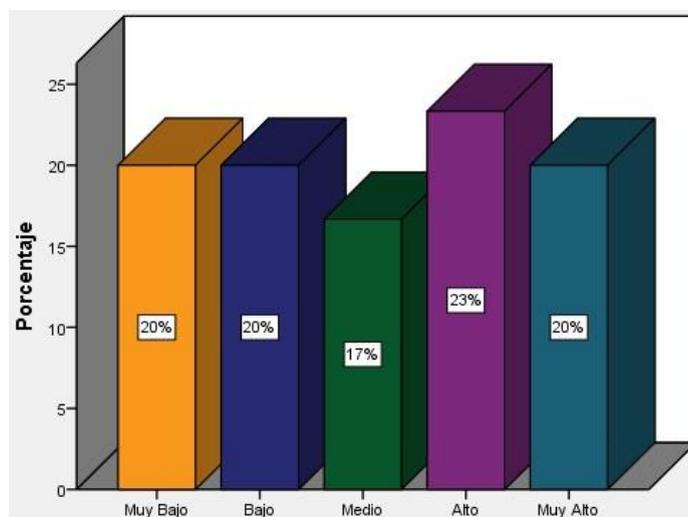
**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Diseñar acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.

**Tabla 1:** Diseñar acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019

Nivel de Variable	Nº	%
Muy Bajo	18	20
Bajo	18	20
Medio	15	17
Alto	21	23
Muy Alto	18	20
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Trabajadores Administrativos de la Municipalidad distrital de Morrope 2019.

**Figura 1:** Nivel de acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.



#### Interpretaciones:

Según la Información mostrada en la Tabla y Figura N° 1, el clima organizacional de los servidores administrativos municipales, fue alto con un 23% luego fue muy alto con 20% además en igual porcentaje se situó bajo y muy bajo con 20%, para finalmente medio con 17%.

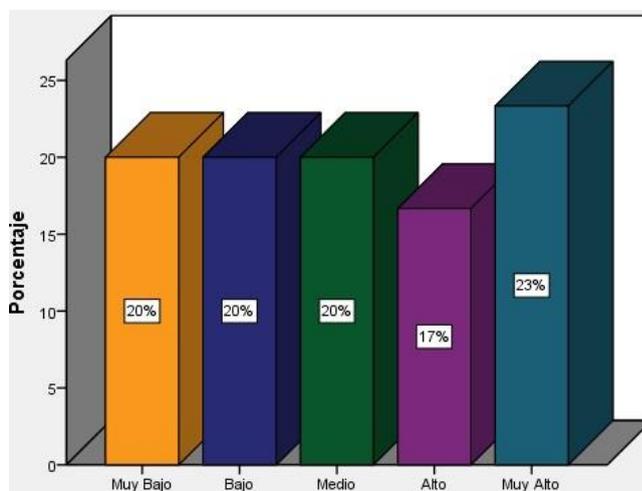
**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.

**Tabla 2:** Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.

Nivel de Variable	Nº	%
Muy Bajo	18	20
Bajo	18	20
Medio	18	20
Alto	15	17
Muy Alto	21	23
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Morrope 2019.

**Figura 2:** Nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.



**Interpretaciones:**

Según la Información mostrada en la Tabla y Figura N° 2, el desempeño laboral en los servidores administrativos municipales, fue muy alto con 23%, luego con 20% fue muy bajo, bajo y medio respectivamente, y finalmente terminar con 17 % alto.

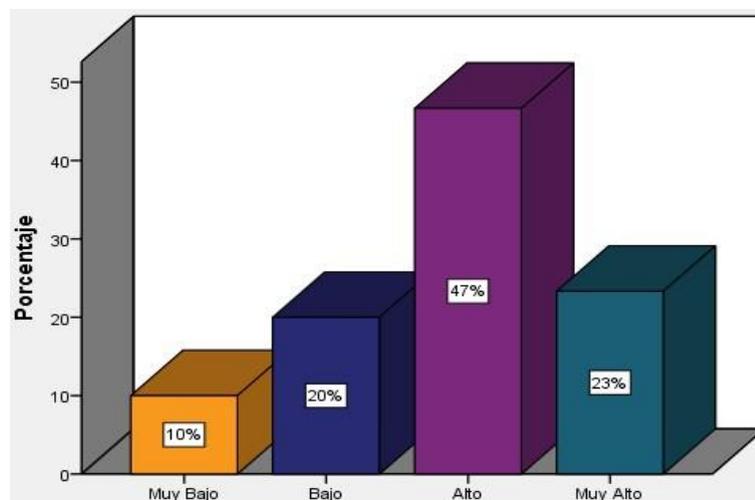
## DIMENSIÓN LIDERAZGO

**Tabla 3:** Diseñar acciones sobre la dimensión del liderazgo del clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.

Nivel de la Dimensión	Nº	%
Muy Bajo	9	10
Bajo	18	20
Alto	42	47
Muy Alto	21	23
<b>TOTAL</b>	90	100

**Fuente:** Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Morrope 2019.

**Figura 3:** Nivel de acciones sobre dimensión liderazgo de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.



### Interpretaciones:

Según la Información mostrada en la Tabla y Figura N° 3, la dimensión liderazgo del clima organizacional en los servidores administrativos municipales, fue de alto con 47%, luego muy alto con 23%, posteriormente bajo con 20% y finalmente contar con 10% muy bajo.

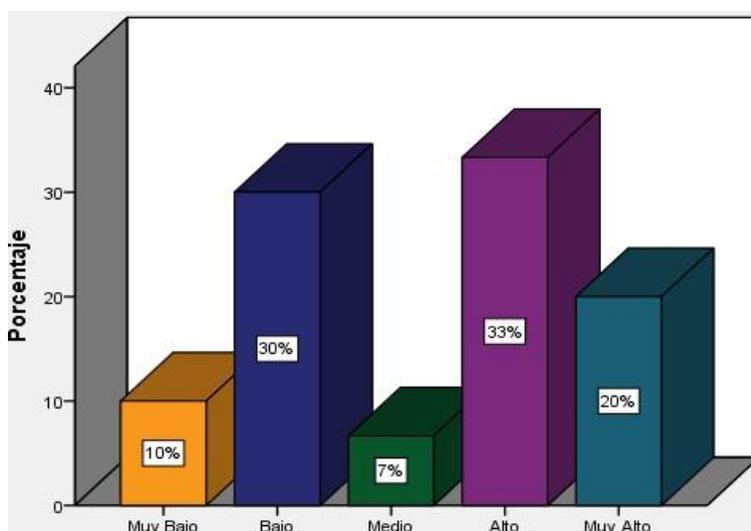
## DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES.

**Tabla 4:** Diseñar acciones sobre la dimensión de relaciones interpersonales del clima organizacional en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.

Nivel de la Dimensión	Nº	%
Muy Bajo	9	10
Bajo	27	30
Medio	6	7
Alto	30	33
Muy Alto	18	20
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Morrope 2019.

**Figura 4:** Nivel de acciones sobre las dimensiones relaciones interpersonales del clima organizacional en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.



### Interpretaciones:

Según la Información mostrada en la Tabla y Figura N° 4, la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional en los servidores administrativos municipales, fue de alto con 33%, luego bajo con 30%, muy alto con 20%, posteriormente 10% es muy bajo y finalmente el 7% es medio.

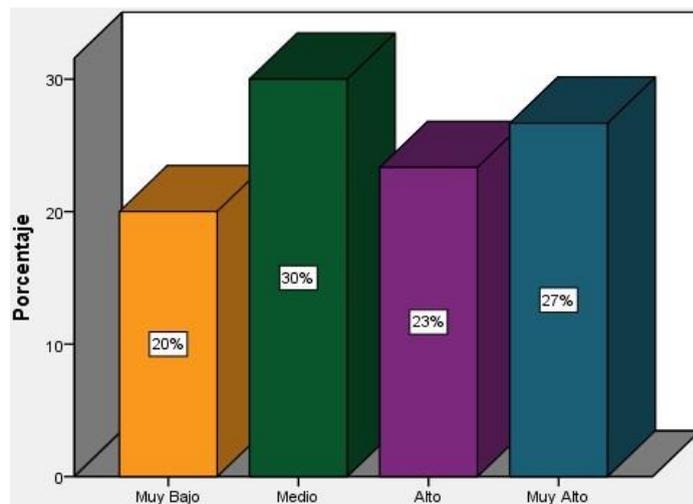
## DIMENSIÓN IMPLICACIÓN

**Tabla 5:** Diseñar acciones sobre la dimensión implicación del clima organizacional en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.

Nivel de la Dimensión	Nº	%
Muy Bajo	18	20
Medio	27	30
Alto	21	23
Muy Alto	24	27
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Morrope 2019.

**Figura 5:** Nivel de acciones sobre la dimensión implicación del clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.



### Interpretaciones:

Según la Información mostrada en la Tabla y Figura N° 5, la dimensión implicación del clima organizacional en los servidores administrativos municipales, fue de medio con 30%, muy alto con 27%, alto con 23% y finalmente muy bajo con 20%.

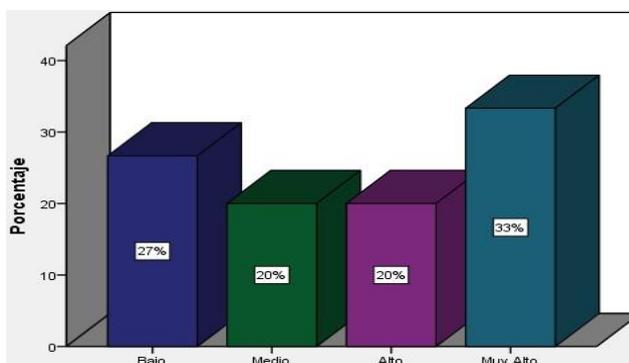
## DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN

**Tabla 6:** Diseñar acciones sobre la dimensión Organización del clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.

Nivel de la Dimensión	Nº	%
Bajo	24	27
Medio	18	20
Alto	18	20
Muy Alto	30	33
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope 2019.

**Figura 6:** Nivel de acciones sobre la dimensión Organización de clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.



### Interpretaciones:

Según la información mostrada en la Tabla y Figura N° 6, la dimensión organización del clima organizacional en los servidores administrativos municipales, fue de muy alto con 33 %, Luego bajo con 27% y finalmente tanto el medio como el alto tuvieron una valoración de 20%.

