



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Clima organizacional y el Desempeño laboral de los
trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la
Union-Sechura-2018”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTORA

Br. Chunga Chunga Marleny Janet

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza Maribel

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración de Talento Humano

PIURA - PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 12:20PM del día 14 DE DICIEMBRE DE 2018, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA DE LA UNIÓN - SECHURA - 2018, presentada/o por el /la bachiller CHUNGA CHUNGA MARLENY JANET

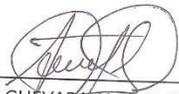
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobado
por Unanimidad

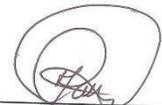
En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Piura, 14 DE DICIEMBRE DE 2018




DR. ROLANDO NORABUENA MENESES
PRESIDENTE


DRA. GÓMEZ GUEVARA AMALIA MAGDALENA
SECRETARIO


DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por guiar mi vida, darme fortaleza, sabiduría, y alcanzar los objetivos anhelados.

A mi esposo, hijas, padres y hermanos, por su apoyo incondicional y motivación y ser parte impulsadora de este logro.

A mis Tíos José Alejandro Chunga Nunura y Carlos Augusto García Benites, por esos consejos que hasta los últimos días de su vida me brindaron de seguir escalando mi formación profesional y ser insuperable.

Autora

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, que compartieron sus enseñanza y conocimiento con nosotros, en esta formación de nuevos restos y muy en especial a la Dra. Maribel Díaz Espinoza, por el apoyo constante en la asesoría de la investigación para concretar este trabajo.

A mis compañeros de estudios que compartieron sus experiencias, conocimientos, amistad y aprecio brindado.

A la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión Sechura, por brindarme las facilidades de realizar la investigación, a mis compañeros de trabajo de MDBLU-S que contribuyeron a esta investigación en el llenado de la encuesta aplicada.

Autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Marleny Janet Chunga Chunga, con DNI N° 40573936, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, sede Piura; declaro que la investigación titulada "Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los Trabajadores dela Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura 2018, presentada en folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- ✓ He indicado todas las fuentes utilizadas en la presente investigación, identificando fielmente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo determinado en las normas de elaboración de trabajos académicos.
- ✓ Esta investigación no ha sido anteriormente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- ✓ Soy consciente de que mi investigación puede ser revisado electrónicamente en búsquedas de plagios.
- ✓ De hallar uso de material intelectual ajeno a la sanciones que determinen el procedimiento disciplinario,



.....

Marleny Janet Chunga Chunga

DNI N° 40573936

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador:

En cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “Cesar vallejo” se pone a disposición la tesis titulada “Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura 2018”, Con la finalidad de determinar la relación las variables estudiadas. Y saber en qué medida se relaciona el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura 2018.

En el trabajo de investigación, se ha tomado en cuenta los pasos metodológicos y los procedimientos correspondientes. Donde el Capítulo I, está compuesto por la Realidad Problemática, trabajos previos a la Investigación, Teorías relacionadas al tema investigado, Formulación de Problemas, Hipótesis, Objetivos.

En el Capítulo II, se describe el Diseño de la Investigación, Variables Operacionalización, Población, Muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

En el Capítulo III, se muestran los resultados obtenidos de la investigación en las dos variables estudiadas, así como las dimensiones trabajadas para este estudio.

En los Capítulos IV, La discusión realizada, V las conclusiones obtenidas, y VI, las recomendaciones para la Institución trabajada.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN.....	11
ABSTRACT	12
I. INTRODUCCION.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos Previos.....	19
1.2.1. Antecedentes Internacionales.....	19
1.2.2. Antecedentes nacionales.....	21
1.2.3. Antecedentes Locales	22
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.3.1. Conceptos de Clima Organizacional.....	23
1.3.2. Desempeño laboral	37
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación del Estudio	44
1.6. Hipótesis.....	45
1.6.1. Hipótesis General.....	45
1.6.2. Hipótesis Específicas	45
1.7. Objetivos.	46
1.7.1. Objetivos General.....	46
1.7.2. Objetivos específicos.....	46
II. METODO.....	47
2.1. Diseño de investigación.....	47
2.2. Variables, Operacionalización	48
2.2.1. Operacionalización de Variables	49

2.3. Población y Muestra	51
2.3.1. Población	51
2.3.2. Muestra	51
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.4.1. Técnica	51
2.4.2. Instrumento	51
2.4.3. Validez y Confiabilidad	52
2.5. Métodos de análisis de datos	53
2.6. Aspectos éticos	55
III. RESULTADOS	56
3.1. Resultados descriptivos de las variables y dimensiones	56
IV. DISCUSIÓN.....	71
V. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES	76
ANEXOS.....	83
ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia.....	84
Tabla 15	107
Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018.	107
Tabla N° 16.....	108
Tabla N° 17.....	109
Tabla N° 18.....	110

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad
Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018..... 57

Figura 2: Nivel de Desempeño Laboral según sus dimensiones de los trabajadores
de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018 58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel del Clima Organizacional según sus dimensiones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018	56
Tabla 2: Nivel de Desempeño Laboral según sus dimensiones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018	58
Tabla 3: Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.	59
Tabla 4: Estructura Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.	60
Tabla 5: Procesos organizacionales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.	61
Tabla 6: Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018	62
Tabla 7: Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018	63
Tabla 8: Comunicación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018	64
Tabla 9: Correlaciones entre Clima Organizacional * Desempeño Laboral	65
Tabla 10: Correlaciones entre Estructura Organizacional * Desempeño Laboral .	66
Tabla 11: Correlaciones entre Procesos Organizacionales * Desempeño Laboral	67
Tabla 12: Correlaciones entre Liderazgo * Desempeño Laboral.....	68
Tabla 13: Correlaciones entre la Motivación * Desempeño Laboral	69
Tabla 14: Correlaciones entre Comunicación * Desempeño Laboral.....	70

RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión – Sechura - 2018”, tiene como objetivo general comprobar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura - 2018.

La investigación es de tipo no experimental (no se manipulan las variables), el diseño de la investigación es descriptivo y correlacional, dado que implica la relación entre ambas variables. El instrumento utilizado para recoger los datos fue el cuestionario, el mismo que está compuesto de 23 ítems para la variable clima organizacional y la variable Desempeño laboral que consta de 14 ítems. La población estuvo compuesta de 40 trabajadores la muestra, conformada por 36 trabajadores que laboran en la municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura.

Los resultados obtenidos nos indican una correlación positiva muy alta y significativa ($r = 0.871$ y $p_valor = 0.000$) entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral; indicando que el 75,8% (r^2) de la variabilidad en el desempeño laboral es explicada por el clima organizacional. Las correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño son positivas, altas y significativas: Entre Estructura Organizacional y Desempeño Laboral ($r = 0.789$ y $p_valor = 0.000$); Procesos Organizacionales y el Desempeño Laboral ($r = 0.919$ y $p_valor = 0.000$); Liderazgo y Desempeño Laboral ($r = 0.782$ y $p_valor = 0.000$); la Motivación y Desempeño Laboral ($r = 0.768$ y $p_valor = 0.000$); entre Comunicación y Desempeño Laboral ($r = 0.722$ y $p_valor = 0.000$). Concluyendo de esta manera que a medida que el clima organizacional sea mejor se obtendrá un mejor desempeño por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Motivación, comunicación.

ABSTRACT

The present research entitled "Organizational climate and work performance of the workers of the Municipality of the District of Bellavista de la Union - Sechura - 2018", had as general objective to verify if the organizational climate is related to the labor performance of the workers of the Municipality District of Bellavista de la Unión - Sechura - 2018.

The research is not experimental (the variables are not manipulated), the design of the research is descriptive and correlational, since it implies the relationship between both variables. The instrument used to collect the data was the questionnaire, which consists of 23 items for the organizational climate variable and the variable Work performance that consists of 14 items. Since the population is small, the decision was made to work with all workers, that is, the population is equal to the sample, composed of 36 workers who work in the Municipality of the Bellavista District of the Union - Sechura.

The results obtained indicate a very high and significant positive correlation ($Rho = 0.871$ and $p_value = 0.000$) between the variables Organizational climate and Work performance; which indicates that the organizational climate explains 75.8% (Rho^2) of the variability in work performance. The correlations between organizational climate dimensions and performance are positive, high and significant: Between organizational structure and work performance ($Rho = 0.789$ and $p_value = 0.000$); Organizational processes and work performance ($Rho = 0.919$ and $p_value = 0.000$); Leadership and work performance ($Rho = 0.782$ and $p_value = 0.000$); Motivation and work performance ($Rho = 0.768$ and $p_value = 0.000$); between communication and work performance ($Rho = 0.722$ and $p_value = 0.000$). Concluding in this way that as the organizational climate improves, the workers of the Bellavista District Municipality will obtain a better performance.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Motivation, communication.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

A nivel universal las compañías de elite, califican el clima organizacional como un punto de vista principal de alcanzar grandes niveles de calidad en una organización, de superioridad continua en la realización laboral del personal, donde se muestra en los resultados de la organización. Evaluarla permite contenido laboral que aporta acciones de energía y mejorar las realidades para el desempeño y la eficiente organización, llevándonos al éxito de la organización y de los trabajadores (Uría, 2011, p. 3).

El desconcierto del medio existente actual ha influido el interés de varios estudios del clima organizacional en diferentes organizaciones, e interés en el cual se ha incrementado en la actualidad, exigiendo a las entidades a amparar métodos de medir el trabajo de la calidad a través de indicadores de desempeño, asimismo utilizar instrumentos para evaluar los comportamientos organizacionales del desempeño laboral (Matute, 2016, p. 2).

El Clima Organizacional, es un constituyente primordial para mejorar el beneficio laboral del trabajador la apreciación verdadera o negativa que conserva un individuo en su trabajo respectivamente, se deriva precisamente del espacio en el cual desenvuelve las actividades, se consiguen lograr conductas dirigidas hacia el rendimiento o, por el inverso, trabajos profesionales poco eficaces y eficientes (Antúnez, 2015, p. 141).

Clima organizacional, la intervención, monitoreo requieren el mando de saberes especializados, propios de una conducta científica. Quien no posee tales saberes lo ejercería por percepción o sentido común, lo que resulta inconveniente en las organizaciones por el alto riesgo de errar el diagnóstico o el método, con resultados indeseables. Es importante

entonces de que quienes asuman estas compromisos tengan la capacidad profesional requerida o se apoyen en los expertos que conocen de gestión (Toro y Sanín, 2013, p. 164).

