



UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad
Distrital de Llusco – Cusco”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA

Sandra Julissa Mendoza López

ASESOR

Mg. Marco Antonio Candia Menor

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017

PÁGINAS PRELIMINARES

Acta de aprobación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **SANDRA JULISSA MENDOZA LÓPEZ** cuyo título es: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLUSCO – CUSCO**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **..17**....(número)
Diecisiete.....(letras).

Trujillo (o Filial).....**05**.....de.....**Pic**.....del 20.**17**


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado a mi madre, mis hermanos y a mi tío Wilson, los cuales son el motor y motivo para lograr todos mis objetivos y metas, además me brindan su apoyo incondicional todo el tiempo, hacia ellos mi eterna gratitud y respeto.

Agradecimiento

Agradezco principalmente a Dios por bendecirme día a día a cumplir cada logro en mi camino, a mi asesor, el Mg Marco Antonio Candia Menor, por la motivación, la paciencia, los consejos e incentivo que me ha brindado durante este tiempo para seguir con mi Proyecto de investigación.

Declaración de Autenticidad

Declaración de Autenticidad

Yo, Sandra Julissa Mendoza López, con DNI N° 47154204, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se muestra en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 5 de diciembre del 2017



Sandra Julissa Mendoza López

Presentación

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento a ustedes la Tesis titulada: **“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco”** y comprende los capítulos de Introducción, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. El objetivo de la referida tesis fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco, Cusco, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Atte,



Sandra Julissa Mendoza López

Índice

	Páginas
PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Acta de aprobación de tesis	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de Autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice.....	viii
Índice de Tablas	x
RESÚMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática.....	2
1.2 Trabajos Previos	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	9
1.4. Formulación al problema	17
1.5 Justificación del estudio	18
1.6 Hipótesis	19
1.7. Objetivos	20
II. MÉTODO	22
2.1. Diseño de investigación	23
2.2. Variables, operacionalización.....	24
2.3. Población y muestra	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad	29
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	34
III. DISCUSIÓN	41
IV. CONCLUSIONES	46
V. RECOMENDACIONES	49
VI. REFERENCIAS	52
ANEXOS	56

ANEXO 1: Instrumentos	57
ANEXO 2: Validación de los instrumentos	62
ANEXO 3: Matriz de Consistencia	82
ANEXO 4: Ficha Técnica	84
ANEXO 5: Matriz de evidencias internas para la discusión.....	86
ANEXO 6: Matriz de evidencias externas para la discusión	87
ANEXO 7: Detalle de confiabilidad de los ítems	89
ANEXO 8: Base de datos de la variable Clima Organizacional	91
ANEXO 9: Base de datos de la variable Desempeño Laboral	92
ANEXO 10: Autorización de publicación de tesis.....	93
ANEXO 11: Acta de aprobación de originalidad	94
ANEXO 12: Evaluación de la similitud del instrumento con Turnitin	95
ANEXO 13: Constancia de entrega de tesis digital.....	96
ANEXO 14: Autorización de la Entidad	97

Índice de Tablas

TABLA N° 01: Operacionalización de la Variable (1) Clima Organizacional.....	28
TABLA N° 02: Operacionalización de la Variable (2) Desempeño Laboral.....	29
TABLA N° 03: Validación de Juicio de Expertos – Clima Organizacional.....	32
TABLA N° 04: Validación de Juicio de Expertos – Desempeño Laboral.....	33
TABLA N° 05: Expertos de Validación de los cuestionarios V (1) V (2).....	33
TABLA N° 06: Resultado de análisis de confiabilidad de la Variable (1).....	34
TABLA N° 07: Resultado de análisis de confiabilidad de la Variable (2).....	34
TABLA N° 08: Distribución de frecuencia para Clima Organizacional y Desempeño Laboral.....	37
TABLA N°09: Distribución de frecuencia para Realización Personal y Desempeño Laboral.....	38
TABLA N°10: Distribución de frecuencia para Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral.....	39
TABLA N°11: Distribución de frecuencia para Supervisión y Desempeño Laboral.....	40
TABLA N° 12: Distribución de frecuencia para Comunicación y Desempeño Laboral.....	41
TABLA N° 13: Distribución de frecuencia para Condiciones Laborales y Desempeño Laboral.....	42

RESÚMEN

El trabajo de investigación realizado, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco 2017. Para realizar esta investigación se utilizó dos variables: La variable 1: Clima Organizacional, la misma que fue sustentada por los teóricos (Palma y Likert) y (Grado y Robbins) para la variable 2. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo descriptivo, el diseño de investigación es no – experimental porque no se manipulará la variable independiente. Solo tenemos variable 1 y variable 2. Es de nivel descriptivo-correlacional puesto que vamos a determinar el grado de relación entre las dos variables Clima organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco. Se utilizó la técnica del Censo, y se encuestó a los 30 trabajadores de la Municipalidad. La validez del instrumento se obtuvo mediante juicio de expertos y la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. La recolección de datos se obtuvo a través de 2 cuestionarios con 50 ítems para la 1 variable y 30 ítems para la 2 variable, con escala de 5 categorías. El análisis de los datos se hizo utilizando el programa estadístico SPSS versión 24.0, llegando a evidenciar que existe relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Llusco, Cusco.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, cuantitativo, descriptivo

ABSTRACT

The main objective of the research work was to determine the relationship between Organizational Climate and Labor Performance in the District Municipality of Llusco - Cusco, 2017. Two variables were used to carry out this research: Variable 1: Organizational Climate, the same which was supported by the theorists (Palma and Likert) and (Grade and Robbins) for variable 2. The research focus was quantitative, descriptive; the research design is non-experimental because the independent variable will not be manipulated. We only have variable 1 and variable 2. It is descriptive-correlational level since we are going to determine the degree of relationship between the two variables Organizational climate and Work performance in the District Municipality of Llusco. The census technique was used, and the 30 workers of the Municipality were interviewed. The validity of the instrument was obtained by expert judgment and reliability with the Cronbach's Alpha coefficient. The data collection was obtained through 2 questionnaires with 50 items for the 1 variable and 30 items for the 2 variable, with a scale of 5 categories. The analysis of the data was done using the statistical program SPSS version 24.0, showing that there is a relationship between the Organizational Climate and Work Performance in the Municipality of Llusco, Cusco.

Keywords: Organizational climate, Work performance, quantitative, descriptive

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran relevancia para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un persistente mejoramiento del entorno de su organización, así mismo cobra trascendencia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, ya que está vinculado con las condiciones laborales es decir; el ambiente donde una persona realiza su trabajo diario, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la fluidez de la comunicación entre los trabajadores y el jefe, e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos aspectos forman parte del clima organizacional y a la vez pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que otras.

A nivel internacional conforme a los datos brindados por el Blog Simétrical se conoce que una de las empresas con mayor posicionamiento a nivel mundial es Coca Cola, y una de sus principales características y causas de éxito es que posee un clima organizacional muy positivo, además dentro de ello se menciona el gran interés por el desarrollo de sus colaboradores, incrementando un excelente desempeño laboral que perdura a través del tiempo.

En el Perú, según Ernesto Núñez del Prado, director de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), reveló al diario Gestión; que cuando un grupo de trabajo no tiene al líder indicado, los primeros que la pasan mal son los colaboradores, pero quien realmente pagará los platos rotos es la organización. Según Núñez el 30% de las ganancias de una compañía depende directamente del clima organizacional, el 70 % es responsabilidad del jefe inmediato. Si un colaborador comprende cuál es su objetivo y a donde debe apuntar al finalizar su contrato, su desempeño será más positivo.

A nivel local el problema se presentó en muchas entidades públicas como es el caso de la Municipalidad Distrital de Llusco, ubicada en la provincia de Chumbivilcas departamento de Cusco, en la cual se observó cómo problema principal, que los factores que existen para generar un buen clima organizacional son limitados y poco contribuyentes para el desempeño de los trabajadores, porque muchos de ellos no están conformes con las condiciones de trabajo, ya que existen problemas con los sistemas, la falta de comunicación, la inadecuada supervisión y las exigencias del propio trabajo, así mismo la interacción de las personas con el ambiente y cómo piensan acerca de la empresa, además del mal liderazgo y autoridad de los cargos más altos como los jefes y supervisores en el trabajo, en consecuencia esto afecta al desempeño laboral con la desorganización en los procesos para llevar a cabo un trabajo, es por ello que dentro de la presente investigación se busca la implementación de factores que se relacionen con el clima organizacional y el desempeño laboral de tal manera que puedan realizar cambios en contribución de la organización, además se desea conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Llusco, Cusco.

1.2 Trabajos Previos

Antecedentes Internacionales

Duran, C. (2015). El clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del área de balcón de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Ambato. (Tesis para optar el título de Psicología Industrial). Universidad técnica de Ambato – Ecuador. **Objetivo de la investigación:** La finalidad de esta investigación fue buscar la relación que tiene el clima organizacional sobre el desempeño laboral de los funcionarios del área de balcón de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Ambato. **Teorías:** La teoría de la investigación estuvo desarrollada en base a los siguientes autores: Para la variable: Clima organizacional, Chacón, (2009), Brunet, (1987), Anzola (2003), Méndez, (2005), para la variable Desempeño laboral: Cuesta, (2010), Rimsky, (2005). **Metodología:** Investigación de modalidad bibliográfica – documental, de tipo descriptiva – correlacional. Del total de personas que se encuestó un 57% manifestó que dentro del área del balcón de servicios del GAD no existe un buen clima organizacional; mientras que un 43% de los encuestados dijo que dentro del área existe un buen clima organizacional. **Conclusión:** Se determinó la correlación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del área de balcón de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Ambato tuvo como resultado Rho de Spearman $Rho=0.907$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), es decir una correlación fuerte o perfecta.

Aporte a la investigación: De esta investigación se rescató los diferentes conceptos de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral, para luego realizar un análisis con los diferentes autores y conceptos relacionados a la investigación.

Rodríguez, A. (2013). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización nacional chilena (Tesis para optar el título de administración). Universidad Andrés Bello – Chile. **Objetivo de la investigación.** El objetivo de este estudio fue determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores significativos tanto del desempeño laboral como de sus dimensiones **Teorías:** Schratz (1993), Silva (1996), Chiang (2004). **Metodología:** Se realizó un estudio cuantitativo de diseño No experimental, transversal y correlacionar Los cuestionarios fueron contestados de forma individual y en un solo momento. Esta aplicación fue realizada junto al proceso de evaluación anual de desempeño de la institución. **Conclusión:** La correlación entre el clima organizacional general y la satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa, mostrando una relación positiva y una asociación de (Rho de Spearman $Rho = 0.413$, Sig. (Bilateral) $= 0.000$; ($p < 0.05$). Considerando las dimensiones del clima organizacional, 7 de estas correlacionan significativa y positivamente con la satisfacción general; estas son Identidad ($r = 0.393$), Calidez ($r = 0.374$), Apoyo ($r = 0.336$), Responsabilidad ($r = 0.261$), Normas ($r = 0.258$), Recompensa ($r = 0.256$) y Estructura ($r = 0.254$). Considerando las dimensiones de satisfacción laboral, todas éstas obtuvieron una correlación significativa y positiva con el clima general ($ps < 0.05$). La dimensión que resultó más asociada al clima organizacional general es Tarea en el Trabajo Actual ($r = 0.477$), luego siguen Supervisión ($r = 0.452$), Compañeros de Trabajo ($r = 0.402$), Oportunidades de Ascenso ($r = 0.344$) y Sueldo ($r = 0.303$).