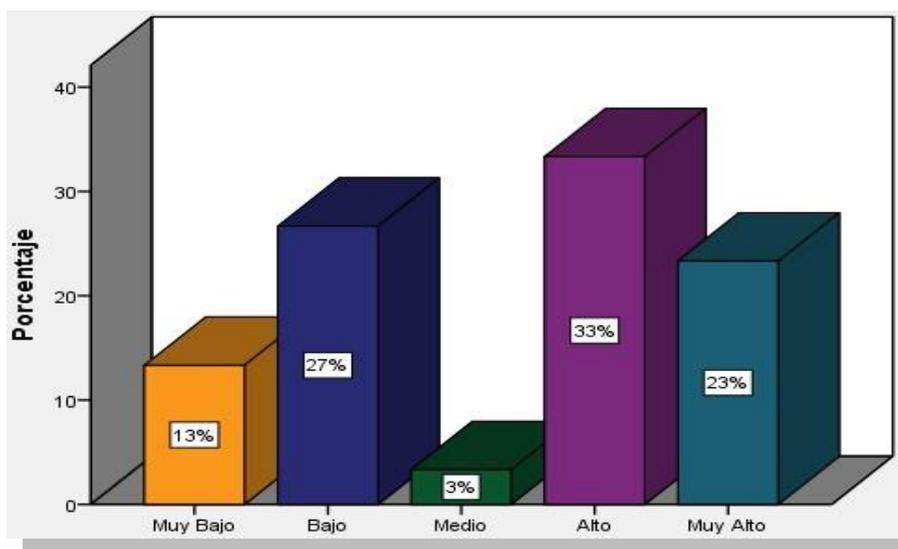
## DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO

**Tabla 7:** Diseñar acciones sobre el Reconocimiento del clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope ,2019.

Nivel de la Dimensión	Nº	%
Muy Bajo	12	13
Bajo	24	27
Medio	3	3
Alto	30	33
Muy Alto	21	23
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Morrope 2019.

**Figura 7:** Nivel de Reconocimiento del clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope ,2019.



### Interpretaciones:

Según la información mostrada en la Tabla y Figura N° 7, la dimensión organización del clima organizacional en los servidores administrativos municipales, fue de alto con 33% luego bajo con 27%, muy alto con 23%, además muy bajo con 13% y finalmente medio con 3%.

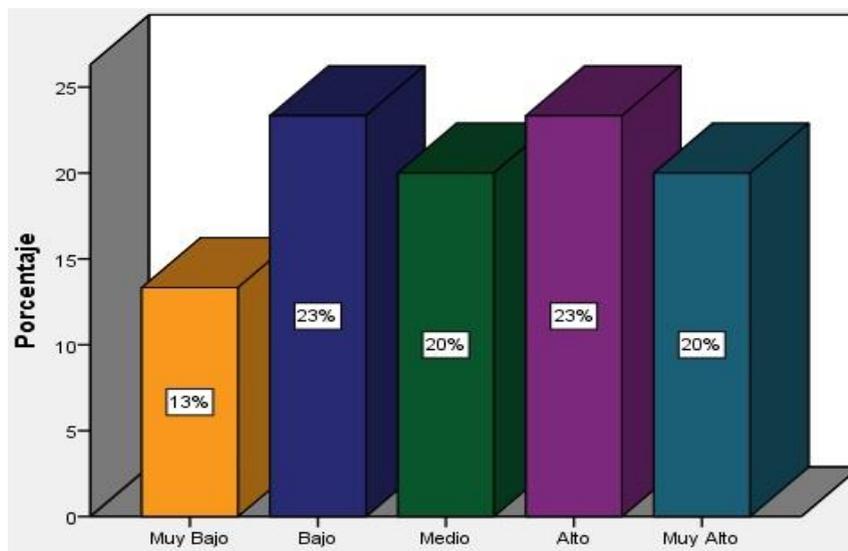
## DIMENSIÓN INCENTIVOS

**Tabla 8:** Diseñar acciones sobre la dimensión Incentivos del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Mórrope, 2019

Nivel de la Dimensión	Nº	%
Muy Bajo	12	13
Bajo	24	27
Medio	3	3
Alto	30	33
Muy Alto	21	23
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de morrope 2019.

**Figura 8:** Nivel de la dimensión Incentivos del clima organizacional en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de morrope 2019.



### Interpretaciones:

Según la información mostrada en la Tabla 8 y Figura 8, la dimensión incentivos del clima organizacional en los servidores administrativos municipales, fue de alto y bajo con el mismo porcentaje de 23%, luego medio y muy alto con 20%, y finalmente muy bajo con 13%.

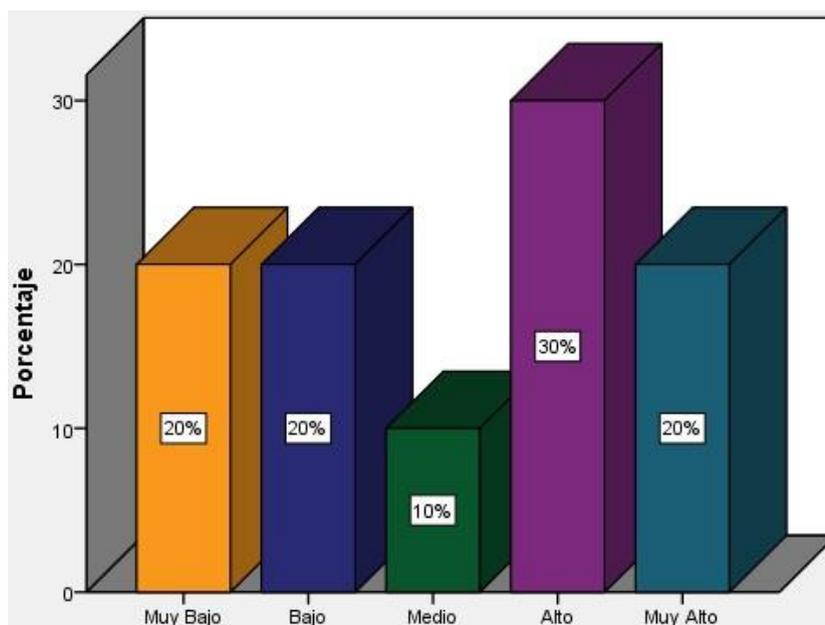
## DIMENSIÓN IGUALDAD

**Tabla 9:** Diseñar acciones sobre la dimensión igualdad del clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.

Nivel de la Dimensión	Nº	%
Muy Bajo	18	20
Bajo	18	20
Medio	9	10
Alto	27	30
Muy Alto	18	20
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Morrope 2019.

**Figura 9:** Nivel de acciones sobre la dimensión de la igualdad del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope.



### Interpretaciones:

Según la información mostrada en la Tabla 9 y Figura 9, la dimensión incentivos del desempeño laboral en los servidores administrativos municipales, fue de alto con 30 %, luego muy bajo con 20% al igual que bajo con 20%, y similar situación reflejo muy alto con 20%. Y finalmente medio considero solo con 10%.

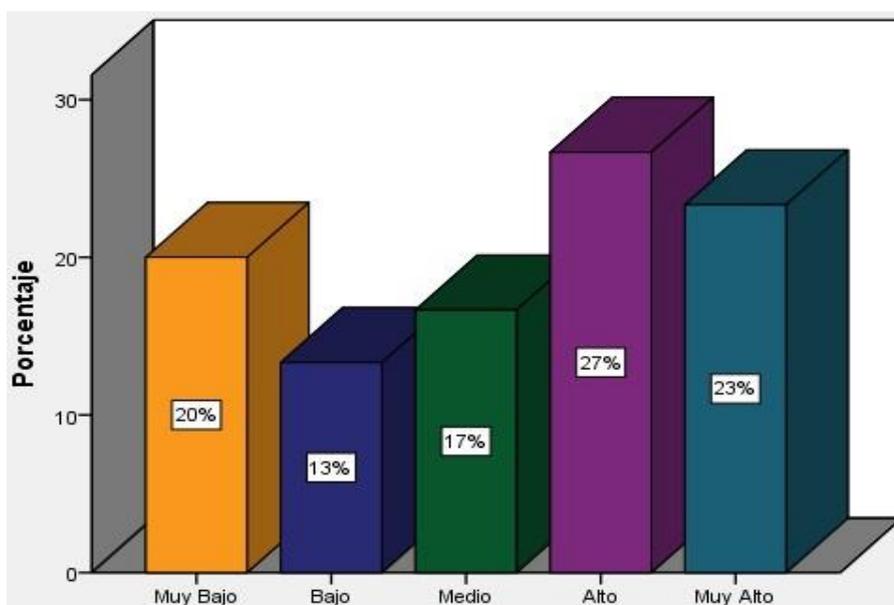
## DIMENSIÓN FUNCIONES

**Tabla 10:** Diseñar acciones sobre la dimensión Funciones del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad Distrital de Mórrope, 2019.

Nivel de la Dimensión	Nº	%
Muy Bajo	18	20
Bajo	12	13
Medio	15	17
Alto	24	27
Muy Alto	21	23
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de morrope 2019.

**Figura 10:** Nivel de la dimensión Funciones del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.



### Interpretaciones:

Según la información mostrada en la Tabla 10 y Figura 10, la dimensión funciones del desempeño laboral en los servidores administrativos municipales, fue de alto con 27%, luego muy alto con 23%, seguidamente muy bajo con 20%, y seguidamente medio con 17%, y finalmente bajo con 13%.

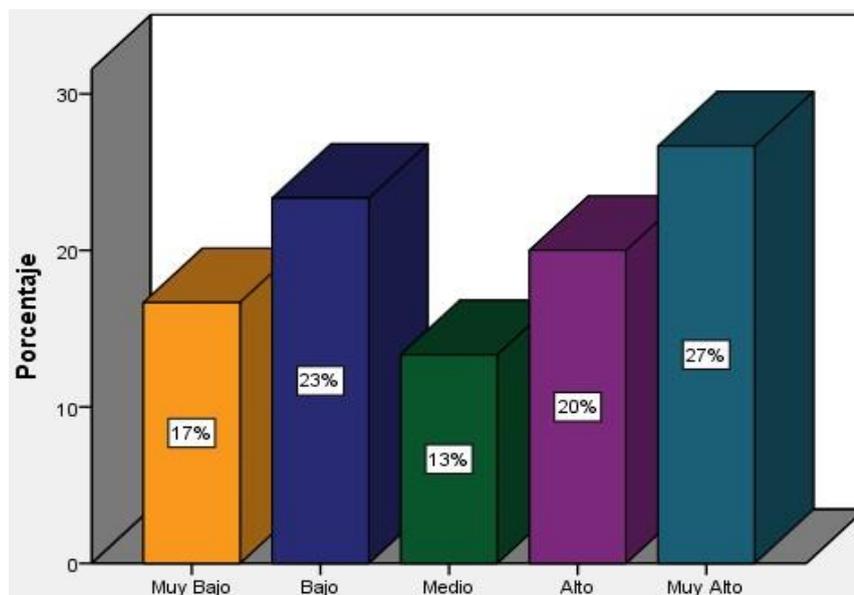
## DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO

**Tabla 11:** Diagnosticar el Nivel de la dimensión Comportamiento del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope ,2019.

Nivel de la Dimensión	Nº	%
Muy Bajo	15	17
Bajo	21	23
Medio	12	13
Alto	18	20
Muy Alto	24	27
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Morrope 2019.