La razón principal de los procesos de apreciación en el desempeño preexiste en la organización puesto que ayuda a fortalecer los lazos en los objetivos trascendentales que se dan diariamente. Se determinan metas (conteniendo un perfil de duración), método variado de evaluar el avance a identificar las dificultades, ayuda al éxito y a los resultados terminados. Ofreciendo oportunidad en reconocer y premiar a los trabajadores en su rendimiento y voluntad excepcional, trayendo la contribución y agrado en la labor y rendimiento de los trabajadores (Alfonso y Sandoval, 2017).

Clima organizacional, las instituciones públicas, son organizaciones integradas por un equipo humano amplio, el cual se constituye como el medio primordial de lograr promover los objetivos institucionales; de tal manera, velar porque este recurso humano, logre trabajar bajo un clima adecuado, y propicio; coadyuva a que dicho trabajo contribuya eficientemente a las metas institucionales, El Ministerio Público Distrito Fiscal Puno, está inmerso dentro de los postulados anteriores; y por tanto es importante lograr promover y mantener un clima organizacional favorable (Guevara, 2015, p. 12).

Las personas necesitan ser valoradas y reconocidas a modo general y no como una pieza importantemente dentro de una entidad. Donde, el ser humano requiere el cuidado necesario para transportar una adecuada labor, dentro de la organización; en la Municipalidad Distrital de Pacucha, posee los medios de comunicación para lograr la interacción del personal, naciendo suficiente, por los medios que no son los apropiados de interactuar y solucionar las trabas que se den; los trabajadores logran algunas veces realizar un regular desempeño (Quispe, 2015, p. 18, 113).

Cuando el clima organizacional se perfecciona sucesivamente el desempeño laboral en los trabajadores de las Municipalidades Distritales de la Red Sondor-Andahuaylas mejora, esto se manifiesta, tomando en cuenta la teoría de Pintado Pasapera, Edgar que afirma que el buen o el mal clima laboral, redundará en el servicio del trabajador, si el trabajador se encuentra en un clima de cooperación institucional y reconocimiento a su buen trabajo, entonces mayor y acertada será su rendimiento, caso contrario, si el mismo, encuentra un ambiente hostil, con malos hábitos corporativos, falta de comunicación y ayuda mutua, entonces los resultados de su productividad serán desfavorables y perjudiciales para la institución (Rivas, 2015, p. 114).

Son faenas observables administradas hacia el ser humano para revelar la voluntad y capacidad de realizarla, continuamente y cuando el contenido sea eficaz. Es la caracterización, medición y dirección del desempeño de los trabajadores La medición es el componente general del método de evaluación buscando establecer cómo se consigue y compara el desempeño (Mendoza, 2015, p. 37).

El servicio civil-Peruano, abarca en todas las personas que trabajan para el Estado. Donde se espera lograr una administración estatal competitiva y eficaz a favor de la Comunidad, que permita encantar y detener a los trabajadores. Hoy en día, contamos con 15 regímenes laborales de trabajo en las entidades del Estado, habituales y especiales, que conlleva al desconcierto donde implica desigualdad en las competencias y deberes de los trabajadores estatales. La Gestión de Rendimiento es uno de los primordiales procesos de gestión, que destaca como elemento estratégico de las organizaciones que la aplican, debido al impacto que tienen sus resultados en las áreas y en los procesos del sistema de recursos humanos, así como en el avance personal y profesional de las personas que las constituyen (Servir, 2015, p. 19).

El Desempeño Laboral se asocia con los logros propios y sociales de una institución, formación en la misión de objetivos y metas establecidas por la institución. Siendo la capacidad de desempeño de los beneficios en una entidad. Se indica que el 48.6% de trabajadores manifestaron que la municipalidad sí realiza planificación en el personal; el 45.7% de los trabajadores indicaron que únicamente en algunas veces se emplean los programas de personal. Las pruebas de desempeño expresaron que el 34.3% de trabajadores se desempeña de perfil regular. El componente significativo es el apoyo y acompañamiento que hacen los jefes a los trabajadores (Oscoco, 2015, p. 13, 55).

El desempeño laboral es uno de los ítems que se valora hoy en día en cualquier Institución, y para lograr que los trabajadores Públicos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, realicen una buena labor se toma en atención a factores como el clima laboral, motivación, comunicación interpersonal efectiva. Por tal razón hoy en día existen distintas estrategias para mejorar deficiencias que se presentan en toda entidad. En otras palabras, con una adecuada gestión por competencias se pretende lograr un buen desempeño del personal, lograr que se designen los puestos en base a sus competencias (Casa, 2015, p. 21).

El Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad del Centro Poblado Villa Viviate Paita. Indicaron en un 80% que los trabajadores son unidos consiguiendo las deducciones esperadas, el 100% de trabajadores se ayudan entre si permitiendo perfeccionar la producción y el 75% de trabajadores logran pertenencia y esfuerzo del equipo ejecutando un trabajo eficaz. Los jefes deben estimular a sus trabajadores donde exista la unión, cooperación y el espíritu de equipo que aportará a la realidad de trabajo, con entusiasmo y buen clima organizacional. Se estableció que en un 81.67% el clima laboral influye de forma positiva en la eficiencia, eficacia, economía y calidad de los trabajadores (Atocha, 2016, p. 2).

En este mundo globalizado de cambios tecnológicos que se dan cada día en las instituciones y empresas; un factor muy importante que se toma como punto clave es la organización en un clima que los trabajadores se sientan apropiado, donde está determina un éxito de la organización, añadiendo a ello capacidad de cada uno del personal consiguiendo los objetivos de las entidades. Donde el Clima organizacional es el asociado transcendental.

El clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura, se percibe un ambiente regular. Ya que los elementos que coexisten para constituir un ambiente agradable son restringidos y poco contribuyen al desenvolvimiento de los trabajadores de las áreas, los factores son:

Uno: Inadecuada distribución en oficinas, no están bien distribuidas ni agradables presenta ambientes de trabajo que no son inestimables de concebir una buena jornada laboral al trabajador, existen oficinas que tienen que ser compartidas o divididas por el espacio del local Municipal y otras en otros locales públicos de la entidad, Material logístico no es alcanzando en el momento indicado si no cuando hay presupuesto económico.

Dos: La comunicación en el personal de la Municipalidad no es adecuada ya que no se toma en consideración el sentir del personal e intercambio de opiniones, estableciendo asimismo dificultades en los compañeros. Rotaciones del personal generan malestar entre los trabajadores, ya que debido a esto carecen de relaciones interpersonales y un inadecuado manejo de sus funciones.

Tres: Los trabajadores no pueden tomar decisiones sin antes consultar a los superiores, en sus áreas encargadas y funciones se ven influenciada por los jefes o terceros.

Cuatro: La motivación es un indicador importante hoy en día en una institución los trabajadores de la entidad investigada no están motivados en sus labores, no se le otorgan un agradecimiento o reconocimiento por su ocupación laboral o su contribución en el logro alcanzados, menos se ha incrementado un incentivo económico que ayude a lograr sus expectativas salariales y cubrir la canasta familiar.

Cinco: la productividad, eficacia y la eficiencia en los trabajadores de la Municipalidad, no es lo uniforme. Por circunstancias de no contar con los materiales, y equipos tecnológicos adecuados. al 100% no se cumple con las perspectivas esperadas de la población, ya que hay limitantes para obtenerlas, por falta de capacitación, recursos, etc.

La Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión, no se orienta a las nuevas exigencias que se solicita para el buen funcionamiento de la institución, enmarcados en los Cambios tecnológicos de brindar un servicio de calidad, eficiencia y eficacia tanto en sus servicios como en el personal que trabaja en la institución, la Ley servir que se rige en estos momentos en nuestro país, no son tomados en cuenta, si bien es cierto hay un perfil para los puestos de trabajo, estos casi no se cumplen.

En este mundo de cambios en una organización que no se fomente un clima organizacional agradable conlleva a dificultades en el desempeño laboral de los trabajadores. Pero todo ello aún no se le da la importancia necesaria, a pesar que están establecidas por el Congreso de la República es una de las reformas más anheladas y esperadas por los últimos 20 años, actualmente los honorarios están congelados.

Introducir nuevos cambios tecnológicos y motivacionales ayudara a engrandecer la eficacia en los servicios que el Estado ofrece a los pobladores, Mejorar los ingresos salariales de los servidores públicos e incentivar la mejora individual y profesional de la gestión pública. El lugar

donde se desarrolló la investigación es el Municipio de Bellavista de la Unión - Sechura.

1.2. Trabajos Previos

Según los sondeos y la revisión de la bibliografía no existe investigaciones iguales o similares al presente trabajo; sin embargo, de acuerdo a las averiguaciones realizadas en las diferentes páginas de internet, se ha encontrado varios trabajos con cierta aproximación, de los cuales se mencionan los siguientes:

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez, publicaron un artículo en la Revista Universum N° 23, Vol,2: 66-85, año 2008 de la Universidad de Talca – Chile, versión on line ISSN 0718-2376 el artículo: Clima Organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del Sector Estatal (Instituciones públicas), para medir la variable clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública de Chile, la muestra de 547, colaboradores de 44 grupos de labor y pertenecientes a 6 instituciones, el instrumento fue cuestionario de S21/26 (1990) y S4/782 (1986) de Meliá et al. La fiabilidad de los resultados mayor a 0.9 muestra que el clima organizacional y satisfacción laboral son adecuados, Los resultados expresan que tienen una confiabilidad adecuada (mayor de 0,9), lo que implica que todos los ítems verdaderamente se incumben con el mismo rasgo y asimismo hay diferencias claras entre los sujetos en ese rasgo común a los ítems.

Hernán, J. & Pérez, F (2014) realizaron la tesis: El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha. Universidad Central del Ecuador. El Objetivo principal establecer la correlación de las variable C.O y D.L de

los trabajadores del MIES. La investigación no experimental, diseño descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se manejó una encuesta a 40 colaboradores del MIES. Concluyendo que preexiste una relación vertical con las variables estudiadas. Los colaboradores dicen que la correlación que coexiste entre los compañeros no es apropiada. La baja comunicación ha formado molestias entre ciertas áreas, originando que los trabajos no coexistan productividad. El desempeño laboral se ha visto afectado, ocasionando que las funciones no se den eficientemente por la falta de un buen clima Laboral (p. 21).