Aporte a la investigación: De este estudio nos quedamos con la teoría de Robbins para la variable Desempeño laboral, que reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral, los cuales son: Desempeño de las tareas, Civismo y Falta de productividad:

Maigua, J. (2016). El clima organizacional y sus incidencias en el desempeño de los trabajadores del área de talento humano de la constructora Diploter S.A Diseño Ingeniera y Proyectos de Guayaquil en el periodo 2016 - 2017. (Tesis para optar el título de licenciada de la educación especialización asignaturas secretariales). Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil – Ecuador **Objetivo de la investigación:** El objetivo de esta tesis fue **d**eterminar la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores del área de talento humano a través de encuestas de satisfacción. **Teorías:** Estuvo desarrollada en base a los siguientes autores: Para la variable Clima organizacional, Vega (2010), Martínez (2016), Alcalá (2011), y para la variable Desempeño, Caldas (2012), McAdams (2013), Portilla (2011), Soria (2010) **Metodología:** La investigación fue de tipo descriptiva, ya que se basó en detallar las cualidades y rasgos acerca de un grupo determinado de personas escogidas. Para ello se decidió seleccionar la misma población como muestra porque está conformado por un conjunto pequeño de personas que están divididas en 50 trabajadores y las 10 personas restantes pertenecen al equipo de talento humano. **Conclusión:** Se concluyó que existe una correlación positiva débil, que se corrobora mediante los resultados estadísticos de Rho de Spearman $Rho=0.463$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) entre las variables El clima organizacional y sus incidencias en el desempeño de los trabajadores del área de talento humano.

Aporte a la investigación: De este estudio nos quedamos con los conceptos para la Encuesta, además se analizó los tipos de enfoque, en el caso de la investigación fue el enfoque cuantitativo.

Antecedentes Nacionales

Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Apurímac. **Objetivo de la investigación:** El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones; productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. **Teorías:** Estuvo desarrollada en base a los siguientes autores: Para la variable Clima organizacional, Ivancevich, (2006), Luthans, (2008), Méndez, (2006), Likert, (2014), para la variable Desempeño laboral, Bain, (2003), D'Alessio (2012), Paz & Gonzales, (2007). **Metodología:** El estudio es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, no experimental, para la obtención de la información se aplicó una encuesta a los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha entre hombres y mujeres, los cuales vienen brindando su trabajo en esta institución, durante el período, 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de clima organizacional estuvo compuesta por 15 ítems con una amplitud de escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca). Asimismo, el cuestionario sobre desempeño laboral, estuvo compuesta por 15 ítems, con una amplitud de escala de Likert, haciendo un total de 30 ítems. **Conclusión:** Se determinó la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, arrojando como resultado estadístico una correlación de Rho de Spearman $Rho=0.411$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)

Aporte a la investigación: De este estudio nos quedamos con la teoría de Likert que mencionó tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización: las variables causales, las variables intermediarias y las variables finales.

Chuquitucto, L. (2014). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo. (Tesis para optar el título de Licenciado en Administración) Universidad Nacional de Trujillo, Perú. **Objetivo de la investigación:** El propósito de la investigación radicó en diagnosticar la situación actual y determinar la influencia del Clima Organizacional, para analizar alternativas de mejora en el desempeño laboral de los trabajadores. **Teorías:** La teoría de la investigación estuvo desarrollada en base a los siguientes autores: Para la variable Clima organizacional Forehand y Gilmer, (1993), Litwin y Stinger, (1998), Likert, (1999), para la variable Desempeño laboral, Stoner, (1994), Chiavenato, (2002) **Metodología:** La investigación se aborda de acuerdo al diseño de Investigación explicativo, con metodología inductiva y deductiva. La muestra fue de 81 colaboradores. Se empleó la técnica de contrastación, y se aplicó técnicas de observación, encuesta, análisis documental y navegación por internet. **Conclusión:** La correlación de las variables clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo fue de Rho de Spearman $Rho=0.621$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), es decir una correlación moderada

Aporte a la investigación: De esta investigación se pudo rescatar la teoría de Litwin y Stinger quienes postulan la existencia de 9 dimensiones que explican el clima existente en una determinada empresa.

Checa, K. & Flores, O. (2015). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque - 2013. (Tesis para el título profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque – Perú. **Objetivo de la investigación:** Determinar la relación existente entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de esta entidad. **Teorías:** La teoría de la investigación estuvo desarrollada en base a los siguientes autores: Para la variable Clima organizacional, Davis & Newstrom, (1999), Fernández & Baptista (2006), y para la variable Desempeño laboral, Milkovich & Boudreau, (1994), Robbins (1999) **Metodología:** La investigación es de tipo básica, dado que nos dará respuesta a cuestiones fundamentales relacionadas al papel que cumple el factor clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. En el estudio el

método de investigación descriptivo en su forma, correlacional, como muestra se tomó a 233 colaboradores, en total 188 varones y 35 mujeres. **Conclusión:** Se determinó que existe una correlación débil entre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, obteniendo como resultado **Rho** de Spearman $Rho=0.460$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)

Aporte a la investigación: De esta investigación nos quedamos con la teoría de Davis y Newstrom, que indicaron que existen motivos para considerar la importancia del clima organizacional porque "Influye en la emotividad, desempeño y la satisfacción en el empleo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Para la variable Clima organizacional

Palma, S. (2004) señala que:

El clima organizacional es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y está en función a aspectos vinculados como las posibilidades de involucramiento con la tarea asignada, la supervisión que recibe el trabajador, la realización personal, el acceso a la información de su trabajo, gracias a la coordinación previa con sus compañeros, y las condiciones laborales que evidencian sus tareas, de manera clara y sencilla, en consecuencia un trabajador que muestre una alta percepción de su medio laboral manifestara un comportamiento positivo dentro de esta, puede realizar mejor sus actividades de manera eficaz, que beneficia al trabajador y la empresa. (p.54).

Según Sonia Palma, el clima organizacional se mide en función de cinco dimensiones:

1. Realización personal: También llamado desarrollo personal, es la apreciación de los trabajadores sobre las oportunidades que el medio laboral promueve, dependiendo del interés que muestran los jefes por el éxito de sus subordinados, definiendo objetivos y acciones para alcanzar las metas institucionales, mientras que la empresa debe satisfacer las necesidades del empleado, con el reconocimiento por sus logros y el grado de

desempeño en el trabajo; como también promover las ideas innovadoras o creativas que incurren en el éxito de la empresa.

2. Involucramiento laboral: Es la manera como los trabajadores se sienten identificados con los valores y el compromiso, con el cumplimiento y desarrollo de la empresa, donde el trabajador debe ser considerado como un factor clave para el éxito de la misma, por ello cada miembro debe tener claro la definición de misión, visión y valores, de manera que se pueda cumplir las tareas encomendadas y se logre la calidad de vida laboral, donde las actividades pueden ser vistas como tareas estimulantes y que puedan permitir el desarrollo personal.

3. Supervisión: Apreciaciones de la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral con la relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Los jefes deben brindar apoyo a los empleados para superar problemas en el área, como también mejorar los métodos de trabajo, con la finalidad de eliminar los tiempos improductivos e incrementar la productividad; además se debe dar preparación a los trabajadores para cumplir las tareas, considerando que las responsabilidades del cargo estén bien definidas. Los trabajadores deben tener en claro las normas, procedimientos y objetivos como guías de trabajo, y el trabajo debe ser realizado en función de los métodos y planes establecidos, con la finalidad que las actividades se realicen de manera eficiente y eficaz.

4. Comunicación: Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y clientes de la misma. En el área, el equipo de trabajo debe mantener relaciones de confraternidad, donde se pueda interactuar con los trabajadores de mayor cargo, de manera que se pueda reforzar los canales de comunicación y tener libre acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas y superar los obstáculos, además el jefe inmediato debe considerar los planteamientos que se le hacen, para mejorar el trabajo en el área. Vale destacar que, en toda organización, debe existir colaboración entre el personal de las distintas áreas, con el propósito de que cada área conozca los progresos que cumplen con la organización.

5. Condiciones laborales: Reconocimiento de la organización que provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Los colegas de trabajo deben cooperar entre sí para lograr los objetivos del área, donde se les puede dar oportunidad a los trabajadores para que participen en la toma de decisiones responsables para cumplir las tareas y realizar su trabajo de la mejor manera. La empresa debe otorgar a sus colaboradores una remuneración atractiva diferenciada de la competencia, de acuerdo al desempeño y logro del trabajador, con la buena administración de los recursos contando con una tecnología que minimice su trabajo para cumplir los objetivos cada vez son más retadores

Según Likert, (1946) indica que:

El Clima organizacional, refiere que existen diferentes estilos de liderazgo asociados a diversos niveles de productividad, de esta investigación Likert concluyó que los supervisores que se orientaban hacia un mayor interés por su subordinados más que por la tarea, eran superiores en productividad que los que se anteponían el interés por la tarea, por lo cual sus subordinados mostraban una moral baja y menos satisfacción por su trabajo, esto fomentaba que no exista un clima organizacional positivo dentro de la empresa.(p.35).

Para Likert hay tres tipos de variable que determinan las características propias de una organización: las variables causales, las variables intermediarias y las variables finales.

Variabes causales: Son variables independientes que determina el sentido en que una organización evoluciona así como los resultados que obtiene. Estas no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la organización de los responsables.

Variable intermediaria: Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes. Los objetivos de rendimiento. La eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Variabes finales: son las variables dependientes que resultan del efecto de conjunto de las dos precedentes. Estas variables reflejan resultados obtenidos por la organización, como por ejemplo: la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las

pérdidas. La combinación y la interacción de estas variables permiten determinar dos grandes tipos de clima organizacional cada uno de ellos con dos subdivisiones. Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que parte de un sistema muy autoritario que corresponde a un clima cerrado y a un sistema participativo, que corresponde a un clima abierto.

Litwin y Stinger, (1998) mencionan lo siguiente:

El clima organizacional son las características del medio ambiente laboral, que son percibidas directa e indirectamente por los colaboradores y estos tienen repercusiones en su comportamiento; además este factor, es una variable interviniente que media entre factores como el sistema organizacional y el comportamiento individual, del cual se plantean diferentes medidas de efectividad. En conclusión cuando el autor se refiere a las características, afirma que estas varían de una empresa a otra, y el clima junto con la estructura, las características organizacionales y los individuos, se forma un sistema interdependiente altamente calificado.(p.213)

Además proponen al clima organizacional como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización. Además tratan de explicar los importantes aspectos de la conducta de los individuos en las organizaciones, en términos de motivación y clima, estos autores utilizan una medición de tipo perceptual del clima ya que describen el clima organizacional tal como lo perciben subjetivamente los miembros de la organización.