**Figura 11:** Nivel de la dimensión comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope ,2019.



### Interpretaciones:

Según la información mostrada en la Tabla 11 y Figura 11, la dimensión comportamiento del desempeño laboral en los servidores administrativos municipales, fue de muy alto con 27 %, bajo con 23%, alto con 20%, muy bajo con 17%, y finalmente medio con 13%.

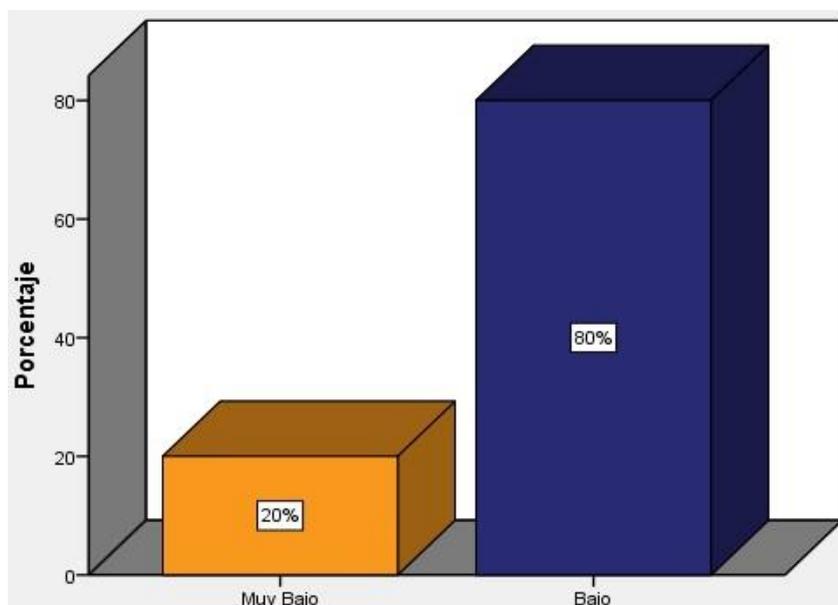
## DIMENSIÓN RENDIMIENTO

**Tabla 12:** Diagnosticar la dimensión rendimiento del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.

Nivel de la Dimensión	Nº	%
Muy Bajo	18	20
Bajo	72	80
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Morrope 2019.

**Figura 12:** Nivel de la dimensión rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope ,2019.



### Interpretaciones

Según la información mostrada en la Tabla 12 y Figura 12, la dimensión rendimiento del desempeño laboral en los servidores administrativos municipales, fue bajo con 80%. y muy bajo con 20%.

#### IV. DISCUSIÓN

Opinar de clima organizacional es algo relativamente común en las organizaciones del sector privado pues interioriza lo que sucede en las mismas, las relaciones existentes y ante ello el grado de fidelización que existe entre sus participantes así asegurar la conquista de sí misma bajo el amparo y cumplimiento de objetivos.

Contar con un buen desempeño plantea la eficiencia de las entidades a través de su productividad, lamentablemente en instituciones del sector público es común denominador, el desinterés por atender a las competencias del talento humano, buscando mantener un adecuado clima organizacional dentro de sus servidores, causados principalmente por factores como la apatía demostrada por el trabajador, mayormente por el servidor permanente o denominado Nombrado a razón de su categorización dentro de la entidad, y esto es lo que sucede notoriamente cuando en el sector público atraviesa una gran crisis propiciada por la "dedocracia", que conlleva a dar un servicio sin mínimos estándares y el ciudadano lo percibe. El reto de hoy en día es generar compromisos en cada uno de los servidores a fin de que el ciudadano se lleve la mejor impresión del servicio prestado sumado de un plan donde se fortalezca las competencias y se eleve el estándar de servicio como una atención adecuada y con rostro humano.

Es necesario mencionar que en el sector público sus entidades como la Municipalidad distrital de Morrope, entre otras, existe un programa de gestión no acorde, por que se debería establecer procesos de evaluación del desempeño en sus servidores, esto sucede por que el supremo gobierno no motiva que todos debemos contar con mejora continua y esto significaría evaluación constante y permanente previo proceso de capacitación en los diversos procesos, si bien es cierto que existe un órgano de control establecido por su ente rector, el monitoreo no es constante por ende la entidad omite muchos procesos y simplifica pensando estar haciendo lo correcto, dando como resultado retroceder y no seguir el ciclo de evaluación en el servidor, al no disponer de lineamientos donde establezcamos compromisos y responsabilidades dentro de la misma entidad. A su vez teniendo esta herramienta consigan, lo que se planteó en este proceso investigativo es evidenciar demostrar cómo es que se situaba el

nivel del desempeño laboral dentro de este gobierno local para poder brindar a través de una alternativa o propuesta innovadora, si es atendible, para que la alta dirección de esta entidad, para mejorar las limitaciones de como se fue hallada en este estudio.

Continuando con el propósito de este capítulo, para poder discernir el objetivo específico uno, nos guiamos de estudio de Neyra (2017) en su tesis denominada "Clima laboral y su influencia en la productividad en la autoridad administrativa del Agua Huarney Chicama, 2017" desarrollada por la Universidad Cesar Vallejo (Tesis de Pregrado), donde se planteó el nivel de la variable clima laboral de la entidad de gobierno autoridad nacional del Agua Huarney Chicama, este identificó un porcentaje de 47.3% en regular nivel, un 23,3% en el bueno nivel y un 30,0% en el excelente nivel. Lo informado por Neyra enfatiza parcialmente con lo detallado en la tabla 1 del estudio realizado donde la variable clima organizacional en la entidad evaluada, fue de muy bajo y bajo en 40%, por otro lado, esa misma variable reflejó en los datos como alto y muy alto a razón de 43%.

Además se observa que los resultados reflejan datos parecidos y cercanas en los varios estándares según los niveles, a comparación de una marcada positividad de clima dentro de la investigación de Neyra, cabe resaltar que estos datos reflejados se deben mucho según indica Neyra que se generó rotación por gran parte del personal encuestado, fueron cambiados por diversas circunstancias hacia otras oficinas o dependencias, hasta existe la posibilidad de que sucedió incorporación de nuevo personal, que generaron en ellos una no apropiada adecuación a los principios organizacionales reflejados en que no se adecuaron a la visión y misión de entidad pública que se implanta en el gobierno local, y por ende los resultados reflejados mostraron en el nivel bajo y muy bajo considerables dentro de la presente investigación.

Al analizar y comparar ambos resultados reflejados en la investigación de Neyra y la nuestra, considero acaecer que el clima organizacional ha sido identificado por características propias dentro de la entidad, como los lineamientos estructurales, esto entrevee gran influenciado de la cultura organizacional expuesta. En este mismo orden podemos citar lo planteado por Valladares y Ponce citado por Vázquez (2012, p.67) donde explica que, el clima organizacional en

algunos momentos se ve influenciado negativamente ante la inadecuada adaptabilidad del personal frente a las circunstancias del contexto o a la reacción animal de aquella que dirige dentro de la entidad.

Du Brin (2012, p. 315), los equipos brindan oportunidad a sus integrantes realizar actividades de interés y satisfacción, fomentando a su vez la empatía establecidos en la afiliación, además de tareas impuestas que en grupo son aliviadas, la asociatividad ante una circunstancia conlleva tomar decisiones ante la superioridad inmediata; podemos a su vez indicar que la asociatividad fortalece los vínculos de expresividad conductual, casi de inmediato se conoce lo que ocurre en el resto de la organización a su vez los equipos son lugares de soporte donde se puede establecer mecanismos de solución abierta a responder y acoger recomendaciones de mejora para ser solucionados. (p.320).

Podemos mencionar que la consecuencia de los resultados evidenciados en la presente investigación considera que la causa principal fue la necesidad de adaptación de los equipos frente a los nuevos paradigmas, reaccionando hacia una marcada situacionalidad en los porcentajes negativos dentro de la organización evaluada, es importante entonces como conclusión dejar claro que para que exista y se de paso a un buen clima organizacional, es necesario evidenciar una suma de esfuerzos entre el equipo que se desempeña dentro de la organización, es por ello que se debe considerar necesario e importante al asumir responsabilidades ante ello es necesario tener previsto un plan de mejora, para crear medios afectivos entre los pares que se incorporan periódicamente y paulatinamente a la organización incorporando la opinión de los servidores con permanencia “ los dinosaurios de la organización”, de esta manera lograremos el crecimiento de los niveles positivos de un clima organizacional en la entidad.

Para analizar los aspectos dirimientes de la segunda variable, consideraremos lo expuesto en el trabajo realizado por Sum (2015) en su investigación tesis “Motivación como Clima laboral y Desempeño laboral” desarrollado por la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Donde menciona que el desempeño laboral de los colaboradores logra reflejar una categoría en su gran mayoría aceptable para la investigación demostrada y, cuantitativamente los resultados se encuentran en niveles en buenos rangos con

45%, niveles medios en su rango con 15% y niveles de mal rango malos con 40%. Los resultados de Sum, exponen que las evidencias planteadas de manera parcial están expuestas en la tabla N°02 del presente estudio, donde ahí se identifica respecto al desempeño laboral sus niveles y estos denotan según su evaluación que fueron de muy bajo y bajo con 40%, 20” en rango medio y en el alto y muy alto nivel el dato fue de 40%. Abreviando, el informe establece que la investigación según los resultados encontramos que el mismo caso de similitud y carcania en los niveles indicados en la variable clima organización expuestas anteriormente.

Para poder complementar bajo amparo teórico lo evidenciado dentro de estos dos estudios analizaremos la teoría del autor Pernía y Carrera (2014), en la cual determinarán *“El desempeño laboral es un proceso de evaluación, a través de las funciones, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el trabajador”*. Los investigadores indican la necesidad principal de resolver como alcanzar un buen desempeño laboral.

Evaluar el desempeño laboral consiste en ser una secuencia regular realizado por los jefes inmediatos de forma integral sistemática y continua que permite incorporar actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del trabajador en el desarrollo de sus funciones, resaltando en ello la urgencia de contar con servicios que cubran, sino que cuenten con los mínimos estándares de calidad, ante ello la oportunidad de brindarlo en el menos tiempo y cubran la expectativa. A veces se presentan circunstancias como la carencia de adaptarse a retos y encontrar disosición hacia los elementos nuevos dentro de la organizacional, donde influye en la valoración, la falta de competencias mínimas, por ejemplo, de sus funciones principales, el supuesto inherente de no conocer se supera como la predisposición a su vez entender la idisincracia y características propias de la entidad, entre otros factores que delimitan un lerdo rango de desempeño laboral. EL proceso de evaluación del talento humano permite informar a los trabajadores como están desenvolviendose en su labor y por ende plantear alternativas de corrección.

Lo indicado por los autores Pernia y Carrera es reflejado en la tabla N°10 proporcionada para esta interpretacióny ahí establece el nivel del responsabilidad en el desarrollo de las funciones y su influencia en el desempeño

laboral, que si bien es cierto alcanza niveles más altos que bajos, ante ello no se puede dejar de lado los niveles bajos, que sumado en sus dos categorías alcanzan un 33% considerables para poder afirmar la teoría de la adaptación organizacional a los nuevos enfoques que ingresan y mas aun cuando esta entidad puede ser evaluada en cualquier momento.