Williams (2013) efectuó la Tesis: “Estudio Diagnostico de Clima Laboral de una Dependencia Publica”, presentada a la Universidad Autónoma de Nuevo León año 2013”, entidad responsable de que los pobladores se comunicaran oportunamente de las labores y eventos de toda la estructura de la administración municipal. El objetivo fue conocer la percepción de la capacidad humana y el clima laboral interiormente en la entidad municipal; se aplicó una encuesta a 20 empleados, concluyendo que el clima laboral se halla en 46%, el trabajo en equipo 74%, la motivación con un 17%. Se manejó un diseño Ex pos facto transversal descriptivo. Reflejando un grado de insatisfacción en el ambiente o clima laboral, en donde la motivación muestra un bajo nivel de interés, poca identificación con su institución, el liderazgo tiene que reforzarse a través de más diálogos, unión de los jefes a sus trabajadores y utilización de mejor nivel de comunicación formal, destaca.

Nieves, Nieves, y Ruz (2013) realizaron la investigación: “El Desempeño Laboral del Personal adscrito (CEAPP). En el año 2013, presentado a la Universidad “Rafael María Baralt” República Bolivariana–Venezuela; destinado a estimular y desarrollar la investigación. Su visión orientada de alta pertinencia social, estudio

descriptivo involucro a todo el personal 8, se concluyó: identificar los criterios de evaluación del desempeño los resultados evidencian debilidad: calidad de trabajo, orientación al servicio, capacidad analítica e identidad organizacional. El clima organizacional apreciado es falta de liderazgo, incorrecta cohesión grupal, se obtuvo una moderada aplicabilidad en factores de incidencia del desempeño laboral. Las dimensiones en eficacia de acuerdo a expresiones de los administradores y trabajadores es el elemento fundamental en el desempeño laboral estar motivado para un servicio de calidad. Además, un estado de buenas condiciones físicas y mentales.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Toala (2014) efectuó la Investigación: “Diseño del Clima Organizacional como mecanismo de cuidado y su incidencia en el Desempeño Profesional de los trabajadores Estatales del Ilustre Municipio de Jipijapa 2013”, presentado a la Universidad Privada Antenor Orrego. El Municipio de Jipijapa, organización dedicada a la prestación de servicios públicos, Planifica, con el sector público, actores de la sociedad, de manera articulada nacional, regional, provincial, su objetivo fue investigar el clima organizacional de los trabajadores, para mejorar su servicio, a través de la investigación realizada en entrevistas, encuesta. La población fue de 130, y su muestreo intencional de 107. Concluyendo en su investigación no hay buenas relaciones interpersonales con las autoridades y trabajadores, no se presenta apoyo institucional, Los trabajadores requieren apoyo sistémico que ayuden en las actividades, funciones.

Castañeda (2016), realizó la investigación: “El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad de Barranco - 2016”, presentado en la Universidad César Vallejo, el

año 2016, esta investigación, tiene como objetivo general comprobar la correlación de las variables planteadas. Utilizó el diseño no experimental, una población de 110 y la muestra aleatoria 86. El método fue el hipotético-deductivo. Concluye que existe correlación significativa en las variables trabajadas del personal de serenazgo.

Díaz (2017) efectuó la investigación: “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra-2016”, presentada a la UCV, para obtención del título en maestría de Gestión Pública, el año 2017. Municipalidad encargada de prestar servicios a sus pobladores en aspectos de desarrollo de la localidad, limpieza, parques, tránsito, catastro y otros. Investigación con intención a fundar el nivel de relación existente entre ambas variables, con una población 274, entre personal nombrado y contratados. Se realizó la codificación y tabulación de datos, estadística descriptiva, análisis e interpretación de datos, sistematizando la estadística inferencial, utilizándose prueba Rho de Spearman, sus resultados resaltan el buen clima laboral existente.

1.2.3. Antecedentes Locales

Panta (2015) realizó la Investigación “Influencia del Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Marcavelica 2015”, presentada en la Universidad Nacional de Piura. Año 2015. Quien tiene el cargo formar profesionales y administrar las entradas financieras desarrollando trabajos en el progreso de la institución y comunidad local. Su objeto se centró en *saber la* influencia que existe entre las variables trabajadas, obteniendo que, si existe una relación efectiva y significativa. Obteniendo que el 87% satisfechos de las labores que realizan, indicando que hay un buen clima organizacional.

Investigación de tipo Descriptivo Correlaciona, la población la totalidad confirmada por 40 de trabajadores, Se estableció que la satisfacción laboral se vio afectado en un porcentaje pequeño por la dimensión: Bienestar y reconocimiento.

De Lama (2016), realizo la tesis: “La cultura Organizacional y su incidencia en el Desempeño de la gestión en el Gobierno Regional de Piura”, presentada a la Universidad Nacional de Trujillo, el año 2016. El Gobierno Regional de Piura, Institución que proviene de la voluntad popular. Efectuando una atención relacionada y eficaz de políticas y herramientas para un desarrollo económico social, cultural, ambiental, etc., el Objetivo de la investigación fue demostrar si la cultura organizacional vulnera y si está relacionado en el desempeño, se utilizó el método deductivo, la Población Todos, Muestra 1019. Se llegó a los resultados 47.79% regular y 37% muy poco, se señala que la institución no se identifica con ellos, sus desempeños no son valorados. Se Concluye: que no se ofrecen adecuadamente los servicios a la población, Las condiciones, conocimientos, personalidad, valores ciertamente afectan la calidad en los servicios de la población.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Conceptos de Clima Organizacional

Likert, citado por Sandoval (2004) precisa que la idea de que el rechazo de las personas va a existir será por la percepción que adquieran en la organización y sus elementos. En el que Incluye 3 variables donde establece tipos de organización, donde influye en la apreciación propia:

- Explicativas o estructurales, se da en la organización y la administración, decisiones, capacidad y cualidades, orientada a evolucionar y lograr resultados.
- Las intermedias: Se evidencia la circunstancia de medir el estado interno y fortaleza de una organización que constituye los procesos organizaciones: y que está en marcada la motivación, condiciones, objetivos, la toma de decisiones y comunicación.
- Finales: reflejan la consecuencia de las variables independientes e intermedias, expresando los resultados logrados como es la productividad, egresos de la Institución, logros, desventajas en el trabajo del personal.

La composición de las variables explicativas e intermedias establecen dos características de clima organizacional: autoritario e interactivo; donde el Clima autoritario, se muestra un ambiente Autoritario explotador y Autoritario paternalista.; el Clima participativo, se da que es Consultivo y Aportador en la organización.

Likert, citado por Sandoval (2004) en su ensayo de Administración, titulado “Concepto y dimensiones del Clima Organizacional” menciona: que es apreciado por los recursos humanos como el ambiente de trabajo de una organización y que está contenida en la estructura, modo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, influido en el comportamiento del desempeño del personal.

Chiavenato (2011), manifiesta que el clima Organizacional reside profundamente en el estado de motivación de los trabajadores. Ennoblecen la relación de bienestar, esfuerzo, rendimiento, colaboración, etc. Sin embargo, cuando es baja, se da desilusión en la satisfacción de las necesidades, conllevando a disminuir, por periodos de depresión, inactividad, contentamiento (p. 58).

Chiang, Martín y Nuñez (2010), señala que la estructura organizacional, causa un clima organizacional con recursos convenientes, indica que el clima es manifestado en la estructura de la organización de las personas como un objetivo que encuentran y perciben. Siendo el resultado de las apreciaciones habituales de los que la conforman en estructura organizacional común (pág. 38).

Chiavenato (2011) Determina que el Clima Organizacional es adecuado cuando obedece a las necesidades propias y desarrollando la honestidad. Es perjudicial cuando fracasa sus necesidades. Interviniendo en el estado motivacional de las personas (p. 50).

Aguirre, Martinez y Sanchez (2012), manifiestan que el clima organizacional sobrelleva al beneficio y éxito de una institución, donde sus constituyentes se hallan motivados, identificándose en valores institucionales, logrando los objetivos establecidos del trabajador, Con un ambiente adecuado que facilite el desempeño del trabajador en su labor, buena sociabilidad y atención de los dirigentes hacia ellos, un buen trato entre colaboradores y la comunicación es fundamentales (p. 12).

Serrano, Portalanza (2014) indican que tener un buen clima organizacional favorece a incrementar la productividad, reduciendo costos y aumenta el desempeño a la organización. La manera de liderazgo que maneje la organización interviene directamente en el clima organizacional (p. 123).

Brunet (2007) citado por Mayor (2009), puntualiza que para que exista en una organización un buen clima coexiste las apreciaciones generales en las personas alrededor de su entorno de la institución. La persona al constituir la apreciación del contexto rodeado actúa como un coordinador a la comunicación utilizada, en concordancia a la circunstancia existente (p. 2).

Mayor (2009) señala que el Clima en una organización está definido como un grupo de peculiares laborales y capacidades donde permiten a los trabajadores y funcionarios administrativos el buen cumplimiento de las

competencias y facultades que la distinguen de otras, influyendo en el comportamiento del personal que desempeñan en las entidades.

Teoría del Clima Organizacional de Likert

Esta teoría fue desarrollada por Rensis Likert, y representa una de las teorías más influyentes sobre el Clima Organizacional, permitiendo representarlas en procesos de causa y efecto. Indicando que la relación existente en la motivación y el clima organizacional son iguales existen diversos autores que retoman y afirman sus estudios, permitiendo obtener un profundo conocimiento de los tipos de clima en una organización.

Likert citado en Brunet (2011) expresa que la teoría del clima organizacional accede en procesos de principio y resultado prevenir la teoría de liderazgo, ya que algunas implican en ciertas labores sobre los comportamientos organizacionales. El liderazgo forma parte de los estudios definibles del clima en su teoría de Likert y sigue la teoría de los Sistemas exponiendo límites de referencia que admita analizar el entorno del ambiente y su representación en la utilidad de la organización.

Teoría de los sistemas

Likert lo define como la actuación causado por la persona que depende de alguien, en el ámbito de la acción de la administración y contextos organizacionales, la información, percepciones, solvencia, valores y capacidades. La reacción de una persona ante cualquier contexto constantemente estará en función de la apreciación. Si el ambiente influye en la percepción es la que forma el tipo de conducta de una persona. Los indica en 4 principales elementos:

- Las medidas ligadas al ambiente, mecánica y organización propia de la habilidad organizacional.
- El enfoque jerárquicamente que las personas ocupan en una organización asimismo el sueldo que tienen.