El modelo de clima organizacional propuesto por Litwin y Stringer parte del supuesto de que las percepciones de los individuos son el producto de una serie de factores los cuales en conjunto conforman el clima de la organización

Postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima organizacional existente en una determinada empresa:

Estructura: Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentadas en el desarrollo de su trabajo.

Responsabilidad: también conocida como “empowerment, esta dimensión se refiere al nivel de autonomía que tienen los trabajadores para la realización de sus labores, en este aspecto es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados.

Recompensa: consiste en la percepción que tiene los colaboradores sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado, conlleva no solo al establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales que motiven al trabajador a realizar un mejor desempeño.

Desafío: en este aspecto se enfoca en el control de los trabajadores sobre el proceso de producción, sean bienes o servicios y de los riesgos asumidos para la consecución de los objetivos propuestos.

Relaciones: El respeto, la colaboración, y el buen trato son aspectos determinantes en esta dimensión en la medida que influye en la productividad en la generación de un ambiente grato de trabajo.

Cooperación: la cooperación se enfoca principalmente en el apoyo oportuno y la existencia de un sentimiento de equipo que contribuya al logro de objetivos grupales.

Estándares: se refiere a la percepción de los trabajadores sobre los parámetros establecidos por la empresa en torno a los niveles de rendimiento.

Conflicto: Se relaciona con el trabajo o también con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en relación con jefes o superiores.

Identidad: Esta última dimensión evoca el sentimiento de pertenencia a la organización, este factor indica que tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y que tan orgullosos se sienten de formar parte de esta.

Para la variable Desempeño laboral

Según Grado, J (2011), señala lo siguiente:

El desempeño laboral es el nivel de ejecución de las tareas predispuesta por la empresa para el trabajador, que puede darse de manera eficiente, sujeto a reglas básicas para alcanzar las metas propuestas, entre los involucrados del desarrollo del trabajo, como

los jefes, directivos y colaboradores (p.95).

En su libro “Calificación de méritos”, que se refirió al uso de un método basado en la conversión de los objetivos de la organización en objetivos para para los individuos, de manera que la calificación se centre en que cada empleado y el jefe establezcan conjuntamente objetivos de desempeño para el futuro; este método sugiere que se cumplan los siguientes objetivos:

- ✓ Establecer el objetivo central de la empresa.
- ✓ Objetivos a largo plazo/ Planeación estratégica.
- ✓ Objetivos de rendimiento a mediano plazo/ Planeación táctica.
- ✓ Se derivan objetivos para cada departamento.
- ✓ Se establece objetivos para cada unidad de un departamento.
- ✓ El proceso sigue descendiendo por niveles jerárquicos.

En base a estos objetivos el autor desarrollo un “Formulario de evaluación del desempeño” el cual determina tres dimensiones como, el desempeño de funciones, características individuales y el liderazgo. Estas dimensiones servirán de apoyo para realizar un cuestionario, que sea claro, fácil de discutir y multidimensional

Según Grado, J (2011), el desempeño laboral tiene como dimensiones:

- 1. Desempeño de funciones:** Dentro de esta dimensión encontramos indicadores como la producción, donde los trabajadores realizan sus actividades de manera ordenada y sistemática, cumpliendo las tareas en el tiempo predispuesto por la empresa. Otro seria el conocimiento, donde los trabajadores realizan sus funciones conociendo las normas y reglas de la institución, además de contar con el conocimiento para usar correctamente los recursos y equipos en el cumplimiento de las tareas. Finalmente está la cooperación, en el cual se mantiene relaciones de apoyo y compañerismo entre los miembros, practicada con respeto y estima; en la organización los trabajadores tienen que participar en las reuniones de su área de trabajo, para sobrellevar obstáculos donde la participación conjunta trae mejores soluciones ante los problemas suscitados en el área.

2. **Características individuales:** aquí se tiene presente indicadores como la comprensión de situaciones, donde los trabajadores desarrollen capacidades como intuición, para conocer y comprender los problemas suscitados en el área, otro es la capacidad de aprehender, para llegar a entender la esencia de un problema y la discreción para la resolución de conflictos e impases dentro del área. Por otro lado está el indicador innovación, que es la manera como los trabajadores presentan ideas, sugerencias, propuestas y alternativas para mejorar el rendimiento en el trabajo con el aprovechamiento y resolución de las actividades con los recursos que tienen a su alcance. Finalmente el indicador capacidad de realización, donde los colaboradores tengan iniciativa para concretar las ideas y proyectos del área, resolviendo problemas surgidos en el desempeño laboral contando con la capacidad para realizar las actividades con anticipación.

3. **Liderazgo:** comprende indicadores como la autoridad, donde los jefes deben ser justos y equitativos con sus subordinados, al momento de asignar responsabilidades, mantener una comunicación y trato adecuado. Otro es el control, donde la labor de los jefes es la revisión de la ejecución y la condición del trabajo de los colaboradores, que debe ser revisada de manera periódica, además se debe mantener la disciplina, donde se sancionen los errores cuando no se cumplen las tareas; y finalmente el indicador interés por el personal, donde el jefe asigne responsabilidades de acuerdo a las necesidades del trabajador y también tomar en consideración la posición del personal de acuerdo a su trabajo y los resultados obtenidos; en consecuencia se debe dar un reconocimiento al trabajador cuando se logran los resultados propuestos por la empresa.

Según Borman et al. (2002), propone que:

El desempeño laboral se divide en tres ámbitos o tipos de desempeño laboral, que es desarrollado para cualquier empresa y trabajo; el desempeño de tareas, el desempeño contextual y las conductas contra productivas. La primera se refiere a los comportamientos que se le exige al trabajador para concretar las tareas actuales. La segunda se relaciona con los comportamientos de naturaleza social o psicológica; y las

conductas contra-productivas que son ajenos a los intereses legítimos de la organización. (p.84).

El autor más se enfoca en el desempeño contextual porque trata de variables que actúan como catalizadores del desempeño de las tareas facilitándolo o dificultándolo. Estas variables son usadas tanto a nivel individual y grupal, por ello el autor menciona tres dimensiones.

Borman et alt. (2002) nos indica de las siguientes dimensiones:

Ayuda a otros: es la manera como los trabajadores se apoyan, ofreciendo sugerencias, dando conocimientos para cumplir las tareas asignadas, como también brindarles apoyo emocional para superar los problemas personales. Esto favorece a que el interés por el grupo este por delante de los interés personales, mostrando consideración, cortesía y demostrar motivación, este último se refleja en la manera como los trabajadores aplauden los éxitos ajenos y mostrar confianza en sus capacidades para triunfar.

Vinculación organizacional: Se relaciona con la manera como los trabajadores representan a la organización, defendiendo y expresando lealtad más allá de las circunstancias en la entidad. Además se destaca el compromiso que el personal demuestra para con la misión de la organización y los objetivos aceptando los roles y proponiendo sugerencias.

Desempeño más allá del puesto: Los trabajadores toman la iniciativa para trabajar más de los que se pide, para conseguir los fines de la organización. Por ello los trabajadores desarrollan el propio conocimiento aprovechando de las oportunidades y sus esfuerzos deben ser realizados a costa del propio tiempo y recursos.

Para Robbins, S. (2013). Define que:

El desempeño laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (p.79).

Por otro lado el autor explica que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de

trabajo, sin embargo, las empresas actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información y para ello se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

Desempeño de las tareas: Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

Civismo: Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad: esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la organización, comportamiento de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

1.4. Formulación al problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la realización personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017?

¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017?

¿Cómo se relaciona la supervisión y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017?

¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017?

¿Cómo se relaciona las condiciones laborales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017?

1.5 Justificación del estudio

La presente tesis se justifica en diferentes aspectos: justificación teórica, justificación práctica, justificación metodológica y justificación social.

Esta investigación busca relacionar el Clima Organizacional con el Desempeño Laboral, evaluando su situación actual y buscando opciones de solución ante ello.

Es por ello que los resultados nos llevarán a una propuesta de intervención dentro de la Municipalidad Distrital de Llusco, con el fin de mejorar los factores que influyen al Clima organizacional y a su vez obtener un mejor desempeño.

Justificación teórico

Se justifica teóricamente que el presente proyecto de investigación se realiza con el fin de escoger teorías existentes sobre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral, para la variable Clima organizacional hemos citado a Sonia Palma como autor principal, ya que cuenta con cinco dimensiones que están relacionadas a la realidad problemática de la presente investigación; entre ellos la Comunicación y el Involucramiento Laboral, por otro lado para la Variable Desempeño Laboral tenemos como autor principal a Grado, quien toma tres dimensiones; Desempeño de funciones, Características Individuales y el Liderazgo. Además se busca el grado de relación que existe entre ambas ideas, implicando al bienestar de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Llusco, Cusco, pues según los conceptos hallados existen factores de gran relevancia como; el desarrollo personal, las condiciones laborales, el liderazgo entre otros, que si se llegaran a implementar de manera eficiente traería consigo un cambio radical para la organización. Cabe mencionar que el presente trabajo servirá como antecedente para posteriores investigaciones que inciten a la reflexión y a una preocupación eminente.

Justificación práctica

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar aspectos dentro de la Municipalidad con respecto al clima organizacional y el desempeño laboral, y a la vez es importante porque aportará información las cuales serán contrastadas con las teorías la cual permitirá que en la Municipalidad Distrital de Llusco se pueda conocer realmente la problemática que existe con el clima organizacional y el desempeño laboral con sus trabajadores y de esta manera mejorar las tácticas que se están utilizando en la actualidad.

Justificación metodológica

Se justifica metodológicamente esta investigación porque se implementa un nuevo instrumento. Este proyecto tiende a recolectar datos que serán de gran ayuda para obtener conocimientos o aportes al presente proyecto. Cabe resaltar que la investigación será correlacional, permitiendo determinar el grado de relación entre las variables y brindar un aporte a la orientación de la investigación. Además se aplicará un procedimiento de datos utilizando el instrumento SPSS versión 24 para procesar los resultados de la investigación en el software.

Justificación social

La presente investigación aportara información valiosa a la Municipalidad para que de esta manera puedan mejorar o modificar las acciones que ayuden a aumentar un mejor nivel de desempeño laboral.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017?

Hipótesis Específicos

Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017

Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017

Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017

Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017

Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017

Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017

Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de LLusco – Cusco, 2017

Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de LLusco – Cusco, 2017

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Diseño

El diseño de la investigación es no – experimental porque no se manipulará la variable independiente. Solo tenemos variable 1 y variable 2. Es de corte transversal ya que vamos a obtener los datos en un solo momento, de nivel descriptivo-correlacional puesto que vamos a determinar el grado de relación entre las dos variables Clima organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco.

Según Toro, I. (2006), menciona lo siguiente:

El diseño de la investigación es no experimental, porque se basa en la obtención de información, y el investigador no interviene en su comportamiento. Trata de determinar las relaciones entre las variables, tal como se presentan en la realidad, sin la intervención del investigador (p.158).

Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo descriptivo

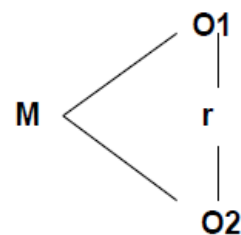
Según Naghi, M. (2005), “el estudio descriptivo es la acción de recolectar o acumular datos para describir un fenómeno, su realización se basa en variables como persona, tiempo y lugar; y explica a la organización sobre los clientes, objetos y facturas”. (p.91)

M: Muestra.

O1: Clima organizacional

O2: desempeño laboral.

r: relación



Enfoque

Según Rodríguez (2010), señala que:

El método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de este estudio cuantitativo viene sustentada con tablas estadísticas Y gráficas. (p.32).

Método

El método que fue utilizado es hipotético – deductivo

Según Tamayo (2013) sYa que al haber identificado la existencia del problema se creó varias hipótesis para luego ser explicadas deduciendo posibles consecuencias que serán verificadas o comprobadas el valor de verdad de los enunciados hechos comparados con la experiencia (p. 35).

2.2. Variables, operacionalización

Variable

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014). “Las variables son propiedades que pueden variar y que esas variaciones son capaces de medirse o ser observadas” (p. 105).

Operacionalización

Para Carrasco (2008) señala que “es un proceso metodológico que consta en la descomposición deductiva de las variables que forma el problema, pues parte de lo más general lo más específico”. (p. 226).

Variable I: Clima Organizacional

Definición conceptual

Para Palma, S. (2004) señala que:

Palma, S. (2004) señala que: El clima laboral es el estudio de las fortalezas y las capacidades psicológicas de los trabajadores, y está en función a aspectos vinculados como las posibilidades de involucramiento con la tarea asignada, la supervisión que recibe, la realización personal, el acceso a la información de su trabajo, gracias a la coordinación previa con sus compañeros, y las condiciones laborales que evidencian sus tareas, de manera clara y sencilla (p.54).

Definición operacional

Para medir el clima organizacional se usó el instrumento CL-SPC, elaborado por Sonia Palma Carrillo que comprende cinco dimensiones; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Variable II: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Grado, J (2011) menciona que:

El desempeño laboral es el rendimiento o la productividad del trabajador, que es manifestado al momento de realizar sus actividades o tareas asignadas (...) El autor hace mención de 3 dimensiones para la evaluación del desempeño laboral como: El desempeño de funciones, características individuales y liderazgo. (p.95).

Definición operacional

La variable de desempeño laboral se llevara a cabo mediante las dimensiones de desempeño de funciones, características individuales y liderazgo.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable 1: Clima organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Palma, S. (2004) señala que: El clima laboral es el estudio de las fortalezas y las capacidades psicológicas de los trabajadores, y está en función a aspectos vinculados como las posibilidades de involucramiento con la tarea asignada, la supervisión que recibe, la realización personal, el acceso a la información de su trabajo, gracias a la coordinación previa con sus compañeros, y las condiciones laborales que evidencian sus tareas, de manera clara y sencilla (p.54).	Para medir el clima organizacional se usó el instrumento CL-SPC, elaborado por Sonia Palma Carrillo que comprende cinco dimensiones; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	1. Realización personal	1.1. Oportunidad laboral	1	
			1.2. Desarrollo personal	2	-5
			1.3. Objetivos y acciones		6 -7
			1.4. Grado de desempeño		8
			1.5. Reconocimiento		9 -10
			1.6. Capacitación		11
		2. Involucramiento laboral	2.1. Compromiso de éxito		12 – 13
			2.2. Compromiso con la empresa		14 – 15
			2.3. Orgullo personal		16 – 17
			2.4. Mejoramiento de las funciones		18 -20
			2.5. Calidad de vida laboral		21
			2.6. Visión, misión y valores de la empresa		22
		3. Supervisión	3.1. Superación de problemas		23 – 24
			3.2. Evaluación del personal		25
			3.3. Responsabilidades definidas		26 – 27
			3.4. Métodos de trabajo		28 – 30
		4. Comunicación	4.1. Información		31 – 32
			4.2. Relación de confraternidad		33 – 36
			4.3. Superación		37
			4.4. Comunicación interna		38 – 40
5.1. Trabajo en equipo			41 – 43		
5.2. Objetivos laborales			44 – 45		
5. Condiciones laborales	5.3. Toma de decisiones		46		
	5.4. Recursos		47		
	5.5. Remuneración		48 – 49		
	5.6. Tecnología		50		
					Nunca (1)
					Casi nunca (2)
				A veces (3)	
				Casi siempre (4)	
				Siempre (5)	

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
<p>Grado, J (2011) menciona que: El desempeño laboral es el rendimiento o la productividad del trabajador, que es manifestado al momento de realizar sus actividades o tareas asignadas (...)</p> <p>El autor hace mención de 3 dimensiones para la evaluación del desempeño laboral como: El desempeño de funciones, características individuales y liderazgo. (p.95).</p>	<p>La variable de desempeño laboral se llevara a cabo mediante las dimensiones de desempeño de funciones, características individuales y liderazgo.</p>	1. Desempeño de funciones	1.1. Producción	1 – 2	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	
			1. 2. Conocimiento	3 – 5		
			1.3. Cooperación	6 – 10		
		2. Características individuales	2.1. Comprensión de situaciones	11 – 13		
			2.2. Innovación	14 -17		
		3. Liderazgo	3.1. Capacidad de realización	18 – 20		
			3.2. Autoridad			
			3.3. Control			21 – 22
			3.4. Interés por el personal			23 – 26
						27 - 30

2.3. Población y muestra

Sobre población:

Para Carrasco (2005), “es el conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación”. (p.45).

Según Arias (2006), “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. (p.65).

Para el estudio de la investigación, se toma una población de 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Llusco, Cusco 2017.

Censo:

Según Sabino (2004) “Se denomina censo al conteo de individuos que conforman una población estadística, a si misma se puede definir como un conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones” (p.125).

El censo es una operación estadística donde se trabaja con todos los individuos que conforman la población estadística. Por lo tanto no se trabaja con una muestra, sino con la población total.

Criterios de inclusión

Son todos los trabajadores de la oficina dentro de la Municipalidad Distrital de Llusco.

Criterios de exclusión

Son aquellos trabajadores que no desempeñan funciones dentro de las oficinas de la Municipalidad Distrital de Llusco.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad

Para el trabajo de investigación se utilizara la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos se utilizara el cuestionario tanto para la variable Clima organizacional como para la variable Desempeño laboral que nos proporcionara información para la investigación. El método para medir es la escala de Likert que consiste en un conjunto de ítems en donde se elige uno de las cinco categorías de las escalas.

Encuesta

Según Bernal (2010), menciona lo que la encuesta “es una técnica para obtener información generalmente de una muestra de sujetos. La información recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se les hace la misma pregunta en más o menos la misma manera” (p 45).

Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala que “la validez es el grado en que el instrumento va a medir estrictamente las variables que se desean medir” (p. 200).

El instrumento será validado por expertos sobre el tema planteado, considerando a tres temáticos y dos metodólogos.

Tabla 3.

Validación por Juicio de Expertos

Primera Variable: Clima Organizacional

VARIABLE- CLIMA ORGANIZACIONAL						
	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	
	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	
CLARIDAD	78%	90%	80%	78%	75%	401%
OBJETIVIDAD	78%	90%	80%	78%	75%	401%
PERTINENCIA	76%	90%	80%	78%	75%	399%
ACTUALIDAD	78%	90%	80%	78%	75%	401%
ORGANIZACION	78%	90%	80%	78%	75%	401%
SUFICIENCIA	78%	90%	80%	78%	75%	401%
INTENCIONALIDAD	76%	90%	80%	78%	75%	399%
CONSISTENCIA	76%	90%	80%	78%	75%	399%
COHERENCIA	76%	90%	80%	78%	75%	399%
METODOLOGIA	76%	90%	80%	78%	75%	399%
						TOTAL
						4000%

Nota: Elaboración propia

Fórmula de coeficiente de validación

$$CV = \frac{4000}{10 \cdot 5} \%$$

$$CV = 80$$

Tabla 4.

Validación por Juicio de Expertos

Segunda Variable: Desempeño Laboral

VARIABLE- DESEMPEÑO LABORAL						
	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	
	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	
CLARIDAD	78%	90%	80%	76%	75%	401%
OBJETIVIDAD	78%	90%	80%	76%	75%	401%
PERTINENCIA	76%	90%	80%	76%	75%	399%
ACTUALIDAD	78%	90%	80%	76%	75%	401%
ORGANIZACION	78%	90%	80%	76%	75%	401%
SUFICIENCIA	78%	90%	80%	76%	75%	401%
INTENCIONALIDAD	76%	90%	80%	76%	75%	399%
CONSISTENCIA	78%	90%	80%	76%	75%	401%
COHERENCIA	78%	90%	80%	76%	75%	401%
METODOLOGIA	78%	90%	80%	76%	75%	401%
						TOTAL
						4006%

Nota: Elaboración propia

Fórmula de coeficiente de validación

$$CV = \frac{4006}{10 \times 5} \%$$

$$CV = 80.12\%$$

Tabla 5.

Tabla de Relación de expertos

Expertos	Aplicable
Dr. Romero Pacora, Jesús	77%
Dr. Rodríguez Galán Daniel	90%
Dr. Guillen Cabrera Débora	80%
Mg. Graus Cortéz, Lupe	78%
Mg. Suasnabar Ugarte Federico Alfredo	75%

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad

Según Hernández (2014) “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al “grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales [...]” (p.200).

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el Software SPSS versión 24 con la finalidad de hallar el coeficiente Alfa de Cronbach, que tiene como propósito evaluar la consistencia de los ítems de cada variable.

Tabla 6.

Resultado de análisis de confiabilidad de la variable Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	50

Nota: Software SPSS Versión 24.0

Los datos procesados en el SPSS, se logró obtener un 0.924 de confiabilidad en el cuestionario de la variable clima organizacional que se realizó a 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Llusco, que permitió conocer la estabilidad de los ítems, ya que logra tener un nivel de confiabilidad muy buena.

Tabla 7.

Resultado de análisis de confiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,919	30

Nota: Software SPSS Versión 24.0

Los datos procesados en el SPSS, se logró obtener un 0.919 de confiabilidad en el cuestionario de la variable desempeño laboral que se realizó a 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Llusco, que permitió conocer la estabilidad de los ítems, ya que logra tener un nivel de confiabilidad muy buena.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos de cada una de las variables se ha empleado el paquete estadístico SPSS versión 24. Asimismo, se utilizó SPSS con el propósito de realizar los gráficos y porcentajes en las tablas de frecuencias, también presentar su distribución y figuras. Además se procede analizar el coeficiente de correlación de Spearman, donde se prueba la hipótesis de manera que se conozca si existe relación entre las variables: Clima organizacional y desempeño laboral. Asimismo se elaborará las tablas cruzadas bivariadas, para efectuar un análisis descriptivo, con la finalidad de explicar los resultados de manera analítica.