Por consiguiente, podemos mencionar que al interpretar los resultados del estudio realizado y comparándola con las investigaciones anteriores alcanzan un grado de comparación y concordancia aunque refleja también cambios contextuales en las unidades de análisis o sea las entidades que se realizaron dichas investigaciones tienen escenarios y contextos no acordes ante ello la investigación expuesta refleja su base teorica y destaca la necesidad de establecer una propuesta formal para resolver el clima laboral notado y quede como un precedente para futuros estudios mas aun en el complejo y batallador sector publico donde nos ubicamos.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1.** Proponemos acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Mórrope. Ante ello hemos identificado y para ello podemos determinar que el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos dentro de la entidad local, indica como que el clima organizacional alcanza un 23% en el nivel alto, mientras en el desempeño laboral 23% en el nivel muy alto. Para ello expongo y menciono que estos resultados son favorables considerablemente, es por ello indicamos que las variables analizadas nos reflejan de manera positiva dentro de la gestión del Gobierno local.
- 5.2.** Identificamos la variable clima organizacional donde según los servidores mencionan y la ubican en un nivel de alto con la predominancia del 23%, seguido de la equitatividad de porcentajes (20%), en los niveles muy alto, bajo y muy bajo, y con el 17% en el nivel medio. Podemos mencionar que también se establecieron varias dimensiones como el liderazgo, encontrándose en ella un nivel más predominante en el alto con 47%, luego la dimensión como relaciones interpersonales indica un nivel de 33% y arroja como alto, a su vez el nivel de implicancia e igualdad en el mismo nivel alto con 30%, las dimensiones organización y reconocimiento de los siguientes resultados, la primera indica un 33% en el nivel muy alto y la segunda que es reconocimiento con 33% pero ahí solo da nivel solo alto. (Tablas 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,).
- 5.3.** Identificamos la variable desempeño laboral donde según los servidores encuestados dan como resultado al nivel de muy alto reflejado en el 23%, luego la equitatividad de porcentajes de 20% en los niveles de medio bajo y muy bajo, para finalizar con el 17% en el nivel alto. Además se identificó en el nivel de la dimensión Funciones refleja un 27% y esta se luce como predominante en un nivel alto, luego la dimensión comportamiento nos indica un 27% como resultado también se establece en él muy alto, y por último el rendimiento con 80% luce, pero en el nivel bajo. (Tablas 2, 10, 11, 12).

## VI. RECOMENDACIONES

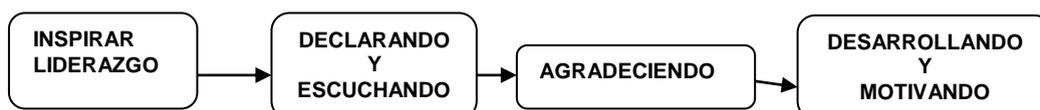
- 6.1. Recomendamos a el área de recursos humanos de la presente entidad local establecer un programa de prevendas, recompensas que generen compromisos, recordando que el incremento de remuneración afecta de manera presupuestal, pero de esta forma habra mecanismos de socializar a todos los colaboradores, luego por los resultados arrojados en la dimensión Incentivos, donde el servidor actua a razón de la carencia de esta dimensión de manera positiva.
- 6.2. Ponemos de conocimiento a la alta dirección de la Municipalidad distrital de morrope, evidenciar mejor el liderazgo y la forma como se esta empleando, para hacer entender a los equipos lo importante que son y lo valioso que son para la entidad, a su vez explotar a través del ser líder, las habilidades necesarias para lograr la productividad en su máximo esplendor a través de márgenes positivos, además complementariamente puedo referir que esta se va lograr si realizamos inducciones de coach en iderazgo y por que no empowerment a los principales funcionarios y por que no comprometer a que se replique con cada uno de los equipos , esto lograra integrarlos y ser participe mejor en la toma de decisiones y hacerlos mas productivos, además la sugerencia menciona también que a través de una investigación pre experimental donde se pruebe el efecto de las variables bajo las acciones correctivas.
- 6.3. Se Aconseja a la Oficina de Recursos Humanos, planificar mejor los indicadores de como medir verdaderamente la productividad en la entidad estudiada, a para ello una alternativa es realizar constantes evaluación de preferencia inopinadas donde no solo se diga en que se falla sino que se establezca herramientas de mejora continua, estimulen así el mejor funcionamiento y ponderación de productividad en la realidad laboral, donde los resultado permitan poder a través de una evaluación de desempeño 360° mejor la efectividad, eficacia y eficiencia de los servidores finalmente a través de una investigación descriptiva permitiría calificar las variables en estudio.

6.4. Proponemos como alternativa en el presente estudio a proximas investigaciones, realizar un estudio pre experimental o cuasi experimental, donde se establezca realmente un programa de mejora continua de la productividad, a través de un adecuado manejo del clima organizacional, para saber así cuales son los lineamientos de mejorar en el clima organizacional de la entidad con el fin que la productividad sea cristalizada en los resultados.

## VII. PROPUESTA

Solicitamos que a través del área de recursos humanos sea considerada esta propuesta que busca establecer las condiciones favorables para la realización de actividades de los trabajadores administrativos. a su vez, proponemos acciones orientadas al mejoramiento del clima organizacional, fomentando el uso adecuado del recurso interno disponible y tengan un horizonte resultado al menor tiempo posible.

### 7.1. Estrategias para la gestión del clima organizacional:



**Primer pilar** (inspirar liderazgo), consideramos que todo esfuerzo merece un reconocimiento eso conlleva a darle valor agregado al trabajador.

**Segundo pilar** (declarando y escuchando), consideramos que a través de un buen mecanismo de comunicación conllevaría mejor desempeño en sus funciones en los equipos de trabajo.

**Tercer pilar** (agradeciendo), mencionaremos que a través de incentivos fomentamos compromiso, buscando involucramiento, iniciativa y bases para establecerlo dentro del plan institucional. Para ello se requiere empoderamiento previo en metodología de gestión de proyectos, atención al usuario y habilidades interpersonales, a través de ello buscamos cambio sustancial en los equipos.

**Cuarto pilar** (desarrollando y motivando), requiere que a través del área de recursos humanos se consolide las bases para nuevos liderazgos en los cuales descansara las responsabilidades a futuro.

Plantear “Este es un excelente lugar para trabajar “, intenta establecer que el compromiso de todos los que integran el equipo y generar las condiciones para lograr un escenario idoneo para laborar, donde la interpretación para una adecuada toma de decisiones a todo nivel es un factor imperante pues da sostenibilidad a los pilares.

**La propuesta** a partir de la aplicación en el área de recursos humanos se establece un programa de capacitación, rediseño de procesos, estrategias de comunicación y difusión de conocimientos, que involucre a trabajadores con

habilidades para elevar la productividad ante las contingencias y a su vez garantizar que los líderes emergentes motiven y generen autonomía e innovación.

### **Beneficios de la propuesta**

- ☒ Incrementar el nivel de motivación ante supuestos o sucesos fortuitos.
- ☒ Formar líderes buscando en ellos determinación e innovación en su equipo.
- ☒ Fomentar escenarios donde generemos participación, confianza y compromiso.

### **Acciones Propuestas**

- ☒ Programa de fortalecimiento y desarrollo en habilidades interpersonales.
- ☒ Estrategia de Comunicación, difusión y transferencia de conocimientos.
- ☒ Programa de rediseño de procesos.

## **7.2. Programa de fortalecimiento y desarrollo en habilidades interpersonales.**

**Primer pilar** (inspirando liderazgo), busca que los conocimientos logren ser fortalecidos en equipos y estos tengan una base de modelos de gestión exitosa. La duración del programa será de un año y será financiado con recursos propios directamente recaudados, con soporte de áreas especializadas.

### **Acción 1: Dictar talleres en metodología de gestión de Proyectos.**

Alternativa N° 1

Descripción	Desarrollar un taller con cuatro sesiones (cuatro horas por sesión) sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>☒ Planificación.</li> <li>☒ Control.</li> <li>☒ Reportes de Avance.</li> </ul>
Lineamiento	Buenas prácticas de gestión de proyectos.
Recurso	03 talleres en gestión de proyectos
Indicador	Porcentaje de personal capacitado metodología de gestión de proyectos
Duración	8 semanas
Costo	0 soles

## Acción 2: Desarrollar conocimientos en Presupuestos y Atención al Usuario

Alternativa N° 02	
Descripción	Sensibilizar, orientar, concientizar e Implementar a la entidad la importancia de los cambios en el entorno.
	<p>Plantear un caso práctico donde se expone consideraciones y a su vez establecer lineamientos hacia el logro de objetivos del area e institucionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Dimensiones de cambios en el entorno.</li> <li>▣ Importancia del cambio</li> <li>▣ Carga laboral</li> <li>▣ Tratamiento sobre la distribicion del personal y por ende la carga laboral según lo presupuestado, por ello se plantea implementar conocimientos en presupuestos para una mejor toma de decisiones además la mejora sobre el dimensionamiento del personal como conocimientos en:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contabilidad y finanzas para no especialistas.</li> <li>• Formulacion de proyectos.</li> <li>• Gestion y desarrollo de la atención al usuario</li> </ul> </li> </ul>
Lineamiento	<p>Alineación con un programa de capacitaciones en RR.HH.</p> <p>¿Son importantes los cambios y tenemos que tener herramientas para enfrentarlos? ¿Conocer implica dar cumplimiento los objetivos?</p>
Recurso	<p>Charlas de sensibilización dirigidas por trabajadores hacia áreas claves.</p> <p>Cuatro cursos para ocho participantes seleccionados por la entidad.</p>
Indicador	% Porcentaje de personal capacitado en Presupuesto y atención al usuario.
Duración	24 semanas.
Costo	600 por curso

### 7.3. Estrategia de Comunicación

El tercer pilar Agradeciendo, conlleva que el trabajador debe conocer y comprender lo responsable que es el para la entidad y la necesidad de su compromiso, además plantea que la carga horaria y las metas que se plantea el trabajador, debe lograrlas en equilibrio de parte de la alta dirección con su servidor.

Se plantea que esta debería durar seis meses y comprometerá a todos los trabajadores administrativos de la entidad. Sera realizada con recursos directamente recaudados y sera complementado con apoyo externo:

#### **ACCION 3: Implementar concursos “Esperando tu aporte”.**

##### **Diseño acción propuesta 3:**

Alternativa N° 03	
DESCRIPCION	No hay ninguna fuente en el documento actual.donde la innovacion sea parte del impacto de los objetivos organizacionales. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Análisis y delimitación de objetivos de la entidad</li> <li>➤ Taller de innovación organizacional.</li> <li>➤ Elaboración y evaluación de propuestas.</li> <li>➤ Evaluación de resultados.</li> <li>➤ Plan de propuestas innovadoras y reconocimientos.</li> </ul>
LINEAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Impulsaremos el buzón de ideas innovadoras.</li> <li>☑ Designar un comité de evaluación.</li> <li>☑ Definición de lineamientos para la reducción de costos y mejoramiento de resultados.</li> </ul>
RECURSO	Desarrollar un taller interno previo sobre innovación organizacional e institucional. Diseñar un proceso formal de postulación, evaluación y recompensa.
INDICADOR	% de propuestas aprobadas para ser implementadas.
DURACION	24 semanas.
COSTO	6000 soles

### 7.4. Programa de rediseño de procesos.

El cuarto pilar “desarrollando y motivando”, considero que se debe mejorar aquellos procesos donde se afecta el rendimiento del trabajo en equipo buscando reducir el tiempo de entrega de las obligaciones, donde los trabajadores emplean recursos adicionales para la atención de necesidades y emergencias.