- Los elementos adecuados como la personalidad, las cualidades y el nivel de bienestar.
- El conocimiento de los trabajadores, jefes sobre el clima de la Organización.

De manera específica se aluden 03 patrones de variables que constituyen una organización:

Causales: definidas como autónomo, donde están ubicadas a mostrar el sentido de la organización que obtiene y desarrolla los resultados. Dentro de ellas están la organización y administración, determinaciones, capacidad y competencias. Se distinguen por 2 tipos:

1. Ser cambiadas o innovadas por el órgano de una administración obteniendo también añadir nuevos mecanismos.
2. Independientes Conciben que cambien las otras variables (de causa y efecto); si estas continúan sin ningún cambio no toleran la autoridad de otras variables.

Intermedias: están situadas a evaluar en la institución el estado familiar, expresando los aspectos de estimulación, productividad, toma de decisiones y comunicación.

Finales: se otorga en el producto de la consecuencia de las variables causales e intermedias, indicadas a constituir el resultado conseguido en la institución como: beneficios, productividad o desventajas. La interacción de estas determina los cuatro sistemas (Ramos, 2012).

Sistema 1.- Autoritarismo explotador

No hay familiaridad con sus empleados. Las decisiones y los objetivos la toman los jefes de la organización y dan las funciones descendentes. Los trabajadores laboran en un ambiente de miedo, por los castigos (Brunet, 2011).

Sistema 2- Autoritarismo Paternalista

El prototipo de clima es la orientación que posee una familiaridad blanda de los trabajadores. Los superiores toman las decisiones y ciertas veces en mínimas graduales. Las sanciones y estimulaciones algunas son técnicas utilizadas para motivar a los trabajadores. La correlación entre todos los implicados se instituyen con aprobación de los líderes y con moderaciones de los subordinados (Brunet, 2011).

Sistema 3: Consultivo

Se desarrolla en un clima participativo, da confianza a los trabajadores. La estrategia y toma de decisiones se dan generalmente de arriba sin embargo permite a los que depende de sus jefes tomen decisiones concretas. La comunicación es inclinada, las recompensas, las sanciones ocasionales y cualquier implicación se utiliza en la motivación de los empleados; trata de integrar las necesidades. Existe una cantidad contenida de interacción superior –subordinados, en muchas veces un alto grado de familiaridad, delegando funciones de arriba hacia abajo (Brunet, 2011).

Sistema 4- Participación en grupo

La Gerencia posee familiaridad completa en los trabajadores. La derivación de decisiones con toda la organización, integradas a cada nivel. La comunicación es lateral. Se sienten motivados los trabajadores en su intervención de los objetivos establecidos, progreso, rendimiento, y mejora de las tecnologías de la labor. Existiendo confianza y amistad de sus superiores (Brunet, 2011).

Esta teoría se acerca a las expresiones de (Brunet, 2011). En la representación a la hipótesis de Likert, donde los sistemas 1 y 2 corresponden al ambiente incomprensible, los sistemas 3 y 4 se enmarcan en un clima abierto. Solicita el surgimiento y compañía del clima participativo que facilite al personal e institución de acuerdos con la teoría

de la motivación. Asimismo, la satisfacción, productividad, el ausentismo, las tasas de rotación y el rendimiento de los trabajadores, son los resultados propios de la organización que intervienen en la apreciación del clima, Likert propuso la teoría de diagnóstico y análisis sistema organizacional apoyada en variables causales, intermediarias y finales admitiendo identificar y establecer los tipos de clima (Citado por Ramos, 2012, p. 61- 66)

Brunet (citado por López González 2013), indica que: La teoría del clima organizacional de Likert permite visualizar un ambiente de circunstancias que se dispone y permite explorar la representación de las variables. Los Sistemas de Likert planteo que la actuación de los gerentes y personal es producida, por la conducta administrativa y las circunstancias del entorno que aprecian. Indica que la reacción de una persona frente a cualquier estado constantemente se haya en función a la apreciación. Lo que cuenta es cómo distingue el escenario de las cosas subjetiva (p.23).

Teoría de Litwin y Stringer (1968)

Manifiestan la compostura del comportamiento de las personas en una institución, en procesos de un clima con motivación. Utilizan la aproximación perceptual del clima organizacional tal lo observan subjetivamente los miembros de la institución. El modelo que admite el clima organizacional como una habilidad molar que estudia los determinantes de la motivación de la conducta, con complejidades sociales, simplifican los inconvenientes de medición haciendo viable la determinación de la autoridad ambiental teniendo las siguientes características, y propone que las atribuciones ambientales organizacionales sean generales.

También indica que los componentes como la historia y las costumbres, estilo de liderazgo, interceden por intermedio del clima en la motivación y el comportamiento de la personas el clima obtiene tener muchos elementos no fundadas, por lo que los trabajadores pueden ser completamente

inconsistentes del consecuencia que el clima está teniendo sobre ellos y los demás, los escenarios del clima (se asume que exponen propiedades de cambio constante) reducen con el tiempo y sufren cambios temporales efectivamente rápidos.

El modelo de clima, un nivel de investigación molar permite detallar el clima en una gran institución, sin el manejo de un elevado número de información con un rango amplio de enfoque alterno para para cambiar, se consideran que la motivación aumenta elocuentemente el desarrollo de la organización.

El progreso motivacional se da en gran parte al trabajo de Mc. Clelland (1961) y de Atkinson (1964), citado por De Freitas (1993), quienes aumentan lo que Litwin y Stringer llama como “una teoría científica de la motivación”, utilizada en la ingeniería, negocios y organización, centralizada concretamente en tres motivos específicos, demostrando ser concluyentes indicadores de la administración pertenecida al trabajo, Una adaptación simplificada de la teoría es la motivación humana, plantean tres tipos de climas desiguales: donde solo uno estará presente en cada subsistema. Las tres clases de clima que detallan son:

Clima autoritario: representa una alta necesidad de dominio, actitud, impedimentos hacia el conjunto, baja productividad y bienestar.

Clima amistoso: motivación alta, incorporación de agrado en el trabajo, aptitudes positivas en el grupo.

Clima de logro: Se percibe una profunda elevación de motivación en el resultado de objetivos, complacencia en la labor, buena productividad.

El modelo presentado de Litwin y Stringer (1968) partió del supuesto de las percepciones de las personas siendo el producto de una cadena de elementos los cuales conforman el clima de la organización en un conjunto integral que involucra s todos los componentes de una institución (Duque, 2014).

Enfoques: En los trabajos analizados se aprecian estilos y métodos especificados. Donde se señala tres enfoques del estudio del clima organizacional y son:

Estructuralista: mencionan (Forehand y Gilmer) dos investigadores, que precisan al clima organizacional a modo de características en conjunto consistente que describen una organización, la variación de otra influye en la conducta del individuo que la conforman.

Subjetivo: *Halpin* y *Crofts* representantes que definieron al clima organización como la percepción de necesidades sociales y “consideración que representa el trabajador en la organización”.

Síntesis: Es la más reciente definición a partir del panorama constituido y subjetivo, para los actores el ambiente es la consecuencia propia apreciado del sistema, que constituyen el modo voluble de los superiores y elementos distintos ambientales. La mayoría de los escritores concuerdan que para realizar un estudio del clima en una la adecuada es la técnica de cuestionario.

En función a la variedad de enfoques, que se describen se obtiene que el clima de una organización se ve reflejado en el contexto social que hallan los trabajadores, para el desenvolvimiento o dificultades que encuentren en su rendimiento, la percepción que poseen las personas, son los inconvenientes que existen en una organización en circunstancias internas o externas del desarrollo de las funciones.

El clima organizacional es una herramienta y un enfoque fundamental en la administración, ya que los jefes en la toma de decisiones les posibilitan incrementar el rendimiento, conduciendo la administración en los cambios necesarios para mejorar constantemente.

Clima de una organización para poderla entender es justo observar la conducta de los trabajadores, organización y métodos que se desarrollan en la institución (Segredo, 2013, p. 388, 389).

Brunet (1997) considera en su definición tres enfoques importantes en clima organizacional:

Primer enfoque: el clima como una disposición múltiple de las condiciones institucionales, el clima como características en conjunto que puntualizan la organización (productos o servicios), son permanentes en el espacio que intervienen en la conducta de la persona dentro de la entidad. En este argumento pone el énfasis en los elementos y objetivos.

Segundo enfoque: El clima como medida perceptible de las propiedades personales: relaciona la representación del ambiente en, actitudes, valores y opinión propia del trabajador; se considera, incluso su valor de complacencia. Donde la persona percibe la organización en clima exclusivamente en función de las necesidades. De tal manera que el clima no puede ser consistente en el tiempo, ni igual dentro de una organización, logra cambiar según las emociones de los trabajadores de la organización que la conforman.

Tercer enfoque: El clima como dimensión perceptiva de una organización o unidades (departamentos), comprimidas conforme a la representación de la institución y las áreas actúan consciente o inconscientemente (Pág. 17).

Dimensiones

Para evaluar la variable del Clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión, Sechura, se tomará en cuenta la teoría de Brunet, donde el estableció 5 dimensiones: La estructura organizacional, Procesos organizacionales, el liderazgo, motivación, la comunicación y consta de 10 indicadores.

La teoría de Brunet nos dice que el clima organización se observa a través de ciertas características o dimensiones que ayudan a explicarlo sin dificultades.

Dimensión estructura organizacional señalada como un conector seguro de lograr las metas planteadas o ineficaces, en la organización es fundado de tipo monumento afectando la toma de decisiones inmediatas y la comunicación no es fluida.

Lom (2006) En toda actividad organizada se plantea una división del trabajo y una coordinación de estas tareas para llegar al trabajo final. Todo esto nos lleva a tareas dentro de la organización. Para seleccionar una estructura adecuada es necesario comprender que cada empresa es diferente, y puede adoptar la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades (es decir, la estructura deberá acoplarse y responder a la planeación), además “Debe reflejar la situación de la organización—por ejemplo, su edad, tamaño, tipo de sistema de producción el grado en que su entorno es complejo y dinámico

Sandoval (2004): indica que los elementos concernidos en el sistema formal y sistema inmenso simbolizan la apreciación que tienen los trabajadores gubernamentales implantados para desempeñar funciones y restricciones y que se ven retados en el proceso de su trabajo. Los criterios que ayuden al trabajo público, influyen también en el clima organizacional, fundamentalmente en la dependencia, comunicación, coordinación y toma de decisiones (p. 1-3).