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación se pretendió seguir con los lineamientos éticos básicos de La objetividad, por lo cual se da fe a todas las fuentes de información de esta investigación, las cuales fueron correctamente referenciados. Se empleara el software Turnitin para la comprobación de originalidad del presente proyecto de tesis.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

En este capítulo se describen los resultados que se han obtenido de la investigación, haciendo uso de las dimensiones mencionadas en secciones anteriores.

Tabla 8.

Distribución de frecuencia para Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Clima organizacional	Desempeño laboral					Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	0.0%	3.3%	3.3%	0.0%	6.7%	Rho = 0.895** Sig. (bilateral) = 0.000)
REGULAR	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	20.0%	
BUENO	3.3%	13.3%	6.7%	23.3%	46.7%	
MUY BUENO	0.0%	3.3%	16.7%	6.7%	26.7%	
TOTAL	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100.0%	

Nota: SPSS 24

Interpretación:

En la tabla N° 08, se puede afirmar que el clima organizacional es bueno en un 46.7% y que el desempeño laboral es bueno con un 40.0%.

No obstante, el objetivo general de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de LLusco – Cusco, 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando el clima organizacional es muy bueno, el desempeño laboral también es muy bueno en un 6.7%. En cambio, cuando el clima organizacional es bueno, el desempeño laboral es bueno con un 6.7%. Por otro lado, cuando el clima organizacional es regular, el desempeño laboral es regular en un 0.0%. Finalmente cuando el clima organizacional es malo, el desempeño laboral es malo en un 0.0%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.895^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000; la calificación demuestra que existe una correlación fuerte entre ambas variables.

Tabla 9.

Distribución de frecuencia para Realización Personal y Desempeño Laboral

Realización personal	Desempeño laboral					Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	3.3%	Rho = 0.610** Sig. (bilateral) = 0.000)
REGULAR	0.0%	3.3%	10.0%	13.3%	26.7%	
BUENO	0.0%	13.3%	10.0%	16.7%	40.0%	
MUY BUENO	3.3%	3.3%	16.7%	6.7%	30.0%	
TOTAL	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100.0%	

Nota: SPSS 24

Interpretación:

En la tabla N° 09, se puede afirmar que la realización personal es bueno en un 40.0% y que el desempeño laboral es muy bueno con un 40.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de LLusco – Cusco, 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando la realización personal es bueno, el desempeño laboral también es bueno en un 10.0%. En cambio, cuando la realización personal es regular, el desempeño laboral es regular con un 3.3%. Finalmente cuando la realización personal es malo, el desempeño laboral es malo en un 0.0%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.610^{**}$ y una Sig.

Bilateral = 0.000; la calificación demuestra que existe una correlación moderada entre la realización personal y desempeño laboral.

Tabla 10.

Distribución de frecuencia de Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral

Involucramiento laboral	Desempeño laboral					Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	0.0%	0.0%	3.3%	3.3%	6.7%	Rho = 0.603** Sig. (bilateral) = 0.000)
REGULAR	0.0%	0.0%	6.7%	13.3%	20.0%	
BUENO	0.0%	10.0%	10.0%	13.3%	33.3%	
MUY BUENO	3.3%	10.0%	16.7%	10.0%	40.0%	
TOTAL	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100.0%	

Nota: SPSS 24

Interpretación:

En la tabla N° 10, se puede afirmar que el involucramiento laboral es muy bueno en un 40.0% y que el desempeño laboral es muy bueno con un 40.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de LLusco – Cusco, 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando el involucramiento laboral es muy bueno, el desempeño laboral también es muy bueno en un 10.0%. En cambio, cuando el involucramiento laboral es bueno, el desempeño laboral es bueno con un 10.0%. Además, cuando la eficiencia es regular, el desempeño laboral es regular en un 0.0%. Finalmente cuando la eficiencia es malo, el desempeño laboral es malo en un 0.0%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.603^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000; la calificación demuestra que existe una correlación moderada entre el involucramiento laboral y desempeño laboral.

Tabla 11.

Distribución de frecuencia de Supervisión y Desempeño Laboral

Supervisión	Desempeño laboral					Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	0.0%	3.3%	3.3%	0.0%	6.7%	Rho = 0.753** Sig. (bilateral) = 0.000)
REGULAR	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	
BUENO	3.3%	10.0%	13.3%	30.0%	56.7%	
MUY BUENO	0.0%	6.7%	10.0%	10.0%	26.7%	
TOTAL	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100.0%	

Nota: SPSS 24

Interpretación:

En la tabla N° 11, se puede afirmar que el supervisión es regular en bueno en un 56.7% y que el desempeño laboral es muy bueno con un 40.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de LLusco – Cusco, 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando la supervisión es bueno, el desempeño laboral también es bueno en un 13.3%. En cambio, cuando la supervisión es regular, el desempeño laboral es regular con un 0.0%. Finalmente, cuando el compromiso es malo, el desempeño laboral es malo con un 0.0%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.753^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000; la calificación demuestra que existe una correlación moderada entre la supervisión y el desempeño laboral.

Tabla 12.

Distribución de frecuencia de Comunicación y Desempeño Laboral

Comunicación	Desempeño laboral					Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	Rho = 0.736** Sig. (bilateral) = 0.000)
REGULAR	0.0%	0.0%	10.0%	3.3%	13.3%	
BUENO	3.3%	13.3%	10.0%	26.7%	53.3%	
MUY BUENO	0.0%	6.7%	13.3%	10.0%	30.0%	
TOTAL	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100.0%	

Nota: SPSS 24

Interpretación:

En la tabla N° 12, se puede afirmar que la comunicación es bueno en un 53.3% y que el desempeño laboral es muy bueno con un 40.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de LLusco – Cusco, 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando la comunicación es muy bueno, el desempeño laboral también es muy bueno en un 10.0%. En cambio, cuando la comunicación es bueno, el desempeño laboral es bueno con un 10.0%. Además, cuando la comunicación es regular, el desempeño laboral es regular con un 0.0%. Finalmente, cuando la comunicación es malo, el desempeño laboral es malo con un 0.0%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.736^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000; la calificación demuestra que existe una correlación moderada entre la comunicación y desempeño laboral.

Tabla 13.

Distribución de frecuencia de Condiciones Laborales y Desempeño Laboral

Condiciones laborales	Desempeño laboral					Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	Rho = 0.798** Sig. (bilateral) = 0.000)
REGULAR	0.0%	3.3%	13.3%	0.0%	16.7%	
BUENO	3.3%	6.7%	10.0%	30.0%	50.0%	
MUY BUENO	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%	30.0%	
TOTAL	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100.0%	

Nota: SPSS 24

Interpretación:

En la tabla N° 13, se puede afirmar que las condiciones laborales es bueno en un 50.0% y que el desempeño laboral es muy bueno con un 40.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de LLusco – Cusco, 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando las condiciones laborales es muy bueno, el desempeño laboral también es muy bueno en un 10.0%. En cambio, cuando las condiciones laborales es bueno, el desempeño laboral es bueno con un 10.0%. Además, cuando las condiciones laborales es regular, el desempeño laboral es regular con un 3.3%. Finalmente, cuando las condiciones laborales es malo, el desempeño laboral es malo con un 0.0%. Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.798^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000; la calificación demuestra que existe una correlación fuerte entre las condiciones laborales y desempeño laboral.

III. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de LLusco – Cusco, 2017; de la misma manera, se buscó determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable Clima Organizacional (Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales), con la variable Desempeño Laboral.

Los cuestionarios utilizados fueron preparados para las características de la Municipalidad Distrital de LLusco, y después se validó por cinco expertos de la UCV Lima Este con una calificación del 80.0% para el cuestionario de Clima Organizacional y el 80.12% para el cuestionario de Desempeño Laboral, y luego de una prueba piloto se calculó la confiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.924 para el cuestionario de Clima Organizacional y 0.919 para el cuestionario de Desempeño Laboral.

Los resultados nos muestran que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de LLusco, calificaron el clima organizacional como bueno en un 46.7%, pero se tiene un grupo que lo calificó como regular en un 20.0% y malo en un 6.7%; situación que debe ser tomada en consideración por los directivos de la Municipalidad Distrital de LLusco. Por otro lado se tiene que estos mismos trabajadores indicaron que es muy bueno el desempeño laboral en un 40.0%.

En cuanto a la relación que tienen las dos variables se observó que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, que cuando los trabajadores consideran que el clima organizacional es muy bueno, el desempeño laboral es bueno en un 6.7%, mientras otros consideran que cuando el clima organizacional es regular, el desempeño laboral es regular en un 0.0%; finalmente, cuando el clima organizacional es considerado como malo, el desempeño laboral es malo en un 0.0%. Con la observación de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.895$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p = 0.05$), que nos permite afirmar de que existe una relación lineal directa entre estas dos variables. Estos resultados son menores que los obtenidos por Duran, C. (2015) (Rho de Spearman $Rho = 0.907$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que demuestra que existe relación entre el clima

organizacional y desempeño laboral de los funcionarios del área de Balcón de servicios del Gobierno autónomo descentralizado del Municipio de Ambato. Por otro lado están los resultados obtenidos por Quispe, E. (2015) Rho de Spearman Rho =0.411, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que justifica que existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. También está el autor Chuquitucto, L. (2014) (Rho de Spearman Rho =0.621, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)) que demuestra que Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo. También están los resultados Checa, K. & Flores, O. (2015) (Rho de Spearman Rho =0.460, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que demuestra que existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque – 2013. Rodríguez, A. (2013) (Rho de Spearman Rho =0.413, Sig. (Bilateral) =0.000; ($p < 0.05$)) que justifica que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en una organización nacional chilena. Maigua, J. (2016) con resultados de (Rho de Spearman Rho =0.463, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), demostrando que existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de talento humano de la constructora Diploter S.A. Estos resultados nos muestra que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en diferentes tipos de instituciones.

Analizando los resultados de las dimensiones de Clima Organizacional en forma independiente se observa que la dimensión Realización Personal presentó una calificación con 40.0% de bueno, seguido de la dimensión Involucramiento Laboral con 33.3% de bueno; en el otro extremo se encuentra dimensiones como Supervisión que tiene 56.7% de bueno, la Comunicación con 53.3% de bueno y por último la dimensión Condiciones Laborales que mostró una calificación de 50.0% de bueno. Por lo tanto los directivos de la Municipalidad Distrital de LLusco, deberán mejorar sus indicadores de la dimensión Involucramiento Laboral sobre todo el compromiso con la empresa, el orgullo personal, el mejoramiento de las funciones y la calidad de vida laboral.

Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y la de las dimensiones de Clima Organizacional

con la variable Desempeño Laboral donde se tiene en cuenta que cuando los trabajadores consideran que el Clima Organizacional es bueno, entonces el Desempeño Laboral es bueno en un 6.7%, si tomamos en cuenta las interrelaciones de las dimensiones del Clima Organizacional, en la Realización Personal cuando es considerado por los trabajadores como bueno, el Desempeño Laboral es bueno en un 10.0%, por otro lado cuando el Involucramiento Laboral es bueno, el Desempeño Laboral es bueno en un 10.0%. También está la Supervisión que cuando es considerada bueno, el Desempeño Laboral es bueno en un 13.3%, mientras que para la Comunicación cuando es considerado bueno, el Desempeño Laboral es bueno en un 10.0%; finalmente esta la dimensión Condiciones Laborales que cuando es considerado por los trabajadores como bueno, el Desempeño Laboral es bueno en un 10.0%.