El programa contara con una duración aproximada de seis meses y será aplicado previamente en los procesos de validación, luego continuara al área de

logística, debido a los procesos que se realizan que son en gran cantidad además de ser complejos, para luego implementar y será realizado de acuerdo a los recursos de la entidad.

<b>Alternativa N° 04</b>	
DESCRIPCIÓN	Mejoramiento en el esquema de validaciones y propuesta de proceso estándar, sobre la optimización de aprobaciones, delegación además de disminuir instancias de revisión.
LINEAMIENTO	Análisis y rediseño de procesos de validaciones.
RECURSO	Conformación del equipo para levantamiento de información y rediseño de un proceso ejemplo en el área de logística y presupuesto.
INDICADOR	% de tiempo invertido en validaciones de entregables.
DURACIÓN	Doce semanas
COSTO	Cero soles

#### **Evaluación económica de la propuesta:**

- Realizar el análisis presupuestal muy al margen la fuente de financiamiento.
- Consideramos que el proyecto para lograr eficiencia debe ser al contado su desarrollo.

#### **Costos de la propuesta:**

El presente estudio de investigación tanto en su etapa de inicio y de planificación esta encaminado a evidenciar el diseño de un programa y establecer estrategias para lograr una eficiente ejecución y sostenibilidad del mismo.

#### **Costo de etapa de ejecución de la mejora:**

<b>DETALLE</b>	<b>ASIGNACIÓN</b>
ALTERNATIVA N°01	S/0.00
ALTERNATIVA N° 02	S/600.00
ALTERNATIVA N° 03	S/6000.00
ALTERNATIVA N°04	S/0.00
<b>TOTAL PROYECTO</b>	<b>S/6600.00</b>

## REFERENCIAS

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550. [https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24\\_223.pdf](https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf)
- Alva Fructoso, J., & Domínguez Díaz, L. (2015). Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de CHimbote. *6(1)*, 50-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5127589>
- Asad khan, M., Binti Ismail, F., Yusoff, R., Hussain, A., & Binti Mohd Yunus, F. (2018). The Impact of Performance Appraisal on Employee Job Performance in Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.25), 544-548. <https://www.sciencepubco.com/index.php/ijet/article/view/17793>
- Ascendo. (2013). Clima Laboral en Latinoamerica. <https://silo.tips/download/estudo-de-clima-laboral-na-america-latina-2013-2014-da-consultora#>
- Bakotić , D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118-130. doi:10.1080/1331677X.2016.1163946
- Bekesi, D., & Bacter, C. (2018). Evaluation of professional performance of employees in the public sector. *Economic Science Series*, 27(2), 34-41. <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=sit e&authtype=crawler&jrnl=1222569X&AN=134350100&h=6BjSrqR3AKRwIE G5HA2CJeilb0KKRXhd07rDWsel%2b06PxWxYXp4Wu0P39wGDuFOIK%2 bXBndcUrAORD5Uqul8TpQ%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLoca>
- Bordas Martínez, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Universidad Nacional de Educación a distancia. <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las Organizaciones ,Definicion ,diagnostico y consecuencias. DF Mexico, Mexico: Trillas.
- Caniëls, M., & Baaten, S. (2019). How a Learning-Oriented Organizational Climate is Linked to Diferent Proactive Behaviors: The Role of Employee Resilience. *Social Indicators Research*, 561–577. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1996-y>
- Carpio, D. (2018). Capacitacion y desempeño laboral e los colaboradores de la empresa AMSEQ S.A Chimbote 2017. Chimbote: Maestria Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4173>
- Chiavenato, I. (2009). Gestion del Talento Humano. DF Mexico: McGraw Hill/ Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (Novena ed.). México: McGraw Hill,.
- D`Alessio, F. (2008). El Proceso estrategico : un enfoque de gerencia (Tercera ed.). DF Mexico, Mexico: Pearson.
- Diario Uno. (4 de mayo de 2016). El mal clima laboral genera pérdidas millonarias a las empresas. [https://www.diariouno.com.ar/salud/el-mal-clima-laboral-genera-perdidas-millonarias-a-las-empresas-05042016\\_BkbZVQHMSm](https://www.diariouno.com.ar/salud/el-mal-clima-laboral-genera-perdidas-millonarias-a-las-empresas-05042016_BkbZVQHMSm)
- Du Brin, A. (2012). Relaciones humanas ,Comportamiento Humano en el trabajo (Novena ed.). DF Mexico, Mexico: Pearson Prentice Hall. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S6L2.pdf>
- Ehrhart, M., & Kuenzi, M. (2017). The Impact of Organizational Climate and Culture on Employee Turnover. Wiley Only Library. <https://doi.org/10.1002/9781118972472.ch23>
- Ferreira, M., Barbará de Oliveira, S., Yves Cribb, A., & Sales Ferreira, M. (2017). Improvement of Processes in Managing the Organizational Climate and Work-Related Quality of Life in a Public-Sector Research Company. *rocedia Computer Science*, 121, 475–482. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.064>
- Guartán, A., Torres , K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

- Gutierrez, J. (2015). El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola Fundo Muchick de la empresa Danper Trujillo SAC 2014. Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2065>
- Hadiyatno, D. (2018). Cultural Influence, Organizational Climate, Ability of Information Technology to Motivation and Satisfaction Employees of Bankaltim. *Management Studies*, 6(4), 300-317. doi: 10.17265/2328-2185/2018.04.008
- Hernandez ,R ; Fernandez ,R ;Baptista,P. (2014). Metodologia de la Investigacion. Mexico: Mc Graw Hill. [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Jegajothi, C., & Sudha, S. (2015). A Study on Organizational Climate and Employee Performance. *Indian Journal of applied research*, 5(4), 347-349. [https://www.worldwidejournals.com/indian-journal-of-applied-research-\(IJAR\)/fileview/April\\_2015\\_1429515924\\_\\_102.pdf](https://www.worldwidejournals.com/indian-journal-of-applied-research-(IJAR)/fileview/April_2015_1429515924__102.pdf)
- Lin, Y.-T., & Liu, N.-C. (2016). High performance work systems and organizational service performance: The roles of different organizational climates. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 118-128. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.04.005>
- Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). IMPACT OF ORGANISATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE MOTIVATION : A CONCEPTUAL PERSPECTIVE. *International Journal in Management and Social Science*, 5(7), 324 – 336. [https://www.researchgate.net/publication/325057736\\_IMPACT\\_OF\\_ORGANISATIONAL\\_CLIMATE\\_ON\\_EMPLOYEE\\_MOTIVATION\\_A\\_CONCEPTUAL\\_PERSPECTIVE](https://www.researchgate.net/publication/325057736_IMPACT_OF_ORGANISATIONAL_CLIMATE_ON_EMPLOYEE_MOTIVATION_A_CONCEPTUAL_PERSPECTIVE)
- Mahadevan, A., & Hsiang Yap, M. (2019). Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, Malaysia. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(10), 07-14. doi:10.9790/487X-2110010714
- Marr, B. (2013). Key performance indicators: the 75 measures every manager needs to know. Person. <https://imenpour.ir/wp->

- content/uploads/2021/08/Key-Performance-Indicators-KPI-The-75-measures-every-manager-needs-to-know.pdf
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W.-K. (2018). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, 11(25), 1-17. doi:10.3390/su11010125
- Muda, I., Rafiki, A., & Rezeki Harahap, M. (2014). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 73-80. [http://ijbssnet.com/journals/Vol\\_5\\_No\\_2\\_February\\_2014/9.pdf](http://ijbssnet.com/journals/Vol_5_No_2_February_2014/9.pdf)
- Neyra, M. (2017). El clima laboral y su influencia en la productividad en la autoridad administrativa del agua Huarney Chicama 2017. Chicama.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (Quinta edición ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Olsson, A., B. Paredes, K., Johansson, u., Olander Roese, M., & Ritzen, S. (2019). Organizational climate for innovation and creativity—a study in Swedish retail organizations. *International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 243 - 261. <https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>
- Parrillo, E. (3 de Mayo de 2016). Mal clima laboral genera pérdidas millonarias a las empresas. *Diario La Republica*, pág. 18.
- Pavlovic, N. (2018). The Elements of Work Environment: Organizational Culture, Organizational Climate, and Job Satisfaction. *Management Techniques for a Diverse and Cross-Cultural Workforce*, 55-78. doi:10.4018/978-1-5225-4933-8.ch004
- Pernia, k ; Carrera, M. (2014). Correlacion entre las competencias y el desempeño laboral : Observaras como se vinculan las competencias y el desempeño laboral,utilizando la tecnica del AC sociopsicodramatico (Primera ed.). Mexico: EAE.
- Polanco, C. (2014). Clima Laboral y satisfaccion laboral en los docentes en el instituto tecnologico de administracion de empresas de la ciudad de san

pedro sula cortes (Licenciatura Universidad Pedagogica Francisco Morazan ed.). Sula Cortes.

Saleh Moustafa, M., & Atiya Gaber, M. (2014). Developed Strategies for Improvement Organizational Climate and Job Performance of Administrative Employees at Faculty of Nursing, Zagazig University in Egypt. *International Journal of Health Sciences and Research*, 4(12), 240-251.

[https://www.researchgate.net/publication/330384966\\_Developed\\_Strategies\\_for\\_Improvement\\_Organizational\\_Climate\\_and\\_Job\\_Performance\\_of\\_Administrative\\_Employees\\_at\\_Faculty\\_of\\_Nursing\\_Zagazig\\_University\\_in\\_Egypt](https://www.researchgate.net/publication/330384966_Developed_Strategies_for_Improvement_Organizational_Climate_and_Job_Performance_of_Administrative_Employees_at_Faculty_of_Nursing_Zagazig_University_in_Egypt)

Sanyal, S., & Wamique Hisam, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22. doi:10.9790/487X-2003011522

Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & A West, M. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the *Journal of Applied Psychology*. *J Appl Psychol*, 102(3), 468-482. doi:10.1037/apl0000090

Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100(1), 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>

Sierra, L. (2015). El clima laboral en los /las colaboradores/as del area administrativa del hospital regional de coban,av.