Osmond (2007) indica que la estructura organizacional de las organizaciones utiliza la infraestructura para perfilar su mando y procesos de comunicación. Donde el marco general sujeta las políticas, normas y compromisos de cada trabajador; Menciona que hay factores que afectan a la estructura organizacional (p. 1).

La Universidad de Champagnat (2002), alude que la estructura organizacional es una habilidad intencional de roles, en los trabajadores que asumen un papel que esperan se cumpla. La finalidad de la estructura organizacional es establecer un sistema de papeles desarrollados por los órganos de una institución para trabajar juntos.

La dimensión de procesos organizacionales se refiere a la percepción de los órganos de la institución, que poseen en recursos humanos y tecnológicos; la toma de decisiones, comunicación, liderazgo. Y otras limitaciones influyen en el contexto de los resultados del trabajo.

Masliah (2008) manifiesta que es la causa mediante el cual las organizaciones desarrollan y ejecutan sus actividades y operaciones, utilizando los principios que le accedan en conjunto a la toma de decisiones para practicar el control de sus patrimonios, responsabilidades y obligaciones (p. 1).

Taype (2016) indica que se han desarrollado tres grandes formas de mirar los procesos organizacionales (trabajo, conducta, cambio). Uno de los temas en el cual varios investigadores de las organizaciones concuerdan que son dinámicas y que lo único constante es el cambio (pág. 1).

El liderazgo y dirección: primordial en el clima de una organización en los procedimientos de dirección: dominadora o interactiva, etc., los órganos de las instituciones observan a los jefes como impacientes por la institución, idóneos de originar un clima de familiaridad donde permita articular opiniones y compartir ideas. Hoy en día la mayoría de compañías buscan engrandecer sus capacidades y su productividad, con personas capacitadas que sepan dirigir el capital humano, para establecer un trabajo en equipo y lograr el cumplimiento y la satisfacción de las metas de la organización.

Gonzales, Figueroa y Gonzales (2014) las bases de un conveniente clima organizacional poseen correlación con el correcto desempeño de la organización y más específicamente con los indicadores de concordancia

del trabajo con las prestaciones sociales, la vida familiar, satisfacción en el puesto de labor y liderazgo. De igual manera señala que este último tiene mayor relevancia, ya que es el que más incide en el clima organizacional. (p. 45-62)

Bermeo y Avalos (2014) definen al líder como aquel que posee competencias de concebir que se comporten las personas de una manera instituida espontánea y libre de sujeción. Tradicionalmente los jefes habían introducido prácticas que estaban apoyados en un liderazgo autoritario (p. 3).

Varela (2012), dice: “el Liderazgo en las entidades públicas, acercamientos, desencuentros con las empresas privadas, menciona Los líderes siempre serán líderes. No importa el lugar donde se desenvuelvan, sus capacidades personales para influir, efectivamente, en equipos de trabajo y su entorno son habilidades que no dependen del clima o la latitud. Con todo, existen ciertas condicionantes que pueden provocar modificaciones y alteraciones del estilo de liderazgo de cada persona, ya sea consciente o inconscientemente. La resistencia al cambio, recursos disponibles, estructuras piramidales, entre otros factores son conceptos que pueden llevar al líder a tomar ciertas perspectivas de trabajo que no son típicas de su forma de liderar, pero que son necesarias para obtener resultados”.

La motivación, es el nivel más alto de ejercer la voluntad de esfuerzo hacia las metas de una organización, estipuladas en la aptitud de sacrificio y complacer necesidades propias, (remuneraciones, incentivos, satisfacción y la rotación de personal etc.) que intervienen terminantemente

Vanina (2011) supone que la motivación es compleja y difícil. Lo que importa para un individuo no importa para otros, Es indiscutible especular desigualdades de las personas ya que las carencias varían de una persona a otra (p. 21).

Moreno (2011) dice que la motivación es una mezcla de técnicas que nos suscitan a proceder de un modo establecido. La motivación en entidades es de gran relevancia, ya que condesciende llevar al personal a relacionarse más alcanzando los objetivos de su institución, en estos tiempos es un componente muy significativo de la gestión (p. 2).

Sodexo (2013) indica que la motivación laboral está en la capacidad de las organizaciones y empresas de impulsar sus objetivos de los trabajadores. Constituye el éxito de una organización al conseguir que sientan la alineación de los trabajadores relacionados los objetivos personales.

Comunicación: Es la interacción entre funcionarios y servidores públicos invariablemente, implantando una comunicación vertical o inversa, existen algunas que cambian la comunicación, el flujo de comunicación de una institución es importante en la producción del trabajador

Gámez (2007) la comunicación es precisa en cada proceso de innovación; es un fluido valioso de una organización, La comunicación comprende que todos los movimientos de una organización, sea una herramienta importante en el trabajo, donde las personas entiendan su papel en la organización, proporciona un intermedio para tomar y efectuar decisiones (p. 18).

Stoner, Freeman, y Gilbert (1996), nos dice que la Comunicación Vertical, es una comunicación equivocada, la comunicación descendente empieza con los grandes jefes de superioridad de la organización. El propósito básico de la comunicación descendente es informar, difundir, dirigir, girar instrucciones y evaluar a los trabajadores, asimismo facilitar información de las metas y la dirección de la organización (p. 348).

Nvindi (2013) manifiesta que el trabajo de las personas en una organización compromete desplegar competencias de comunicación interpersonal, por ello es preciso conocer cómo los métodos de comunicación se dan al interior de la corporación. Toda institución tiene una estructura, que precisa

quien está a la cabeza, qué departamentos y áreas lo conforma. Una manera de cómo se representan son los organigramas. Ya que son necesarias y sirven para diferentes propósitos. Sin embargo, la habitual comunicación administrativa ha favorecido en la comunicación vertical descendente, ya que existe un lenguaje formal, con un ambiente adecuado y un talento humano productivo.

1.3.2. Desempeño laboral

Teoría del doble factor de Herzberg

Para Herzberg citado por Quispe (2015), indica que lo más importante en la actividad de un individuo es el trabajo, preferentemente concebida como una actividad social, donde cuenta la importancia de la motivación para el logro de los objetivos y complacer necesidades sociales de todo tipo. Herzberg expresó su teoría fundado en una serie de entrevistas a diferentes trabajadores y profesionales. Solicitándoles que recuerdes a acontecimientos anónimos, que expusieran los efectos que habían tenido en su comportamiento. Herzberg descubrió una serie de condiciones y componentes laborales que inducen altos niveles de satisfacción y motivación en el trabajo. Funda su teoría en el entorno interno del trabajador el cual depende de dos motivaciones:

Factores higiénicos. Es el contexto que rodea a la persona para desarrollar su trabajo. Plantea que cuando estos son óptimos evita la insatisfacción en el ambiente de trabajo. Contienen condiciones físicas y ambientales relacionándolos con el inspector; esto solo fue visto en la motivación personal de este factor higiénico, que se centró en los beneficios sociales, estabilidad en el cargo; relaciones con los colegas y salario. Donde indica que se debe incentivar al trabajador para un mejor desempeño.

Factores motivacionales. Adquieren la relación del trabajador con lo que hace y se desempeña del cargo, los deberes y las tareas incluyen: los compromisos delegados, los elementos materiales intervienen el logro de metas profesional, ascensos; manejo de habilidades y formulación de objetivos; el descuido induce la desmotivación, ya que las empresas otorgan solo un lugar bueno para sus labores y no en lo personal.

Stoner, Freeman y Gilbert (1996), indican que el Desempeño laboral se encuentra alusivo a la atención de las responsabilidades de modo eficiente, por parte del trabajador de la institución, con el objetivo de lograr las metas diseñadas (pág. 196).

Palaci (2005) expresa que ciertos elementos incurren en el desempeño laboral, donde generan relación en un bajo o alto desempeño laboral. En ello enmarca las recompensas económicas y no económicas; Satisfacción en las tareas fijadas; capacidad de realizar el trabajo que se le asigna (pág. 237).

Chiavenato (2007) menciona que el desempeño se evalúa como una noción trascendental, puesta que la entidad evalúa constantemente a su personal, equilibradamente o inconsecuente, técnica que representa una dirección necesaria internamente (pág. 269).

Taype (2016) indica que es un método consecuente y estructural que permite evaluar, medir, influir sobre las circunstancias, comportamientos y resultados concernidos en la labor, y se podrá mejorar su rendimiento futuro. Uno de los más conocidos es el de 360 que es utilizado en los últimos tiempos (s/p).

Objetivos del Desempeño Laboral

Comunicar al personal sobre sus fortalezas y como se desempeñan, e indicarle a ellos lo que se espera en su labor, reconocer virtudes y resultados reales conseguidos, representa una técnica de dirección

desviando y reprendiendo los posibles faltas en el comportamiento y de los resultados, en relación a los objetivos anteriormente establecidos, Permitirá ver las deficiencias del trabajador, diferenciar, conocer, su futuro y encontrar los errores, poniendo de manifiesto fortalezas y debilidades, Conocer las demandas y anhelos del personal, Descubrir necesidades y carencias de los trabajadores para realizar bien su trabajo. Corregir las relaciones interpersonales entre los dirigentes y el personal a su cargo (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996).

Dimensiones del Desempeño Laboral

Para evaluar la variable Desempeño Laboral, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión, Sechura, se tomará en cuenta la teoría de Chiavenato (2000) en su libro titulado "Administración de Recursos Humanos", donde él establece 3 dimensiones (productividad laboral, eficacia, eficiencia laboral) y contará de 6 indicadores.

Teoría Chiavenato (2000)

Es la conducta del personal en busca de sus objetivos establecidos; donde se compone de la cualidad personal para lograrlas. El enfoque se cambió a partir de las relaciones Humanas, la preocupación principal de los administradores pasó ser el trabajador. Capaces de crear contextos para un efectivo mejoramiento del desempeño humano.se dan una serie de cualidades personales: capacidad, necesidades, habilidad y que interactúan con la naturaleza del trabajo (p. 364).

El término desempeño laboral representa la realizad del trabajador no solo lo que sabe hacer, si no lo que no estar al corriente, son primordiales: los talentos, (Productividad, eficiencia y calidad) con la que se despliegan diligencias laborales implantadas en el tiempo indicado), la actuación de la conducta, las medidas de salud y

seguridad en el desempeño de su responsabilidad, y las formas propias que se solicitan determinar la labor del desempeño.

Productividad laboral: Está en la disminución o ampliación de los beneficios producidos del trabajo y sus variaciones, es una medida de logros de resultados.