Se destaca que los resultados de la prueba estadística de correlación entre las dimensiones del Clima Organizacional, nuevamente es coincidente con los obtenidos en las tablas cruzadas. Los Rho de Spearman más altos corresponden a las dimensiones de Condiciones Laborales (Rho=0.798, Sig. (Bilateral) = 0.000), Supervisión (Rho=0.753, Sig. (Bilateral) = 0.000), y la dimensión Comunicación (Rho=0.736, Sig. (Bilateral) = 0.000); y los más bajos corresponden a la Realización Personal (Rho=0.610, Sig. (Bilateral) = 0.000) y el Involucramiento Laboral (Rho=0.603, Sig. (Bilateral) = 0.000). De esta manera podemos concluir en que todas las dimensiones de Clima Organizacional están correlacionadas en forma directa y significativa con la variable Desempeño Laboral, correspondiendo la correlación más baja al Involucramiento Laboral y Realización Personal y las más altas a Condiciones Laborales, Supervisión y Comunicación.

En el caso de comparar estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Quispe, E. (2015) encuentra que la Supervisión tiene correlación con el Desempeño Laboral, justificado con los resultados (Rho de Spearman Rho =0.316, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)) y por último la dimensión Comunicación que también tiene correlación con el Desempeño Laboral (Rho de Spearman Rho =0.502, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Chuquitucto, L. (2014), encuentra que la Realización Personal también tiene correlación con la variable Desempeño Laboral (Rho de Spearman Rho =0.422, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq$

0.05)) y por último, la dimensión Condiciones Laborales que también tiene correlación con la variable Desempeño Laboral (Rho de Spearman $Rho = 0.583$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Por otro lado, Checa, K. & Flores, O. (2015) encuentra que la dimensión Supervisión también tiene correlación con el Desempeño Laboral (Rho de Spearman $Rho=0.592$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Otro es el caso de Duran, C. (2015), que también encuentra que la dimensión que el Involucramiento Laboral también correlación con el Desempeño Laboral (Rho de Spearman $Rho=0.670$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)) y por último la dimensión Comunicación que también tiene correlación con el Desempeño Laboral (Rho de Spearman $Rho=0.653$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Finalmente esta Maigua, J. (2016) que también encuentra que las Condiciones Laborales tiene correlación con el Desempeño Laboral (Rho de Spearman $Rho=0.568$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). En conclusión podemos confirmar que existe correlación entre las dimensiones de Clima Organizacional y Desempeño Laboral; por lo tanto, si se mejora el clima organizacional podremos seguir mejorando el desempeño laboral. Se tiene que tomar mayor atención en mejorar las dimensiones como la Realización Personal y el Involucramiento Laboral para mejorar el desempeño laboral, sin descuidar las demás dimensiones del Clima Organizacional.

IV. CONCLUSIONES

Considerando los resultados en la presente investigación, en base a la información reunida de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, se consiguen las siguientes conclusiones:

Se ha determinado que existe una correlación fuerte, corroborado por los resultados de ($Rho = 0.895$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Además se considera que el Clima Organizacional fue considerado como bueno en un 46.7% de los trabajadores y el 36.7% de los trabajadores consideraron que el Desempeño Laboral también es bueno. Por lo tanto, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, demostrando que existe relación significativa entre las variables I y II.

Se determinó que existe una correlación moderada ($Rho = 0.610$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión Realización Personal y la variable Desempeño Laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, y fue considerado la realización personal como bueno en un 40.0% de los trabajadores y el 36.7% manifestó que el desempeño laboral también es bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre la Realización Personal y Desempeño Laboral.

Se determinó que existe una correlación moderada ($Rho = 0.603$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión Involucramiento Laboral y la variable Desempeño Laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, y fue considerado el involucramiento laboral como bueno en un 33.3% de los trabajadores y el 36.7% manifestó que el desempeño laboral también es bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre el Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral.

Se determinó que existe una correlación moderada ($Rho = 0.753$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión Supervisión y la variable Desempeño Laboral. Esto se

originó en los resultados que tiene la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco y fue considerado la supervisión como bueno en un 56.7% de los trabajadores y el 36.7% manifestó que el desempeño laboral también es bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre la Supervisión y Desempeño Laboral.

Se determinó que existe una correlación moderada ($Rho = 0.736$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión Comunicación y la variable Desempeño Laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, y fue considerado la comunicación como bueno en un 53.3% de los trabajadores y el 36.7% manifestó que el desempeño laboral también es bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre la Comunicación y el Desempeño Laboral.

Se determinó que existe una correlación moderada ($Rho = 0.798$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión Condiciones Laborales y la variable Desempeño Laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, y fue considerado las condiciones laborales como bueno en un 50.0% de los trabajadores y el 36.7% manifestó que el desempeño laboral también es bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral.

V. RECOMENDACIONES

Para finalizar la investigación se hace las recomendaciones para la Municipalidad Distrital de Llusco, con el fin lograr un adecuado clima organizacional, ante ello se recomienda lo siguiente:

En relación a la variable Clima Organizacional se obtuvo una correlación significativa fuerte con el desempeño laboral, es por ello, y con el fin de mejorar la dimensión de Involucramiento Laboral, ya que tiene una correlación significativa moderada, se recomienda; fomentar la confianza, el compromiso y la colaboración con cada uno de los trabajadores de la Municipalidad, a través de diferentes actividades que involucre la participación activa de cada uno de los trabajadores, como por ejemplo, campeonatos de fútbol y vóley.

Para la dimensión de Realización Personal cuyo resultado fue moderado, se recomienda que la Municipalidad implemente líneas de carrera, programas de capacitación, desarrollo de sistemas de evaluación de desempeño, identificación del personal clave dentro de la empresa, estos factores son esenciales para un mejor desarrollo personal dentro de la organización.

Con respecto a la dimensión Involucramiento Laboral, se obtuvo uno de los valores de correlación moderada más bajos, es por ello que se recomienda el liderazgo de cada jefe de área para que de esta manera pueda compenetrar a los trabajadores, haciéndolo partícipes de cada logro u objetivo trazado dentro de la Municipalidad, además es importante que cada jefe esté capacitado para tomar el liderazgo de un área determinada.

Para la dimensión de Supervisión, el resultado de correlación fue moderado, es por ende que se recomienda; una mejor capacitación para todos los jefes y superiores de la Municipalidad, además de contar con un sistema de supervisión más estricto, realizar seguimiento exhaustivo en cada proceso que se hace dentro de la organización.

En relación a la Comunicación, se recomienda la empatía por parte de cada uno de los trabajadores, es decir ponerse siempre en los zapatos del otro, identificase con las personas, podemos mencionar que la base de una comunicación efectiva se encuentra en la

empatía, el poder entender la posición de los demás, por otro lado se recomienda la implementación de realizar trabajos en donde se puedan formar equipos de las diferentes áreas, de modo que se pueda ampliar la comunicación laboral.

Con respecto a la dimensión de Condiciones Laborales, se recomienda realizar una infraestructura, contar con los materiales indispensables para cada proceso, de modo que no exista contratiempos, además, en esta dimensión está involucrada el factor remunerativo, con respecto a ello se recomienda realizar pruebas para conocer el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores, partiendo de los jefes, de esta manera los trabajadores podrán conocer y dar mayor valor a su trabajo, así mismo la Municipalidad tiene la obligación de felicitar el desempeño que realizan , brindado incentivos, bonificaciones y cartas de felicitaciones al mejor colaborador del mes, por tener un alto compromiso con la organización, a su vez esto beneficiara satisfactoriamente el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Llusco.

VI. REFERENCIAS

Allens, M. (2006). Dirección estratégica de Recursos Humanos. (2° ed.). Argentina: Ediciones Gránica.

Artículo: El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. Revista: Tiempo de Educar 2001.

Blogpost. (15 de febrero de 2009). Teoría del Clima organizacional de Rensis Likert. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://administracion2transporte.blogspot.pe/2009/02/teoria-del-clima-organizacional-de.html>

Checa, K. & Flores, O. (2015). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chuquitucto, L. (2014). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2857/chuquitucto_lisseth.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Duran, C. (2015). El clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del área de Balcón de servicios del Gobierno autónomo descentralizado del Municipio de Ambato. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12825/1/FCHE-EPP-629.pdf>

Enciclopedia Virtual; abril 2011; Metodología cuantitativa. Recuperado de: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html

Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)

Grado, J. (2011). Calificación de méritos. (2ª ed.). México: Morata, S.L.

Hampton, R David. 1989. Administración. Mc Graw Hill.

Koontz, Harold y Wihrich Heinz. 1988. Administración, una perspectiva global. Mc Graw Hill.

Lira, J. (25 de mayo de 2017). Clima laboral ¿Cuánto deja de ganar una empresa por tener malos jefes inmediatos? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/clima-laboral-cuanto-deja-ganar-empresa-tener-malos-jefes-inmediatos-2190719>

Litwin, G. & Stringer, R. (1998). Clima organizacional. (2ª ed.). Estados Unidos: Universidad de Harvard.

Maigua, J. (2016). El clima organizacional y sus incidencias en el desempeño de los trabajadores del área de talento humano de la constructora Diploter S.A Diseño Ingeniera y Proyectos de Guayaquil en el periodo 2016 - 2017. Recuperado de: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1494/1/T-ULVR-1281.pdf>

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC Manual. (1ª ed.). Perú:

Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas. Recuperado de : <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas->

Robbins, Stephen. 1998. Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.

Robbins, Stephen. 1999. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.

Rodríguez, A. (2013). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización nacional chilena. Recuperado de: [file:///C:/Users/Sandra%20Mendoza/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDelDesempe-3899629%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Sandra%20Mendoza/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDelDesempe-3899629%20(3).pdf)

Sabino, F. (2002). Metodología y Técnicas de Investigación. (2da ed.) Colombia: Episteme.

Salazar, C. (10 de noviembre de 2011). Factores críticos que afectan el rendimiento laboral. [Mensaje de un blog]. Recuperado de <http://csalazar.blogspot.es/1281576480/factores-criticos-que-afectan-el-rendimiento-laboral/>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos

Cuestionario Clima organizacional

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	5	4	3	2	1
1. ¿Existe oportunidad de progreso en esta organización?					
2. ¿El jefe tiene interés por el éxito del personal?					
3. ¿La empresa promueve el desarrollo del personal?					
4. ¿Se promueve la generación de ideas creativas?					
5. ¿Las actividades en las que se trabaja, permiten el desarrollo del personal?					
6. ¿Se contribuye en definir los objetivos y acciones para lograrlo?					
7. ¿En su área de trabajo se hacen mejor las cosas día a día?					
8. ¿En la empresa, se valora el alto grado de desempeño?					
9. ¿Los jefes expresan reconocimiento por los logros?					
10. ¿Se reconoce los logros en el trabajo?					
11. ¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?					
12. ¿Se siente comprometido con el éxito de la empresa?					
13. ¿El trabajador asegura su logro en el trabajo?					
14. ¿Los trabajadores están comprometidos con la empresa?					
15. ¿Cada trabajador se considera como factor clave para el éxito de la empresa?					
16. ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal?					
17. ¿Los productos y servicios de la empresa son motivo de orgullo personal?					