Solano, S. (2017). Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial Huallaga Central - Junajui,año 2017. Maestria Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1725>

Sum, M. (2015). Motivacion como clima laboral y desempeño laboral. Universidad Rafael Landivar. [https://www.academia.edu/26996976/\\_MOTIVACION\\_Y\\_DESEMPEÑO\\_LABORAL\\_Estudio\\_rea](https://www.academia.edu/26996976/_MOTIVACION_Y_DESEMPEÑO_LABORAL_Estudio_rea)

- Tasayco Ruiz, M. (2017). *Compromiso Organizacional y Desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer Y Poblaciones Vulnerables* Lima 2016. Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9102>
- Thamizhselvan, K., & Shakila, D. (2019). A Researchon Organizational Climate in M.R.Krishnamurty Co-Operative Sugar Mill Limited Sethiathope, Cuddalore District. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 9(1), 5265-5268. doi:10.35940/ijeat.A2955.109119
- Uzcategui, J. (2011). *Recursos Humanos ,Gestion del talento Humano (Segunda ed.)*. DF Mexico: Mc Graw Hill.
- Valle, R. (2010). *Gestion estrategica de Recursos Humanos (Quinta ed.)*. EE.UU: Addison Wesleylberoamericana.
- Vasquez. (2012). *La Felicidad en el trabajo y en la vida (Primera ed.)*. Madrid, España: Actualia Editorial.
- Yee , P., & Ananthalakshmi , M. (2017). A study on the impact of organisational climate on Employee performance in a malaysian consltancy. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(1), 1-13. doi:24924/ijabm/2017.04/v5.iss1/1.13
- Yongxing, G., Hongfei , D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *anales de psicología*, 33(3), 708-713. doi:10.6018/analesps.33.3.238571
- Zacher, H., & yang, j. (2016). Organizational Climate for Successful Aging. *Front. Psychol.*, 7(1007), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01007>
- Zafar, M., Karim, E., & Abbas, O. (2017). Factors of Workplace Environment that Affects Employee Performance in an Organization: A study on Greenwich University of Karachi. *Revista Munich Personal RePEc Archive*, 28(78822), 1-24. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/78822/>

## Anexos

### Anexo 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
“clima organizacional para el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de morrope,2019”	<p><b>Objetivo General</b> Proponer acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Mórrope, 2019</p> <p><b>Objetivo específicos</b> Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019. Diseñar acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope ,2019. Validar acciones de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope ,2019</p>	Si se implementa acciones de clima organizacional entonces se mejoraría el desempeño de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope 2019.	<p>V1: Clima Organizacional</p> <p>V2: Desempeño Laboral</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Implicación</p> <p>Organización</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Incentivos</p> <p>Igualdad en el trabajo</p> <p>Funciones</p> <p>Comportamiento</p> <p>Rendimiento</p>	<p>Diseño. Descriptivo</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">M - O</div> <p>Donde: M: trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019. O: Observación de las variables clima laboral y desempeño laboral</p> <p>Población/Muestra. 90 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Mórrope, 2019.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Confiabilidad: Cuestionario de Clima Organizacional <math>\alpha</math>Cronbach = 0.8.24</p> <p>Cuestionario Desempeño Laboral <math>\alpha</math>Cronbach = 0.852</p>

## ANEXO 02

### Instrumento de medición de la variable CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

#### INSTRUCCIONES:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Morrope, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y asignarle una calificación.

Grado	Calificación
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Dimensión 1: Liderazgo</b>						
1	Usted conoce a cada miembro de la organización y mantiene una relación positiva con ellos.					
2	Usted siente que el líder encargado de la supervisión en el trabajo logra realizar adecuadamente su función y no genera incomodidades.					
<b>Dimensión 2: Relaciones interpersonales.</b>						
3	Usted siente que existe empatía entre los trabajadores dentro de la Municipalidad.					
4	Usted percibe amabilidad dentro de los los trabajadores dentro de la Municipalidad.					
5	Existe ayuda por parte de sus compañeros en relación del cumplimiento de alguna de sus funciones.					
6	Usted percibe trabajo en equipo para llegar a los objetivos trazados por la Municipalidad.					

<b>Dimensión 3: Implicación</b>						
7	Usted siente identificación por la Municipalidad fuera del ambiente de trabajo					
8	Existe compromiso por parte de usted con las funciones que realiza dentro de la municipalidad					
9	Usted siente un compromiso personal para que su institución cumpla con las metas establecidas.					
<b>Dimensión 4: Organización</b>						
10	Los valores de la municipalidad son similares a los suyos.					
11	Usted mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la municipalidad.					
<b>Dimensión 5: Reconocimiento</b>						
12	Usted siente que hay posibilidades de que escale de puesto en la municipalidad.					
13	Existe reconocimiento al mejor empleado del mes por las funciones eficientes que realiza a comparación de sus compañeros.					
<b>Dimensión 6: Incentivos</b>						
14	Existen incentivos motivacionales por parte de la gestión de la municipalidad para realizar un trabajo eficiente.					
15	Le han mejorado las condiciones de trabajo por parte de la gestión de la municipalidad por realizar bien su trabajo.					
16	Al regresar de sus vacaciones percibe satisfacción por parte de sus compañeros porque usted disfruto de ellas.					
<b>Dimensión 7: Igualdad</b>						
17	Se brinda un trato igualitario en la municipalidad.					
18	Existe algún tipo de mobbing en la municipalidad.					

## FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

### I.- DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. **Técnica:** Encuesta
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario “Clima Organizacional”
- 1.3. **Lugar:** Municipalidad distrital de Morrope.
- 1.4. **Forma de aplicación:** Colectiva
- 1.5. **Autora:** Neyra Alayo Malena
- 1.6. **Medición:** Nivel del clima laboral
- 1.7. **Administración:** Trabajadores Administrativos de la Municipalidad distrital de Morrope
- 1.8. **Tiempo de aplicación:** 30 minutos

### II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel del clima Organizacional de la Trabajadores Administrativos de la Municipalidad distrital de Morrope 2019.

### III.-INSTRUCCIONES:

1. La guía de la encuesta sobre el nivel del clima Organizacional de 18 ítems correspondiendo a cada una de las dimensiones de esta variable.
2. El sistema de calificación para las siete dimensiones es: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), siempre (5). Sumando un puntaje máximo de 90.
3. Las dimensiones a medir en el clima Organizacional son: Liderazgo, Relaciones, Implicaciones, Organización, Reconocimientos, Incentivos e Igualdad.

**IV.-MATERIALES:** fotocopia del instrumento, lápices, lapiceros y borradores.

### V.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de

los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario del clima Organizacional , se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha = 0,824$  resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Crombach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

**Estadísticas de  
fiabilidad**

Alfa de Crombach	N de elemento
0,824	18

## VI. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

### DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Liderazgo	1,2
Relaciones	3,4,5,6
Implicaciones	7,8,9
Organización	10,11
Reconocimientos	12,13
Incentivos	14,15,16
Igualdad	17,18

### PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones						
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Muy Bajo	18	2	4	3	2	2	3	2
Bajo	19 - 36	3-4	5-8	4-6	3-4	3-4	4-6	3-4
Medio	37 - 54	5-6	9-12	7-9	5-6	5-6	7-9	5-6
Bajo	55- 74	7-8	13-15	10-12	7-8	7-8	10-12	7-8
Muy Bajo	73 - 90	9-10	16-20	13-15	9-10	9-10	13-15	9-10

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

La presente encuesta tiene la finalidad de medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de morrope, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y asignarle una calificación.

Grado	Calificación
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi
5	Siempre

Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Dimensión1: Funciones</b>						
1	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
2	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
3	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					
4	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					
5	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
6	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo.					
7	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, aporta algún proyecto para la mejora del funcionamiento de la Entidad.					
8	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, utiliza criterios adecuados para desempeñarse de la mejor manera dentro de su puesto de					

	trabajo					
	<b>Dimensión 2: Comportamiento</b>					
9	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					
10	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope explota habilidades innatas para llegar a los objetivos profesionales. .					
11	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					
12	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope compite con sus compañeros constantemente para optimizar el tiempo.					
13	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.					
14	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.					
15	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.					
16	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope evita conflictos entre Compañeros.					
17	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					
18	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					
19	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope está contento con el salario obtenido.					
20	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.					
	<b>Dimensión 3: Rendimiento</b>					
21	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					
22	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					
23	Usted como trabajador administrativo de la					

	municipalidad distrital de Mórrope, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					
24	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					
25	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, constantemente llega tarde a su centro de labor.					
26	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope presenta a tiempo sus informes de avance.					
27	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.					
28	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope cuenta con independencia para la toma de decisiones dentro del área.					
29	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope se siente identificado con la organización.					
30	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.					
31	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, no tiene registro de salidas antes del horario establecido.					
32	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					
33	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, no tiene dificultades para trabajar en equipo.					
34	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					
35	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.					
36	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope es más eficiente cuando trabajan en conjunto.					

## FICHA TÉCNICA DESEMPEÑO LABORAL

### I.- DATOS INFORMATIVOS:

**1.1. Técnica:** Encuesta

**1.2. Tipo de instrumento:** Cuestionario “Desempeño laboral”

**1.3. Lugar:** Municipalidad distrital de morrope

**1.4. Forma de aplicación:** Colectiva

**1.5. Autoras:** Rolano Reátegui Sheila

**1.6. Medición:** Nivel del desempeño laboral

**1.7. Administración:** Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Morrope

**1.8. Tiempo de aplicación:** 30 minutos

### II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de morrope 2019.

### III.-INSTRUCCIONES:

1. La guía de la encuesta sobre el nivel del desempeño laboral de 36 ítems correspondiendo a cada una de las dimensiones de esta variable.
2. El sistema de calificación para las tres dimensiones es: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), siempre (5). Sumando un puntaje máximo de 180.
3. Las dimensiones a medir en el desempeño laboral son: funciones, comportamiento y rendimiento.