García (2011) menciona al desempeño a manera que las labores y conductas prestar atención en los objetivos notables para la organización y son determinantes en requisitos de competencias de las personas y su grado de cooperación en la organización (citado en Chávez, p. 75).

Robbins y Judge (2013) sustentan que, en el pasado, las organizaciones en general solo valoraban la representación de los trabajadores que desarrollaban las labores contenidas en un cuadro situados de trabajo; no obstante, en la actualidad, están orientadas al servicio, se solicitan más información. Aquí se circunscriben la totalidad de las labores en un esquema de puestos formulado. Se describen en los trabajos que favorecen al contexto relacionarse con los colegas con respeto, crear propuestas fructuosas y expresar sucesos reales sobre el territorio de trabajo (p. 555).

Gedescio (2013) indica que depende varios factores la productividad recursos disponibles y naturales puntuales hacia la producción de la utilidad, el nivel de alineación de los trabajadores, la tecnología, capacidad de maquinaria, acelera el proceso beneficioso, el reglamento laboral, las pautas internas de la organización, el contexto nacional de esa industria concreta, etc. De todos ellos y de bastantes más, obedece que una entidad consiga recurrir al máximo los recursos utilizables para promover y vender de la manera más eficiente posible (p. 1).

Eficacia: corresponde al logro de los objetivos y resultados propuestos.

Promonegocios.net (2008). Define a la Eficacia es crear lo preciso logrando los anhelados objetivos indicados. Por tanto, una empresa, es "eficaz" cuando existen competencias de hacer lo formal para el logro de los objetivos (s/p.).

Maella (2012) nos dice que los 7 factores para la eficacia laboral de una institución obedecen a los siguientes factores:

Capacidad, Es la habilidad, aptitud y conocimiento precisos para ejecutar tareas y conseguir los objetivos. Todos los individuos tenemos capacidades, pero para ser enérgicos en el trabajo tenemos que poseer las adecuadas en el desempeño de los puestos.

Automotivación, Es la habilidad necesaria del esfuerzo para conseguir un objetivo. La aptitud de la motivación perceptible es la voluntad. Si el personal es motivado ciertamente trabaja altamente.

Autogestión, Capacidad de resolver y producir en su labor, de acuerdo con sus conocimientos. La autogestión favorece a la organización corresponde plasmar 03 situaciones: (Limpiar tareas y objetivos, Proporciona los recursos pequeños obligatorios para lograrlos, entregar independencia para desenvolverse y relacionarse al logro de los objetivos de reajuste. Tratando de formar los trabajos del modo más natural y viable.

La simplicidad no es original: hay que averiguar para que ocurra. En la experiencia, las formas se tornan en cada tiempo más complicadas se desarrolla a extender más a lo ya cierto, en vez de descartar.

Suerte, por suerte, pensamos en la consecuencia en los efectos que logren obtener los contextos y hechos que se proporcionan en

el ambiente externo del individuo y sobre los que aproximadamente no poseen intervención. Son compendios que consiguen aquejar la actividad,

Responsabilidad, es el pilar de la eficacia, mueve a los compromisos y obligaciones de la labor. La responsabilidad permite trasladarnos y colocar todas las energías hacia los procedimientos eficazmente (s/p).

Politikos (2010) menciona, cuando se expresa que está eficaz, se forma con una extensión externa, pensando que se efectúa los objetivos anunciados, existiendo admirables amistades o adecuado con el entorno. La eficacia tiene que ver con efectos, está correspondida con obtener los objetivos (s.p).

Eficiencia laboral: Calidad o aumento en que se manejan los recursos de la institución hacia ejecutar una labor y conseguir una utilidad. Involucra la excelente cualidad de concebir o desarrollar los sucesos (pequeño de voluntad y precio).

Politikos (2010) indica que la eficiencia es la correlación entre los recursos manejados en un propósito y los productos obtenidos. Se piensa que la eficiencia se proporciona cuando se manipulan bajos recursos hacia lograr un igual objetivo o inverso, consiguiendo crecidamente los objetivos con iguales y/o insuficiencia de recursos.

Eficiencia: Se reconoce y valora el trabajo de un dirigente se expresa que coexiste la eficiencia, en una extensión oculta, de modo que concibe realizarlas bien, con la mínima voluntad y uso de recursos. (s.p).

Pérez y Gardey. (2012). La generalidad de eficiencia posee su origen en la expresión latino eficiencia y representa a la habilidad de decir con ejemplar o alguna para lograr un resultado. Suele ser igualado con

fortaleza o la labor. La eficiencia obtiene ser detallada de una representación u distinta del pacto a qué rubro haya ser utilizada. Por ejemplo, si se la utiliza a la administración crea referencia al uso de los recursos que forman parte de los medios de elaboración que se tienen adecuados y se obtiene lograr o conocer el horizonte de eficiencia desarrollado a través de la ecuación $E=P/R$ (P= productos resultantes; R=recursos utilizados). (s/p.).

Ferreira (2016) Se entiende por eficiencia el porcentual de la ecuación resultante entre el tiempo estimado para la realización de un determinado (p. 1).

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿De qué manera el Clima organizacional se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista-Sechura-2018?

1.4.2 Problemas específicos

1. ¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018?
2. ¿En qué medida el desarrollo de procesos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018?

3. ¿De qué manera el Liderazgo se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018?
4. ¿En qué medida la Motivación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018?
5. ¿De qué manera la Comunicación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018?

1.5. Justificación del Estudio.

Esta investigación llevada a cabo en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, se debe que en las instituciones públicas municipales existen dificultades en el desempeño laboral, siendo el principal causal el clima organizacional entre los trabajadores.

Esta investigación tiene como fin establecer la relación entre el clima organizacional y Desempeño laboral, que son variables muy importantes para un buen servicio de calidad, en esta nueva era de la globalización se han realizado investigaciones que aportan que el personal motivado y con un ambiente laboral bueno, ayuda en el logro de los resultados de la organización. El recurso humano de una institución es muy importante para poder brindar un servicio eficiente y eficaz, pero ello no solo depende del trabajador sino también de la entidad en brindarles un clima de trabajo agradable y con los materiales requeridos para cumplir con sus objetivos esperados. Cabe resaltar que las entidades gubernamentales juegan un papel trascendental dentro de la sociedad ya que, mediante la prestación de sus diferentes servicios, la población adquiere niveles de vida, aceptables o deplorables.

Así mismo se espera indicar los problemas y causas que generan el mal clima organizacional, permitiendo así que los trabajadores conozcan las dificultades y estrategias que se deben mejorar, para lograr una buena productividad laboral, permitiendo un buen servicio a la comunidad. Además, la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, no toma en cuenta el clima organizacional y su relación en el desempeño laboral, por lo que en esta investigación se profundizara en ello. Asimismo, esta investigación permitirá a la Municipalidad conocer el clima organizacional que perciben sus trabajadores y como es que este influye en su desempeño laboral, de tal forma que se logren tomar medidas para el bien de la municipalidad y por ende se logre el beneficio de la población.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.

Hipótesis general Negativa

No existe relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre la estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.

Existe relación significativa entre los procesos organizacionales y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018.

Existe relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018.

Existe relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018.

Existe relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivos General.

Determinar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Analizar si la estructura organizacional se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.
2. Identificar si los procesos organizacionales se relacionan en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.

3. Identificar si el Liderazgo de los jefes se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.
4. Identificar si la Motivación se relaciona desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018.
5. Identificar si la Comunicación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018.

II. METODO

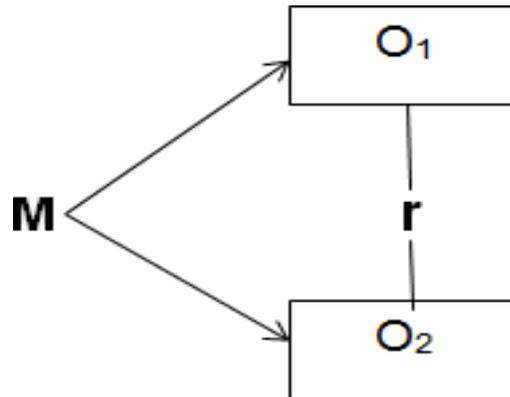
2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, correlacional y transversal; es no experimental dado que no se manipulan las variables estudiadas, pues solo se observaron las situaciones que existen en las áreas de la Municipalidad Distrital de Bellavista para luego analizarlas; es correlacional porque determina la existencia de relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral y es transversal debido a que el estudio se realizó en un momento y tiempo único (año 2018).

El enfoque que se trabajo es cuantitativo, utilizando una investigación empírico - analista, su estudio se basa en pruebas estadísticas para dar respuesta a las causas-efectos concretas como objetivo, obteniendo respuestas de la población a preguntas específicas.

La presente investigación es de tipo correlacional, ya que su principal objetivo es determinar el grado de relación entre las dos variables en este estudio (Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura).

El presente Diseño que se trabajo es el siguiente:



Donde:

M : Muestra de 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura.

O₁ : Variable 1: Clima Organizacional

O₂ : Variable 2: Desempeño Laboral

r : Relación entre O₁ y O₂

2.2. Variables, Operacionalización

En la presente investigación se han estimado dos variables:

O₁: Clima Organizacional (Independiente). La manipulación o variación de una variable independiente logra realizarse en dos o más niveles. El nivel mínimo de aplicación es de presencia-ausencia de la variable independiente. Cada nivel o grado de aplicación envuelve un grupo en el experimento. (Hernández, Fernández y Batista. p, 123).