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	5	4	3	2	1
18. ¿En su área, se mejoran los métodos de trabajo?					
19. ¿En su área, la evaluación que se realiza ayuda a mejorar el trabajo?					
20. ¿Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas?					
21. ¿La empresa es una excelente opción para lograr la calidad de vida laboral?					
22. ¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa?					
23. ¿El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan?					
24. ¿En la empresa afrontan los obstáculos?					
25. ¿Se cuenta con un sistema para la evaluación de actividades del personal?					
26. ¿Los objetivos de trabajo están bien definidos?					
27. ¿Las responsabilidades del cargo están bien definidas?					
28. ¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
29. ¿Existe un trato justo en la empresa?					
30. ¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
31. ¿Tiene acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas?					
32. ¿En su área, la información fluye adecuadamente?					

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	5	4	3	2	1
33. ¿En el equipo de trabajo, existe una relación armoniosa?					
34. ¿Existen suficientes canales de comunicación?					
35. ¿Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo?					
36. ¿Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas?					
37. ¿En la empresa, superan los obstáculos?					
38. ¿La empresa fomenta y promueve la comunicación?					
39. ¿El jefe escucha los planteamientos que se le hacen?					
40. ¿Se conoce el progreso en otras áreas de la organización?					
41. ¿El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado?					
42. ¿Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz?					
43. ¿Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
44. ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa?					
45. ¿En el trabajo, los objetivos son retadores?					
46. ¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones responsables para cumplir las tareas?					
47. ¿Existe una buena administración de los recursos?					
48. ¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas?					
49. ¿Las remuneraciones se otorgan de acuerdo al desempeño del trabajador?					
50. ¿Se dispone de tecnología que simplifique el trabajo?					

Cuestionario Desempeño laboral

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	5	4	3	2	1
1. ¿Los trabajadores cumplen las tareas en el tiempo establecido?					
2. ¿Realiza sus actividades de manera sistemática?					
3. ¿Realiza sus funciones conociendo las normas de la Municipalidad?					
4. ¿Tiene conocimiento sobre el uso correcto de los recursos para cumplir las tareas?					
5. ¿Conoce las funciones que debe realizar?					
6. ¿Entre los trabajadores se mantiene relaciones de cooperación?					
7. ¿La cooperación entre los miembros se practica con respeto?					
8. ¿Tiene participación en las reuniones que se realiza en su área de trabajo?					
9. ¿Ante los problemas suscitados en su trabajo, cuenta con la colaboración de sus compañeros?					
10. ¿Los trabajadores participan de manera conjunta para solucionar los problemas del área?					
11. ¿Tiene capacidad de intuición de problemas?					
12. ¿Tiene capacidad de aprender la esencia de un problema?					
13. ¿Demuestra discreción en la resolución de conflictos dentro del área?					
14. ¿Presenta de manera periódica propuestas para mejorar la Municipalidad?					
15. ¿Resuelve las actividades con los recursos que tiene a su alcance?					
16. ¿Brinda nuevas ideas para el mejoramiento de su trabajo?					
17. ¿Cuándo se suscitan cambios en la Municipalidad, estos se manejan correctamente?					
18. ¿Tiene iniciativa para concretar las ideas en el área de trabajo?					
19. ¿Manifiesta iniciativa para resolver los problemas surgidos en el desempeño de su trabajo?					
20. ¿Planifica sus actividades con anticipación?					

21. ¿Los jefes son equitativos con los trabajadores?					
22. ¿El trato que reciben los trabajadores por parte del jefe inmediato, se ejerce adecuadamente?					
23. ¿La ejecución del trabajo es revisada por el jefe inmediato?					
24. El jefe, corrige los errores del trabajador.					
25. ¿El jefe detecta oportunamente los errores?					
26. ¿Se revisa el trabajo junto con el jefe inmediato para corregir los errores del trabajador?					
27. ¿El jefe toma en consideración la posición del personal en relación a su trabajo?					
28. ¿Cuándo se logra los resultados propuestos, el jefe reconoce su aportación?					
29. ¿Las responsabilidades asignadas por el jefe, se ajustan a las necesidades del trabajador?					
30. ¿Los jefes apoyan al empleado para cumplir los trabajos en el tiempo predispuesto por la Municipalidad?					

ANEXO 2: Validación de los instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Romelo Paola, Jesús
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC/UCV
 I.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Clima Organizacional
 I.5. Autor del instrumento: Sandra Julissa Mendoza Lopez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				76%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				76%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				76%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				76%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					77%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho *03* de *oct.* del 2017

78%



Firma de experto informante

DNI: *06253522*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: ROMERO PACORA, JESÚS
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTG / UCV
 I.3. Especialidad del experto: LEMNICO
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Desempeño laboral
 I.5. Autor del instrumento: Sandra Julissa Mendoza López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				76%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					78.2%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 03 de OCT. del 2017

77.20%

Firma de experto informante

DNI: 06253522

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: RODRIGUEZ GALANI, DORIEU
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE - UCV
 I.3. Especialidad del experto: METODÓLOGO
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12					
13					
14					
15		UNIVERSIDAD			
16		CÉSAR VALLEJO			
17		/			
18	/				
19	/				
20	/				
21	/				
22	/				
23	/				
24	/				
25	/				
26	/				
27	/				
28	/				
29	/				
30	/				
31	/				
32	/				
33	/				
34	/				
35	/				
36	/				
37	/				
38	/				
39	/				
40	/				
41	/				
42	/				
43	/				
44	/				
45	/				
46	/				
47	/				
48	/				
49	/				
50	/				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

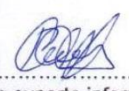
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... *Es aplicable al cuestionario.*

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90%

San Juan de Lurigancho, 03 de 10 del 2017


.....
Firma de experto informante

DNI: *20044257*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: RODRIGUEZ GALAN, DARIEN
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE - UCV.
 I.3. Especialidad del experto: METODOLOGIA
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: DESEMPEÑO LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07		✓		
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17		/		
18				✓
19		/		
20		/		
21		/		
22		/		
23		/		
24				✓
25		/		
26		/		
27		/		
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

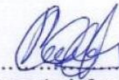
..... *Es aplicable el instrumento.*

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90%

San Juan de Lurigancho, 03 de 10 del 2017



.....
Firma de experto informante

DNI: *20044257*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Guillen Cabrera Debora
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC / UCV
- I.3. Especialidad del experto: Gestión del Talento Humano
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
- I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
Es Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, 29 de 09 del 2017

.....
 Firma de experto informante
 DNI: 46417339

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Guillen Cabrera Debora
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC / UCV
- I.3. Especialidad del experto: Gestión del Talento Humano
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
- I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....					
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12		UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
13				
14				
15				
16				
17				
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
Es Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, 29 de 09 del 2017

uf.

Firma de experto informante

DNI: *40417339*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Sraus Cortez Luyo
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78%

San Juan de Lurigancho, de del 2017



 Firma de experto informante
 DNI: 075 39 368



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Juan Carlos Lopez Seppe Esthela
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: gestión y Planificación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado			76%	76%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				76%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				76%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				76%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				76%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				76%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				76%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				76%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				76%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17		✓		
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26		✓		
27		✓		
28		✓		
29		✓		
30		✓		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

76%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

[Handwritten Signature]

.....
 Firma de experto informante

DNI: 07539368.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Sasnabar Federico
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC-UCV
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS-PAUCCOTUS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17		/		
18		/		
19		/		
20		/		
21		/		
22		/		
23		/		
24		/		
25		/		
26		/		
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			
33	/			
34	/			
35	/			
36	/			
37	/			
38	/			
39	/			
40	/			
41	/			
42	/			
43	/			
44	/			
45	/			
46	/			
47	/			
48	/			
49	/			
50	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

ninguno
.....
.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 20 de 7 del 2017

[Handwritten Signature]
.....
Firma de experto informante

DNI: 09078471
.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Suasnabar Federico.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC-UCV
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS - Proyectos
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17		/		
18		/		
19		/		
20		/		
21		/		
22		/		
23		/		
24		/		
25		/		
26		/		
27		/		
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Confirma.

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 20 de 9 del 2017

[Handwritten Signature]

.....

Firma de experto informante

DNI: 09078477

.....

ANEXO 3: Matriz de Consistencia

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLUSCO – CUSCO, 2017”

Problema de la investigación	Objetivo de la investigación	Hipótesis de la investigación	VI	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones VI	Indicadores VI	Instrumento medición
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Clima Organizacional	Según S, Palma (2004), Es un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influye su motivación y comportamiento.	La variable de clima organizacional se lleva a cabo mediante las dimensiones de: Estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e Identidad	Realización personal	Oportunidad laboral Desarrollo personal Objetivos y acciones Grado de desempeño Reconocimiento Capacitación	CUESTIONARIO
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específico				Involucramiento Laboral	Compromiso de éxito Compromiso con la empresa Orgullo personal Mejoramiento de las funciones Calidad de vida laboral Visión, misión y valores de la empresa	
						Supervisión	Superación de problemas Evaluación del personal Responsabilidades definidas Métodos de trabajo	
¿Cómo se relaciona la realización personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017?	Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017				Comunicación	Información Relación de confraternidad Superación Comunicación interna	
¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017?	Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017				Condiciones laborales	Trabajo en equipo Objetivos laborales Toma de decisiones Recursos Remuneración Tecnología	

			V2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones V2	Indicadores V2	C U E S T I O N A R I O
¿Cómo se relaciona la supervisión y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco año 2017?	Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco año 2017	Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco año 2017					Producción	
¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017?	Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017		Según Grado, J (2011), “el desempeño laboral es el nivel de ejecución de las tareas predispuesta por la empresa para el trabajador, que puede darse de manera eficiente, sujeto a reglas básicas para alcanzar las metas propuestas, entre los involucrados del desarrollo del trabajo, como los jefes, directivos y colaboradores”	La variable de desempeño laboral se llevara a cabo mediante las dimensiones de: Desempeño de funciones, Características individuales y Liderazgo	Desempeño de funciones	Conocimiento	
¿Cómo se relaciona las condiciones laborales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017?	Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Desempeño laboral			Características individuales	Cooperación	
							Compresión de situaciones	
							Innovación	
							Autoridad	
						Liderazgo	Control	
							Interés por el personal	

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario – Clima Organizacional.

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad determinar el clima organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, año 2017

C. AUTORES: Palma S.

D. ADAPTACIÓN:

Adaptado por Mendoza López Sandra Julissa.

E. ADMINISTRACIÓN: Individual

F. DURACIÓN: 30 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco

H. TÉCNICA:

- Observación
- Test

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario – Desempeño Laboral.

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad determinar el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, año 2017

C. AUTOR:

Grados J.

D. ADAPTACIÓN:

Adaptado por Mendoza López Sandra Julissa.