**IV.-MATERIALES:** fotocopia del instrumento, lápices, lapiceros y borradores.

### V.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los

enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos. Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario del Desempeño Laboral, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha = 0,852$  resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Crombach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Crombach	N de elementos
0,852	36

## **VI. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

### **DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
<b>Funcionamiento</b>	<b>1,2,3,4,5,6,7,8</b>
<b>Comportamiento</b>	<b>9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20</b>
<b>Rendimiento</b>	<b>21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,34,35,36</b>

A nivel de las dimensiones

<b>Niveles</b>	<b>A nivel de variable</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>
Muy Bajo	36	8	12	15
Bajo	37 - 72	9 - 16	13 - 24	16-30
Medio	73 - 108	17 - 24	25-36	31-45
Alto	109- 144	25 - 32	37-48	46-60
Muy Alto	145 - 180	33 - 40	49-60	61-75

### ANEXO 03: VALIDACIONES Y CONFIABILIDAD

#### MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS “CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORROPE”

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opcion de RESPUESTA					Criterios de EVALUACION								Observación y/o Recomendación	
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA LABORAL	LIDERAZGO	Conocer cada miembro	Usted conoce a cada miembro de la organización y mantiene una relación positiva con ellos						X		X		X		X			
		Liderar	Usted siente que el líder encargado de la supervisión en el trabajo logra realizar adecuadamente su función y no genera incomodidades						X		X		X		X			
	RELACIONES	Empatia	Usted siente que existe empatía entre los trabajadores dentro de la Municipalidad							X		X		X		X		
		Amabilidad	Usted percibe amabilidad dentro de los trabajadores dentro de la Municipalidad							X		X		X		X		
			Existe ayuda por parte de sus compañeros en relación del cumplimiento de alguna de sus funciones								X		X		X		X	
	Sinergia	Usted percibe trabajo en equipo para llegar a los objetivos trazados por la Municipalidad							X		X		X		X			
	COMPROMISO	Identificación con la Entidad	Usted siente identificación por la municipalidad fuera del ambiente de trabajo							X		X		X		X		
		Compromiso	Existe compromiso por parte de usted con las funciones que realiza dentro de la municipalidad								X		X		X		X	
	Usted siente un compromiso personal para que su institución cumpla con las metas establecidas									X		X		X		X		
	ORGANIZACIÓN	Conocer la Axiología de la Entidad	Los valores de la municipalidad son similares a los suyos.							X		X		X		X		
		Aceptación de las reglas y normas de la entidad	Usted mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la municipalidad .							X		X		X		X		
	RECONOCIMIENTO	Promoción del puesto	Usted siente que hay posibilidades de que escale de puesto en la municipalidad .							X		X		X		X		
		Nombramiento del trabajador	Existe reconocimiento al mejor empleado del mes por las funciones eficientes que realiza a comparación de sus compañeros.							X		X		X		X		
	INCENTIVOS	Incentivos motivacionales	existen incentivos motivacionales por parte de la gestión de la municipalidad para realizar							X		X		X		X		
		Mejoramiento de las condiciones laborales	Le han mejorado las condiciones de trabajo por parte de la gestión de la municipalidad por realizar bien su trabajo							X		X		X		X		
		Vacaciones	Al regresar de sus vacaciones percibe satisfacción por parte de sus compañeros porque usted disfruto de ellas.							X		X		X		X		
	IGUALDAD	Trato igual de jefe a trabajador inmediato inferior	Se brinda un trato igualitario en la municipalidad.							X		X		X		X		
		Inexistencia Movinn	Existe algún tipo de mobbing en la municipalidad.							X		X		X		X		

### RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Clima Organizacional.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Morrope 2019.

**VALORACION DEL INSTRUMENTO**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR**

  
Dra. C. Vilma Montagudo Zamora

Dr /Mg

DNI

CE: 001725395

Fuente Formato del Area de Investigacion de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Nota. Quien valide el instrumento debe asignarle una valoracion marcando un aspa en el casillero que corresponda.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opcion de RESPUESTA					Criterios de EVALUACION								Observación y/o Recomendación
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL	LIDERAZGO	Conocer cada miembro	Usted conoce a cada miembro de la organización y mantiene una relación positiva con ellos						X		X		X		X		
		Liderar	Usted siente que el líder encargado de la supervisión en el trabajo logra realizar adecuadamente su función y no genera incomodidades						X		X		X		X		
	RELACIONES	Empatia	Usted siente que existe empatía entre los trabajadores dentro de la Municipalidad						X		X		X		X		
		Amabilidad	Usted percibe amabilidad dentro de los trabajadores dentro de la Municipalidad						X		X		X		X		
			Existe ayuda por parte de sus compañeros en relación del cumplimiento de alguna de sus funciones						X		X		X		X		
	Sinergia	Usted percibe trabajo en equipo para llegar a los objetivos trazados por la Municipalidad						X		X		X		X			
	COMPROMISO	Identificación con la Entidad	Usted siente identificación por la municipalidad fuera del ambiente de trabajo						X		X		X		X		
		Compromiso	Existe compromiso por parte de usted con las funciones que realiza dentro de la municipalidad						X		X		X		X		
	Usted siente un compromiso personal para que su institución cumpla con las metas establecidas							X		X		X		X			
	ORGANIZACIÓN	Conocer la Axiología de la Entidad	Los valores de la municipalidad son similares a los suyos.						X		X		X		X		
		Aceptación de las reglas y normas de la entidad	Usted mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la municipalidad .						X		X		X		X		
	RECONOCIMIENTO	Promoción del puesto	Usted siente que hay posibilidades de que escale de puesto en la municipalidad .						X		X		X		X		
		Nombramiento del trabajador	Existe reconocimiento al mejor empleado del mes por las funciones eficientes que realiza a comparación de sus compañeros.						X		X		X		X		
	INCENTIVOS	Incentivos motivacionales	existen incentivos motivacionales por parte de la gestión de la municipalidad para realizar						X		X		X		X		
		Mejoramiento de las condiciones laborales	Le han mejorado las condiciones de trabajo por parte de la gestión de la municipalidad por realizar bien su trabajo						X		X		X		X		
		Vacaciones	Al regresar de sus vacaciones percibe satisfacción por parte de sus compañeros porque usted disfruto de ellas.						X		X		X		X		
IGUALDAD	Trato igual de jefe a trabajador inmediato inferior	Se brinda un trato igualitario en la municipalidad.						X		X		X		X			
	Inexistencia Movinnng	Existe algún tipo de mobbing en la municipalidad.						X		X		X		X			

## RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Clima Organizacional.

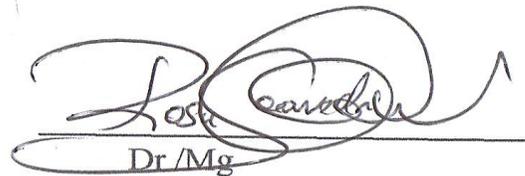
**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Morrope 2019.

### VALORACION DEL INSTRUMENTO

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		X		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** Saavedra Obando Rosa Catalina

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR** Doctora

  
Dr/Mg

DNI 17928747

Fuente Formato del Area de Investigacion de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo  
Nota. Quien valide el instrumento debe asignarle una valoracion marcando un aspa en el casillero que corresponda.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opcion de RESPUESTA					Criterios de EVALUACION								Observación y/o Recomendación
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL	LIDERAZGO	Conocer cada miembro	Usted conoce a cada miembro de la organización y mantiene una relación positiva con ellos						✓		✓		✓		✓		
		Liderar	Usted siente que el líder encargado de la supervisión en el trabajo logra realizar adecuadamente su función y no genera incomodidades						✓		✓		✓		✓		
	RELACIONES	Empatía	Usted siente que existe empatía entre los trabajadores dentro de la Municipalidad						✓		✓		✓		✓		
		Amabilidad	Usted percibe amabilidad dentro de los trabajadores dentro de la Municipalidad						✓		✓		✓		✓		
			Existe ayuda por parte de sus compañeros en relación del cumplimiento de alguna de sus funciones						✓		✓		✓		✓		
	Sinergia	Usted percibe trabajo en equipo para llegar a los objetivos trazados por la Municipalidad						✓		✓		✓		✓			
	COMPROMISO	Identificación con la Entidad	Usted siente identificación por la municipalidad fuera del ambiente de trabajo						✓		✓		✓		✓		
		Compromiso	Existe compromiso por parte de usted con las funciones que realiza dentro de la municipalidad						✓		✓		✓		✓		
			Usted siente un compromiso personal para que su institución cumpla con las metas establecidas						✓		✓		✓		✓		
	ORGANIZACIÓN	Conocer la Axiología de la Entidad	Los valores de la municipalidad son similares a los suyos.						✓		✓		✓		✓		
		Aceptación de las reglas y normas de la entidad	Usted mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la municipalidad .						✓		✓		✓		✓		
	RECONOCIMIENTO	Promoción del puesto	Usted siente que hay posibilidades de que escale de puesto en la municipalidad .						✓		✓		✓		✓		
		Nombramiento del trabajador	Existe reconocimiento al mejor empleado del mes por las funciones eficientes que realiza a comparación de sus compañeros.						✓		✓		✓		✓		
	INCENTIVOS	Incentivos motivacionales	existen incentivos motivacionales por parte de la gestión de la municipalidad para realizar						✓		✓		✓		✓		
		Mejoramiento de las condiciones laborales	Le han mejorado las condiciones de trabajo por parte de la gestión de la municipalidad por realizar bien su trabajo						✓		✓		✓		✓		
		Vacaciones	Al regresar de sus vacaciones percibe satisfacción por parte de sus compañeros porque usted disfruto de ellas.						✓		✓		✓		✓		
	IGUALDAD	Trato igual de jefe a trabajador inmediato inferior	Se brinda un trato igualitario en la municipalidad.						✓		✓		✓		✓		
Inexistencia Movinng		Existe algún tipo de mobbing en la municipalidad.						✓		✓		✓		✓			

## RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Clima Organizacional.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Morrope 2019.

**VALORACION DEL INSTRUMENTO**

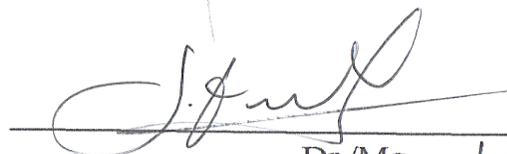
DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		X		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

*Chevarria Jara Jose F.*

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR**

*Doctor*



Dr/Mg

DNI

*Jose F. Chevarria J.*  
*07843016*

Fuente Formato del Area de Investigacion de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo  
Nota . Quien valide el instrumento debe asignarle una valoracion marcando un aspa en el casillero que corresponda.

**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**  
**TITULO DE LA TESIS “CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORROPE”**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opcion de RESPUESTA				Criterios de EVALUACION				Observacion y/o Recomendación				
				NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Desempeño Laboral	FUNCIONES	Conocimiento de trabajo	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					X		X		X		X		
		Capacidad de Analisis	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, aporta algún proyecto para la mejora del funcionamiento de la Entidad.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, utiliza criterios adecuados para desempeñarse de la mejor manera dentro de su puesto de trabajo					X		X		X		X		
	COMPORTEAMIENTO	Habilidades	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope explota habilidades innatas para llegar a los objetivos profesionales. .					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope compite con sus compañeros constantemente para optimizar el tiempo.					X		X		X		X		
		Actitudes	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.					X		X		X				

RENDIMIENTO	Satisfacción	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope evita conflictos entre compañeros.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope está contento con el salario obtenido.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.					X		X		X		X	
	Resolución de Problemas	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					X		X		X		X	
	Ausentismo	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, constantemente llega tarde a su centro de labor.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope presenta a tiempo sus informes de avance.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope cuenta con independencia para la toma de decisiones dentro del área.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope se siente identificado con la organización.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades					X		X		X		X	
	Compromiso	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, no tiene registro de salidas antes del horario establecido.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					X		X		X		X	
	Trabajo en Equipo	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, no tiene dificultades para trabajar en equipo.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.					X		X		X		X	
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope es más eficiente cuando trabajan en conjunto.				X		X		X		X		

## RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Desempeño Laboral.

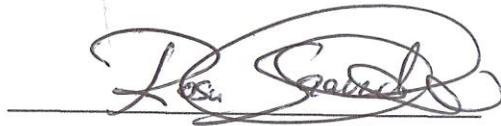
**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Morrope 2019.