O₂: Desempeño Laboral. (Dependiente). La variable dependiente no se manobra, sino que se mide para comprender el efecto que el manejo de la variable independiente tiene en ella. (Hernández, Fernández y Batista. p, 123)

2.2.1. Operacionalización de Variables.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIONES OPERACIONAL	INDICADOR
CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>Brunet (2007)</p> <p>Conjunto de apreciaciones generales de las personas sobre el contorno organizacional.</p> <p>El individuo al establecer su percepción del ambiente interno, actúa como un ordenador de la información que usa, en relación con los acontecimientos reales y características de la organización además de sus propiedades como perceptoras (citado por Mayor, p. 2).</p>	Estructura organizacional	Es la manera de como los trabajadores perciben la estructura ambiental, coordinación en la Municipalidad, serán evaluados atreves de un cuestionario.	<p>✓ Estructura ambiental.</p> <p>✓ Coordinación</p>
		Procesos Organizacionales	Es la manera como se encuentran laborando los trabajadores en su ambiente de trabajo y valores, serán evaluados atreves de cuestionario.	<p>✓ Toma de decisiones.</p> <p>✓ Valores.</p>
		El liderazgo	Es la manera como los gerentes, jefes se comunican en la Municipalidad, autoritaria, participativa se evaluará en cuestionario.	<p>✓ Autoritaria.</p> <p>✓ Participativa.</p>
		Motivación	Es la manera como se desempeñan en incentivos, remuneración se evaluara en cuestionario.	<p>✓ Incentivos.</p> <p>✓ Remuneración.</p>
		Comunicación.	Son los medios que se dan en el trabajo en vertical, coordinación.	<p>✓ Vertical</p> <p>✓ Coordinación.</p>
Productividad	Chiavenato (2000),	Productividad laboral	Es la manera de como el trabajador	✓ Cumplimiento de

<p>Es el proceder del trabajador en la búsqueda de los objetivos establecidos; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. El enfoque se invirtió a partir de las relaciones Humanas, la preocupación principal de los administradores pasó ser el hombre. Capaces de crear condiciones para un efectivo mejoramiento del desempeño humano. (p. 364).</p>		<p>realiza el cumplimiento de metas, eficiencia de su trabajo, se evaluara atreves de cuestionario.</p>	<p>metas. ✓ Eficiencia del trabajador.</p>
	Eficacia:	<p>Es la manera actúa el trabajador en conocimientos del puesto de trabajo, cumplimiento de las tareas asignadas.</p>	<p>✓ Conocimiento del puesto de trabajo ✓ Cumplimiento de las tareas asignadas.</p>
	Eficiencia laboral	<p>Es la manera como planifica ya actúa en responsabilidad, nivel de conocimiento técnicos.</p>	<p>✓ Responsabilidad del personal ✓ Nivel de conocimientos técnicos.</p>

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

Hernández, Fernández y Batista (2014) define a la población como el conjunto de todos los casos que coinciden con determinadas especificaciones (pág. 174). Entonces decimos que nuestra población está constituida por todo el personal de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, que son 40 trabajadores.

2.3.2. Muestra

La muestra utilizada en esta investigación, es conformada por el total del personal de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión. Puesto que la población es pequeña, se tomó la decisión de trabajar con toda la población de 40 trabajadores

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Encuesta: técnica de investigación que consiste en una interrogación escrita, esta permite recoger la información de los ítems elaborados a todos los trabajadores, para saber la correlación de las dos variables. Arias F. G., (2012), define a la encuesta por muestreo o simplemente encuesta, como una habilidad (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información (pág. 32).

2.4.2. Instrumento

Cuestionario: Se realizó un cuestionario estructurado, porque contiene alternativas de respuestas; donde cada pregunta tuvo opciones pre definidas para cada variable en estudio. Además de que el cuestionario es el instrumento más utilizado para la recolección de información, debido a que su diseño permite cuantificar, estandarizar y universalizar la información en el procedimiento de la entrevista.

La Variable Clima Organizacional tuvo 5 dimensiones: 1° Estructura Organizacional, 2° Procesos Organizacionales, 3° Liderazgo, 4° Motivación y 5° Comunicación), con una totalidad de 23 ítems; cada ítem tuvo la siguiente valoración de escala: Nunca (1), Muy pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

De igual manera, la variable Desempeño laboral tuvo 3 dimensiones: 1° Productividad laboral, 2° eficiencia laboral, 3° eficacia, con una totalidad de 14 ítems; cada ítem tuvo la siguiente valoración de escala: Nunca (1), Muy pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

2.4.3. Valides y Confiabilidad.

2.4.3.1. Validez

Está establecida por el grado en que un instrumento manifiesta el dominio específico de lo que se mide.

La validación se realizó con dos evaluadores, categorizados de acuerdo al nivel de Magister en Gestión Pública y habilitados.

Mg. José Edilberto Vite Chunga con DNI N° 02660065, Profesión Licenciado en Ciencias Administrativa, Magister en Gestión Publica

Mg. Ortelia Valladolid Bran con DNI N° 40701631, Profesión Licenciada en Educación, Magister en Gestión Publica

Para que el instrumento de medición tenga validez del contenido, debe contener y estar representados, a todos los ítems del dominio de contenido de las variables que se van a evaluar. Los ítems seleccionados, para incluir en la prueba, deben ser una muestra representativa del universo de ítems asociados a la variable que se desea medir. Hernández, Fernández y Batista (2014).

2.4.3.2. Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad del instrumento se tuvo que hallar el coeficiente de confiabilidad haciendo uso del programa estadístico SPSS 21, por medio del Coeficiente Alpha de Cronbach. El coeficiente de confiabilidad es un estadístico que muestra la precisión o estabilidad de los resultados y señala la importancia de una prueba (escala o sub escala), están libres de errores causales. Para llegar a ejecutar esta prueba se tomó en cuenta un estudio piloto compuesto por 11 trabajadores. Que dio como fiabilidad para la Variable Clima Organizacional 0.844 y para la variable Desempeño Laboral 0.850.

2.5. Métodos de análisis de datos

Una vez obtenido los datos, se ingresaron al programa estadístico SPSS 21, para analizar la información y presentar los datos en tablas de frecuencias con sus respectivos gráficos. Seguidamente para poder contrastar la hipótesis se analizaron los datos a través del coeficiente de Pearson para determinar su nivel de significancia.

Luego de ello, se analizó e interpreto los resultados obtenidos a través del programa estadístico. Cabe resaltar que la validación de la encuesta estuvo a cargo del juicio de expertos profesionales vinculados al área, los mismos que indicaron que el instrumento es válido para su aplicación en el estudio y la confiabilidad del mismo instrumento se obtuvo a través del coeficiente Alpha de Cronbach, dando como fiabilidad, para la Variable Clima Organizacional el valor de 0.844, y para la variable Desempeño Laboral un valor de 0.850.

El proceso de datos se ejecutó en el programa estadístico SPSS 21 de la siguiente manera:

1. Se analizan las estadísticas descriptivas de la información descrita en el cuestionario, como es edad, sexo, ocupación y nivel de estudios alcanzados; así como también las dimensiones de las variables, reflejadas en tablas de frecuencias y gráficos para su mejor entendimiento.
2. Para hallar el nivel de significancia en general se somete la base a una prueba de correlación de Pearson, debido a que nuestros datos siguen una distribución normal. El nivel de significancia se halla cuando se obtiene un asterisco (*), que nos indica significancia al nivel de 1% y/o dos asteriscos (**), que nos indica significancia al nivel de 5% en la estadística.
3. Las preguntas se recodifican a través de una suma según cada dimensión, para la variable independiente Clima Organizacional: Dim1= suma(pregunta 1,2,3,4,5,6,7); Dim2= suma(pregunta 8,9,10,11); Dim3= suma(pregunta 12,13,14,15); Dim4= suma(pregunta 16,17,18,19); Dim5= suma(pregunta 20,21,22,23); y la variable dependiente Desempeño Laboral también se recodifica de igual manera que se hizo con la variable clima organizacional, para que una vez integradas se sometan al coeficiente de Pearson, hallando la relación entre las dimensiones y las variables y.
4. Luego para determinar cómo es calificada (frecuencias) la variable clima organizacional, así como sus dimensiones según los trabajadores, estas se recodifican en nuevas variables donde pertenecerán a tres niveles: 1= Deficiente, 2= Regular y 3= Aceptable; del mismo modo, la variable desempeño laboral, se recodifica en tres niveles: 1= Deficiente, 2= Regular y 3= Adecuado.

2.6. Aspectos éticos.

Se respetó la información como confidencial, debido a que no se colocará nombre a ninguno de los instrumentos, estos fueron codificados para registrarse de modo discreto y serán de manejo exclusivo de la investigadora, almacenando el anonimato de la información.

La autora de investigación asumió la responsabilidad de las autorías contenidas en el trabajo de investigación cumpliendo con las reglas establecidas en la Universidad Cesar Vallejo, asimismo expresó responsabilidad en el proceso y procedimiento de los datos obtenidos al utilizar los instrumentos de recolección. Además, se presentó una carta solicitando el permiso respectivo a la autoridad competente para realizar la investigación en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura, para poder realizar la encuesta a todo el personal de dicha institución.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables y dimensiones

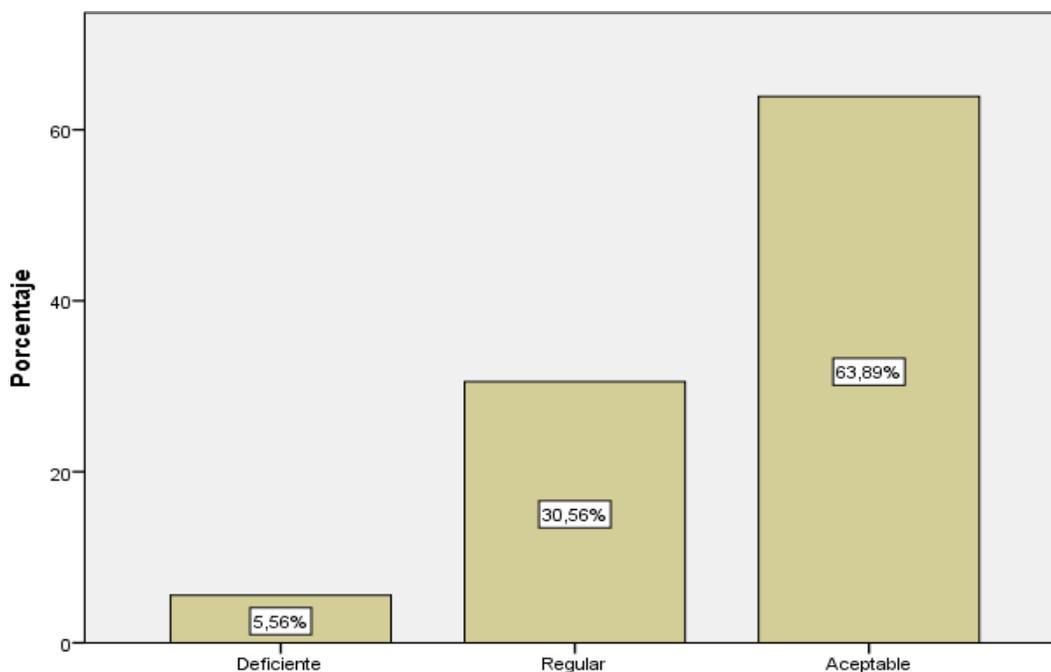
Tabla 1
Nivel del Clima Organizacional según sus dimensiones de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

		Niveles							
		Deficiente		Regular		Aceptable		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dimensiones	Estructura Organizacional	1	2,8%	7	19,4%	28	77,8%	36	100%
	Procesos Organizacionales	1	2,8%	3	8,3%	32	88,9%	36	100%
	Liderazgo	4	11,1%	13	36,1%	19	52,8%	36	100%
	Motivación	3	8,3%	20	55,6%	13	36,1%	36	100%
	Comunicación	5	13,9%	15	41,7%	16	44,4%	36	100%
Clima Organizacional		2	5,6%	11	30,6%	23	63,9%	36	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Figura 1

Nivel de Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

Interpretación:

En la tabla N° 01, se aprecia que el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Unión – Sechura, es calificada como aceptable según el 63,9% de los trabajadores, el 30,6% manifiesta que el clima organizacional es regular, mientras que el 5,6% manifiesta que el clima organizacional es deficiente.