E. ADMINISTRACIÓN: Individual

F. DURACIÓN: 15 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco

H. TÉCNICA:

- Observación
- Test

ANEXO 5: Matriz de evidencias internas para la discusión

Variable y/o dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (Desempeño Laboral)
CLIMA ORGANIZACIONAL	Muy Bueno 26.7%, 5to/5; Bueno 46.7%, 4to/5; Regular 20.0%, 3ro/5; Malo 6.7%, 2do/5	Los trabajadores de la Municipalidad distrital de LLusco-Cusco, consideran que cuando el clima organizacional es Bueno, el desempeño laboral es bueno en un 6.7% y los trabajadores que consideran que el clima organizacional es regular, el desempeño laboral es regular en un 0.0%.
REALIZACION PERSONAL	Muy Bueno 30.0%, 5to/5; Bueno 40.0%, 4to/5; Regular 26.7%, 3ro/5; Malo 3.3%, 2do/5	Los trabajadores de la Municipalidad distrital de LLusco-Cusco, consideran que cuando la realización personal es Bueno, el desempeño laboral es bueno en un 10.0% y los trabajadores que consideran que el clima organizacional es regular, el desempeño laboral es regular en un 3.3%.
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Muy Bueno 40.0%, 5to/5; Bueno 33.3%, 4to/5; Regular 20.0%, 3ro/5; Malo 6.7%, 2do/5	Los trabajadores de la Municipalidad distrital de LLusco-Cusco, consideran que cuando el involucramiento laboral es Bueno, el desempeño laboral es bueno en un 10.0% y los trabajadores que consideran que el involucramiento laboral es regular, el desempeño laboral es regular en un 0.0%.
SUPERVISION	Muy Bueno 26.7%, 5to/5; Bueno 56.7%, 4to/5; Regular 10.0%, 3ro/5; Malo 6.7%, 2do/5	Los trabajadores de la Municipalidad distrital de LLusco-Cusco, consideran que cuando la supervisión es Bueno, el desempeño laboral es bueno en un 13.3% y los trabajadores que consideran que la supervisión es regular, el desempeño laboral es regular en un 0.0%.
COMUNICACION	Muy Bueno 30.0%, 5to/5; Bueno 53.3%, 4to/5; Regular 13.3%, 3ro/5; Malo 3.3%, 2do/5	Los trabajadores de la Municipalidad distrital de LLusco-Cusco, consideran que cuando la comunicación es Bueno, el desempeño laboral es bueno en un 10.0% y los trabajadores que consideran que la comunicación es regular, el desempeño laboral es regular en un 0,0%.
CONDICIONES LABORALES	Muy Bueno 30.0%, 5to/5; Bueno 50.0%, 4to/5; Regular 16.7%, 3ro/5; Malo 3.3%, 2do/5	Los trabajadores de la Municipalidad distrital de LLusco-Cusco, consideran que cuando las condiciones laborales es Bueno, el desempeño laboral es bueno en un 10.0% y los trabajadores que consideran que las condiciones laborales es regular, el desempeño laboral es regular en un 3.3%.
DESEMPEÑO LABORAL	Muy Bueno 40.0%, 5to/5; Bueno 36.7%, 4to/5; Regular 20.0%, 3ro/5; Malo 3.3%, 2do/5	

Nota: Elaboración Propia

ANEXO 6: Matriz de evidencias externas para la discusión

Variables: Clima organizacional y desempeño laboral		
Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Quispe, E. (2015).	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015	Rho de Spearman Rho=0.411, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la supervisión y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015	Rho de Spearman Rho=0.316, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la comunicación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015	Rho de Spearman Rho=0.502, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Chuquitucto, L. (2014)	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo	Rho de Spearman Rho=0.621, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la realización personal y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo	Rho de Spearman Rho=0.422, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre las condiciones laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo	Rho de Spearman Rho=0.583, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Checa, K. & Flores, O. (2015)	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque - 2013	Rho de Spearman Rho=0.460, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la supervisión y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque – 2013	Rho de Spearman Rho=0.592, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Duran, C. (2015)	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios del área de Balcón de servicios del Gobierno autónomo descentralizado del Municipio de Ambato.	Rho de Spearman Rho=0.907, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre el involucramiento laboral y desempeño laboral de los funcionarios del área de Balcón de servicios del Gobierno autónomo descentralizado del Municipio de Ambato.	Rho de Spearman Rho=0.670, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la comunicación y desempeño laboral de los funcionarios del área de Balcón de servicios del Gobierno autónomo descentralizado del Municipio de Ambato.	Rho de Spearman Rho=0.653, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Maigua, J. (2016)	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de talento humano de la constructora Diploter S.A	Rho de Spearman Rho=0.463, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)

	Existe relación entre las condiciones laborales y desempeño laboral de los trabajadores del área de talento humano de la constructora Diploter S.A	Rho de Spearman Rho=0.568, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Rodríguez, A. (2013)	Existe relación entre clima organizacional, y satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de una organización pública chilena.	Rho de Spearman Rho=0.413, Sig. (bilateral)=0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre compañeros de trabajo y satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de una organización pública chilena	Rho de Spearman Rho=0.402, Sig. (bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)
Mendoza, S. (2017)	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Rho de Spearman Rho=0.895, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Rho de Spearman Rho=0.610, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Rho de Spearman Rho=0.603, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Rho de Spearman Rho=0.753, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Rho de Spearman Rho=0.736, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco, 2017	Rho de Spearman Rho=0.798, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)

Nota: Elaboración Propia

ANEXO 7: Detalle de confiabilidad de los ítems

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

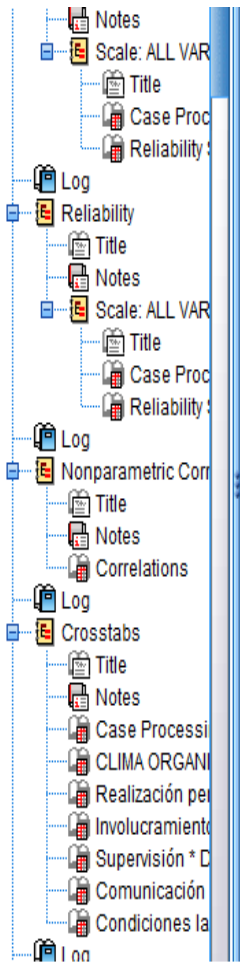
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	50

```
RELIABILITY
/VARIABLES=V2D1I1 V2D1I2 V2D1I3 V2D1I4 V2D1I5 V2D1I6 V2D1I7 V2D1I8 V2D1I9 V2D1I10 V2D1I11 V2D1I12
V2D1I13 V2D1I14 V2D1I15 V2D1I16 V2D2I1 V2D2I2 V2D2I3 V2D2I4 V2D2I5 V2D3I1 V2D3I2 V2D3I3 V2D3I4
V2D4I1 V2D4I2 V2D4I3 V2D4I4 V2D4I5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	30

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=V1D1_SUM V1D2_SUM V1D3_SUM V1D4_SUM V1D5_SUM V1_SUM V2_SUM
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

ANEXO 8: Base de datos de la variable Clima organizacional

SANDRA-SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 94 de 94 variables

	V1D111	V1D112	V1D113	V1D114	V1D115	V1D116	V1D117	V1D118	V1D119	V1D1110	V1D211	V1D212	V1D213	V1D214
1	4	5	5	1	4	5	5	1	1	5	4	4	5	4
2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5
3	4	3	4	2	4	3	4	2	5	3	4	4	3	4
4	3	3	2	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3
5	2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	2	2	3	2
6	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4
7	3	5	5	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	3
8	1	3	5	2	1	3	5	2	3	5	1	1	3	1
9	3	5	3	3	3	5	3	3	5	1	3	3	5	3
10	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3
11	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5
12	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3
13	3	3	5	2	3	3	5	2	4	5	3	3	3	3
14	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4
15	5	5	5	1	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5
16	3	3	5	2	3	3	5	2	5	1	3	3	3	3
17	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	4	1	3	3	4	1	5	4	3	3	3	3
24	5	3	5	1	5	3	5	1	5	5	5	5	3	5
25	3	4	5	3	3	4	5	3	5	5	3	3	4	3


Vista de datos Vista de variables

ANEXO 9: Base de datos de la variable Desempeño laboral

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda														
25 : V1D315 5 Visible: 94 de 94 variab														
	V2D111	V2D112	V2D113	V2D114	V2D115	V2D116	V2D117	V2D118	V2D119	V2D1110	V2D1111	V2D1112	V2D1113	V2D1114
1	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3
2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
6	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
7	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5
8	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
12	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5
13	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
14	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
15	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2
16	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
17	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3
18	1	3	5	1	3	5	1	3	5	1	1	3	5	1
19	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3
20	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3
21	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
22	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3
23	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3
24	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 11: Acta de aprobación de originalidad

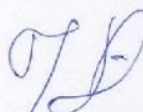
	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Marco Antonio Candia Menor
 docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada:

"Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Lusco - Cusco" de la estudiante **Sandra Julissa Mendoza López**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha 09-12-2017



.....
 Firma

Mg. Marco Antonio Candia Menor

DNI: 10040451

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 12: Evaluación de la similitud del instrumento con Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area on the left contains the following text:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA
Sandra Julissa Mendoza López

ASESOR
Marco Antonio Candia Menor

LINEA DE INVESTIGACIÓN

The right-hand side of the interface shows a sidebar with a red header titled "Resumen de coincidencias" (Summary of similarities) and a large red percentage "18 %". Below this is a list of seven sources with their respective similarity percentages:

Rank	Source	Percentage
1	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	2 %
2	dorganizacionaluni.blo... Fuente de Internet	1 %
3	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	1 %
4	administracion.uextern... Fuente de Internet	1 %
5	www.cybertesis.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.umb.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	publicaciones.urbe.edu Fuente de Internet	1 %

At the bottom of the interface, the status bar shows "Página: 1 de 108" and "Número de palabras: 15719".

ANEXO 13: Constancia de entrega de tesis digital

CONSTANCIA DE ENTREGA DE TESIS
DIGITAL

Por medio de la presente se deja constancia que:

El/la alumno(a): Sandra Julissa Mendoza López,
con DNI 47154204, de la Escuela Profesional de
Administración ha levantado

las observaciones de su tesis titulada:

"Clima Organizacional y desempeño laboral
en la Municipalidad Distrital de Llusco - Cusco
", la

misma que cumple con los requisitos exigidos por la universidad,
por lo tanto se autoriza la entrega de la tesis digital al Centro de
Información.

Lima, 23 de octubre del 2018



Sello y firma del responsable de la Escuela



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE LLUSCO**
GESTIÓN 2015 - 2018



CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Llusco, 22 de noviembre del 2017

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Es grato dirigirme a Uds. en la oportunidad de comunicarles que la Srta. **SANDRA JULISSA MENDOZA LÓPEZ**, con DNI N° 47154204, de la especialización de Administración, ha sido aceptada en la Municipalidad Distrital de Llusco para el desarrollo de su tesis con el título: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLUSCO, CUSCO - 2017**", en la cual depositaremos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Agradeciendo su atención a la presente es propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi consideración y estima.

Feliciano Fernández Gusipaucar
Gerente de la Municipalidad Distrital de Llusco