**VALORACION DEL INSTRUMENTO**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		X		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** Saavedra Obarrio Resu Catalina

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR** Doctora



Dr /Mg

DNI 17928747

Fuente Formato del Area de Investigacion de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo  
Nota. Quien valide el instrumento debe asignarle una valoracion marcando un aspa en el casillero que corresponda.

**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**TITULO DE LA TESIS "CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORROPE"**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opcion de RESPUESTA				Criterios de EVALUACION								Observacion y/o Recomendación
				NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	FUNCIONES	Conocimiento de trabajo	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					/		/		/		/		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Mórrope, se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					/		/		/		/		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					/		/		/		/		
		Capacidad de Analisis	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					/		/		/		/		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					/		/		/		/		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo					/		/		/		/		
	Capacidad de Analisis	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, aporta algún proyecto para la mejora del funcionamiento de la Entidad.					/		/		/		/			
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, utiliza criterios adecuados para desempeñarse de la mejor manera dentro de su puesto de trabajo					/		/		/		/			
	COMPORTAMIENTO	Habilidades	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					/		/		/		/		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope explota habilidades innatas para llegar a los objetivos profesionales. .					/		/		/		/		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					/		/		/		/		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope compite con sus compañeros constantemente para optimizar el tiempo.					/		/		/		/		
		Actitudes	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.					/		/		/		/		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.					/		/		/		/		
Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.							/		/		/		/			

RENDIMIENTO	Satisfacción	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope evita conflictos entre compañeros.					/		/		/		/							
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					/		/		/		/		/					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					/		/		/		/		/					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope está contento con el salario obtenido.					/		/		/		/		/					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.					/		/		/		/		/					
	Resolución de Problemas	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					/		/		/		/		/					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					/		/		/		/		/					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					/		/		/		/		/					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					/		/		/		/		/					
	Ausentismo	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, constantemente llega tarde a su centro de labor.					/		/		/		/		/					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope presenta a tiempo sus informes de avance.					/		/		/		/		/					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.					✓		✓		✓		✓		✓					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope cuenta con independencia para la toma de decisiones dentro del área.					✓		✓		✓		✓		✓					
	Compromiso	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope se siente identificado con la organización.					✓		✓		✓		✓		✓					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades					✓		✓		✓		✓		✓					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, no tiene registro de salidas antes del horario establecido.					✓		✓		✓		✓		✓					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					✓		✓		✓		✓		✓					
	Trabajo en Equipo	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, no tiene dificultades para trabajar en equipo.					✓		✓		✓		✓		✓					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					✓		✓		✓		✓		✓					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.					✓		✓		✓		✓		✓					
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope es más eficiente cuando trabajan en conjunto.				✓		✓		✓		✓		✓						

## RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Desempeño Laboral.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Morrope 2019.

**VALORACION DEL INSTRUMENTO**

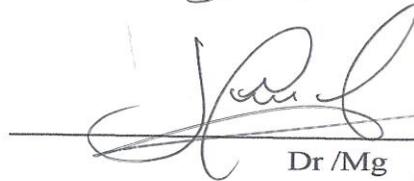
DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		X		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

Echovenría J. José f.

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR**

Doctor.



Dr /Mg

José J. Echovenría J.

DNI

17843016

Fuente Formato del Area de Investigacion de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo  
Nota. Quien valide el instrumento debe asignarle una valoracion marcando un aspa en el casillero que corresponda.

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS "CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORROPE"

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opcion de RESPUESTA				Criterios de EVALUACION								Observacion y/o Recomendacion
				NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	FUNCIONES	Conocimiento de trabajo	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					X		X		X		X		
		Capacidad de Analisis	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, aporta algún proyecto para la mejora del funcionamiento de la Entidad.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, utiliza criterios adecuados para desempeñarse de la mejor manera dentro de su puesto de trabajo					X		X		X		X		
	COMPORTEAMIENTO	Habilidades	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope explota habilidades innatas para llegar a los objetivos profesionales. .					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope compite con sus compañeros constantemente para optimizar el tiempo.					X		X		X		X		
		Actitudes	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.					X		X		X		X		
			Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.					X		X		X				

RENDIMIENTO	Satisfacción	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope evita conflictos entre compañeros.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope está contento con el salario obtenido.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.					X	X	X	X		
	Resolución de Problemas	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					X	X	X	X		
	Ausentismo	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, constantemente llega tarde a su centro de labor.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope presenta a tiempo sus informes de avance.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope cuenta con independencia para la toma de decisiones dentro del área.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope se siente identificado con la organización.					X	X	X	X		
	Compromiso	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, no tiene registro de salidas antes del horario establecido.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					X	X	X	X		
	Trabajo en Equipo	Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope, no tiene dificultades para trabajar en equipo.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.					X	X	X	X		
		Usted como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Morrope es más eficiente cuando trabajan en conjunto.				X	X	X	X			

## RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Desempeño Laboral.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Morrope 2019.

**VALORACION DEL INSTRUMENTO**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR**

*Dr<sup>a</sup> C. Vilma Montenegro Lamora*

Dr /Mg

DNI

CE : 001725395

Fuente Formato del Area de Investigacion de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo  
Nota. Quien valide el instrumento debe asignarle una valoracion marcando un aspa en el casillero que corresponda.

**RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO  
PARA MEDIR LA VARIABLE: CLIMA LABORAL**

Alfa de Cronbach Fiabilidad	Nº de elementos
<b>0,824</b>	<b>18</b>

Nivel de Confiabilidad Aceptado

**Estadísticos total-elemento**

<b>Nº ÍTEM</b>	<b>Promedio</b>	<b>Varianza S</b>
<b>ÍTEM 1</b>	2.3	0.9
<b>ÍTEM 2</b>	2.6	0.93
<b>ÍTEM 3</b>	2.4	1.15
<b>ÍTEM 4</b>	2.4	1.37
<b>ÍTEM 5</b>	2.6	0.93
<b>ÍTEM 6</b>	2.6	1.82
<b>ÍTEM 7</b>	2.8	0.84
<b>ÍTEM 8</b>	2.6	1.6
<b>ÍTEM 9</b>	2.4	1.6
<b>ÍTEM 10</b>	2.6	1.6
<b>ÍTEM 11</b>	2.7	1.56
<b>ÍTEM 12</b>	1.9	0.98
<b>ÍTEM 13</b>	2.3	1.56
<b>ÍTEM 14</b>	2.6	0.93
<b>ÍTEM 15</b>	2.5	1.61
<b>ÍTEM 16</b>	2.5	1.16
<b>ÍTEM 17</b>	2.4	1.37
<b>ÍTEM 18</b>	2.7	1.78

**Análisis de la confiabilidad:**

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel del clima Organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Morrope 2019, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores de la Municipalidad de Tucume con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  **$\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.824$** , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es

**SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE** de **Aceptable**, según la **Escala de ALFA DE CRONBACH**.

**RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Alfa de Cronbach Fiabilidad	Nº de elementos
<b>0,853</b>	<b>36</b>

Nivel de Confiabilidad Aceptado  
**Estadísticos total-  
elemento**

<b>Nº ITEM</b>	<b>Promedio</b>	<b>Varianza S</b>
<b>ÍTEM 1</b>	2.3	0.9
<b>ÍTEM 2</b>	2.6	0.93
<b>ÍTEM 3</b>	2.4	1.15
<b>ÍTEM 4</b>	3.5	1.38
<b>ÍTEM 5</b>	2.2	0.84
<b>ÍTEM 6</b>	2.9	1.43
<b>ÍTEM 7</b>	2.7	1.34
<b>ÍTEM 8</b>	3.1	1.87
<b>ÍTEM 9</b>	2.8	1.96
<b>ÍTEM 10</b>	3.7	1.12
<b>ÍTEM 11</b>	2	0.88
<b>ÍTEM 12</b>	2.2	0.84
<b>ÍTEM 13</b>	1.9	0.1
<b>ÍTEM 14</b>	1.4	0.26
<b>ÍTEM 15</b>	2.6	1.15
<b>ÍTEM 16</b>	2.9	0.76
<b>ÍTEM 17</b>	2.8	1.73
<b>ÍTEM 18</b>	3.1	2.54
<b>ÍTEM 19</b>	3.2	1.96
<b>ÍTEM 20</b>	2.4	1.37
<b>ÍTEM 21</b>	2.6	0.93
<b>ÍTEM 22</b>	2.6	0.26
<b>ÍTEM 23</b>	2.7	1.12
<b>ÍTEM 24</b>	2.3	0.84
<b>ÍTEM 25</b>	2.8	1.6
<b>ÍTEM 26</b>	2.6	0.76
<b>ÍTEM 27</b>	2.1	0.93
<b>ÍTEM 28</b>	2.4	0.94

<b>ÍTEM 29</b>	2.5	0.98
<b>ÍTEM 30</b>	1.9	0.76
<b>ÍTEM 31</b>	1.9	0.76
<b>ÍTEM 32</b>	2.6	0.93
<b>ÍTEM 33</b>	2.3	0.9
<b>ÍTEM 34</b>	2.5	1.16
<b>ÍTEM 35</b>	2.3	0.9
<b>ÍTEM 36</b>	2.4	1.15

---

**Análisis de la confiabilidad:**

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de morrope 2019, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores administrativos de la municipalidad de Tucume con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.852$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE DE Aceptable, según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

## Autorización para el desarrollo de la tesis



### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MÓRROPE - LAMBAYEQUE

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"



07 de mayo del 2019.

**CARTA N° 715 -2019-A/MDM**  
**SR. VICTOR ALAN RODAS LATORRE**  
**ESTUDIANTE ESCUELA DE**  
**POSTGRADO CESAR VALLEJO**

**Asunto:** Permiso para desarrollar su trabajo de  
investigación de Tesis.  
**REF: Exp N° 4597**

De mi especial consideración:

Por intermedio del presente me dirijo a su digno persona con la finalidad de comunicarle que nuestra institución ha aceptado el permiso para que realice el estudio y desarrollo de su tesis de Postgrado de Maestría en Gestión Pública denominada "CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORROPE,2019" a su vez le informo que facilitaremos lo que esté a nuestro alcance para que usted culmine la mencionada investigación a su vez dar las facilidades en el horario y días que crea usted conveniente para el logro exitoso de su estudio.

Sin otro particular me despido de usted y aprovecho la ocasión para expresarle mi especial consideración.

**Atentamente**  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
MORROPE  
  
Prof. Nery Alejandro Castillo Santamaría  
ALCALDE

Calle Bolognesi N°402 - Morrope - Lambayeque  
Teléfono: 074-420600  
Página web <http://www.munimorrope.gob.pe>  
Correo: [imagen@munimorrope.gob.pe](mailto:imagen@munimorrope.gob.pe)

*Seguimos Transformando Morrope*