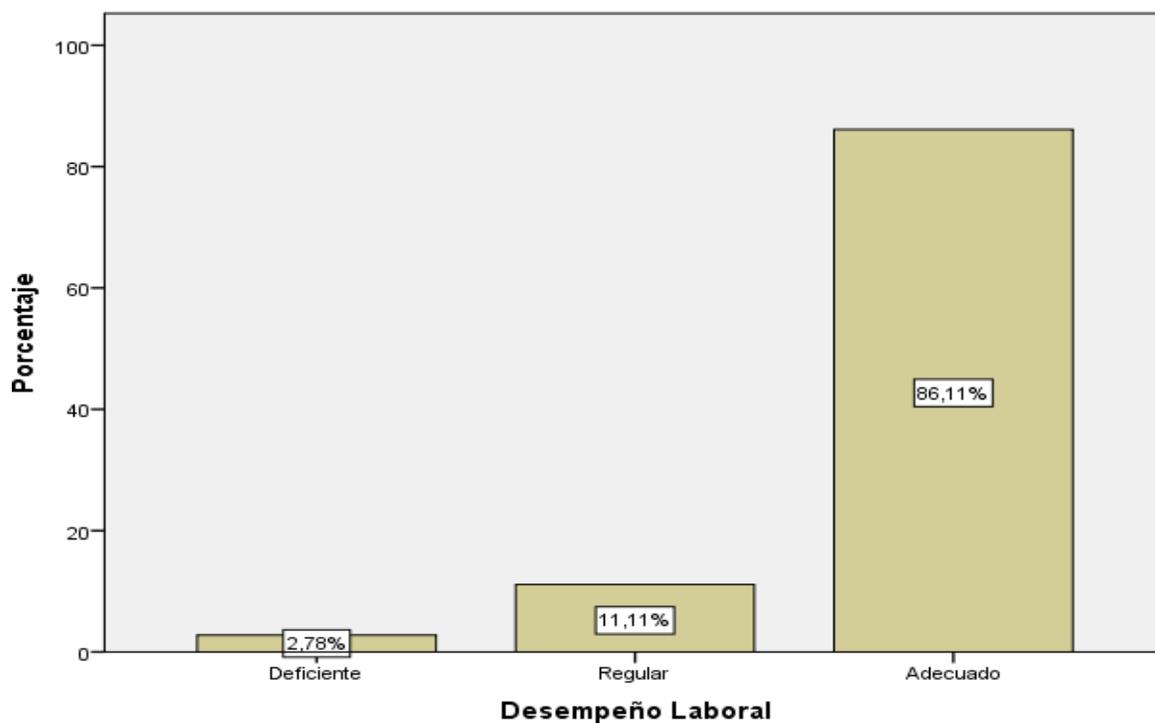
Tabla 2
Nivel de Desempeño Laboral según sus dimensiones de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018.

		Niveles							
		Deficiente		Regular		Adecuado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dimensiones	Productividad Laboral	1	2,8%	6	16,7%	29	80,6%	36	100%
	Eficacia	1	2,8%	5	13,9%	30	83,3%	36	100%
	Eficiencia Laboral	1	2,8%	3	8,3%	32	88,9%	36	100%
	Desempeño Laboral	1	2,8%	4	11,1%	31	86,1%	36	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Figura 2:

Nivel de Desempeño Laboral según sus dimensiones de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

Interpretación:

En la tabla N° 02, se aprecia que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Unión – Sechura, es calificada como aceptable según el 86,1% de los trabajadores, el 11,1% manifiesta que su desempeño laboral es regular, mientras que el 2,8% manifiesta que su desempeño laboral es deficiente.

Objetivos.

Objetivo General.

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018.

Tabla 3:
Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

		Desempeño Laboral							
		Deficiente		Regular		Adecuado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Clima Organizacional	Deficiente	1	2,8%	1	2,8%	0	0,0%	2	5,6%
	Regular	0	0,0%	3	8,3%	8	22,2%	11	30,5%
	Aceptable	0	0,0%	0	0,0%	23	63,9%	23	63,9%
	Total	1	2,8%	4	11,1%	31	86,1%	36	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Interpretación:

La Tabla N° 03 nos muestra los datos estadísticos de la variable Clima Organizacional, la cual es apreciada como aceptable con un 63,9% y su desempeño laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018 coincidentemente lo consideran como

adecuado con un 63,9%; el 30,5% de los trabajadores indica que tiene un clima organizacional regular y un 22,2% presenta un desempeño laboral adecuado, mientras que el 5,6% manifiesta que percibe un clima organizacional deficiente y un 2,8% manifiesta tener un desempeño laboral deficiente y regular.

Objetivos específicos

O1: Determinar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión –Sechura, 2018.

Tabla 4:

Estructura Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

		Desempeño Laboral							
		Deficiente		Regular		Adecuado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Estructura Organizacional	Deficiente	1	2,8%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,8%
	Regular	0	0,0%	2	5,6%	5	13,9%	7	19,4%
	Aceptable	0	0,0%	2	5,6%	26	72,2%	28	77,8%
	Total	1	2,8%	4	11,1%	31	86,1%	36	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Interpretación:

La Tabla N° 04 nos muestra los datos estadísticos de la dimensión Estructura Organizacional, la cual es apreciada como aceptable con un 77,8% y su desempeño laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018 lo consideran como adecuado con un 72,2%; el 19,4% de los trabajadores indica que tiene una estructura organizacional regular y un 13,9% presenta un desempeño laboral adecuado, mientras que el 2,8% manifiesta que percibe una estructura organizacional deficiente y un 2,8% manifiesta tener un desempeño laboral deficiente.

O2: Determinar la relación entre los Procesos organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018.

Tabla 5:

Procesos organizacionales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

		Desempeño Laboral							
		Deficiente		Regular		Adecuado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Procesos Organizacionales	Deficiente	1	2,8%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,8%
	Regular	0	0,0%	2	5,6%	1	2,8%	3	8,3%
	Aceptable	0	0,0%	2	5,6%	30	83,3%	32	88,9%
	Total	1	2,8%	4	11,1%	31	86,1%	36	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Interpretación:

La Tabla N° 05 nos muestra los datos estadísticos de la dimensión Procesos Organizacionales, la cual es apreciada como aceptable con un 88,9% y su desempeño laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018 lo consideran como adecuado con un 83,3%; el 8,3% de los trabajadores indica que percibe procesos organizacionales regular y un 5,6% presenta un desempeño laboral regular, mientras que el 2,8% manifiesta que percibe procesos organizacionales deficiente y un 2,8% manifiesta tener un desempeño laboral deficiente.

O3: Determinar la relación entre el Liderazgo de los jefes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018.

Tabla 6:
Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

		Desempeño Laboral							
		Deficiente		Regular		Adecuado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo	Deficiente	1	2,8%	3	8,3%	0	0,0%	4	11,1%
	Regular	0	0,0%	1	2,8%	12	33,3%	13	36,1%
	Aceptable	0	0,0%	0	0,0%	19	52,8%	19	52,8%
	Total	1	2,8%	4	11,1%	31	86,1%	36	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Interpretación:

La Tabla N° 06 nos muestra los datos estadísticos de la dimensión Liderazgo considerada como aceptable con un 52,8% y el desempeño laboral es apreciado como adecuado con un 52,8% según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018; el 36,1% de los trabajadores indica que percibe un liderazgo regular y un 33,3% presenta un desempeño laboral adecuado, mientras que el 11,1% manifiesta que percibe un liderazgo deficiente y un 8,3% manifiesta tener un desempeño laboral regular.

O4: Determinar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018.

Tabla 7:
Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

		Desempeño Laboral							
		Deficiente		Regular		Adecuado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Motivación	Deficiente	1	2,8%	2	5,6%	0	0,0%	3	8,3%
	Regular	0	0,0%	2	5,6%	18	50,0%	20	55,6%
	Aceptable	0	0,0%	0	0,0%	13	36,1%	13	36,1%
	Total	1	2,8%	4	11,1%	31	86,1%	36	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Interpretación:

La Tabla N° 07 nos muestra los datos estadísticos de la dimensión Motivación, la cual es apreciada como regular con un 55,6% y su desempeño laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018 lo consideran como adecuado con un 50%; el 36,1% de los trabajadores indica que tiene una motivación aceptable y un desempeño laboral adecuado, mientras que el 8,3% manifiesta que percibe una motivación deficiente y un 5,6% manifiesta tener un desempeño laboral regular.

O5: Determinar la relación entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018.

Tabla 8:
**Comunicación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.**

		Desempeño Laboral							
		Deficiente		Regular		Adecuado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Comunicación	Deficiente	1	2,8%	3	8,3%	1	2,8%	5	13,9%
	Regular	0	0,0%	1	2,8%	14	38,9%	15	41,7%
	Aceptable	0	0,0%	0	0,0%	16	44,4%	16	44,4%
	Total	1	2,8%	4	11,1%	31	86,1%	36	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

Interpretación:

La Tabla N° 08 nos muestra los datos estadísticos de la dimensión Comunicación, la cual es apreciada como aceptable con un 44,4% y su desempeño laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018 lo consideran adecuado con un 44,4%; el 41,7% de los trabajadores indica que percibe una comunicación regular y un 38,9% presenta un desempeño laboral adecuado, mientras que el 13,9% manifiesta que percibe una comunicación deficiente y un 8,3% manifiesta tener un desempeño laboral regular.

Hipótesis General

H_A : Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.

H_0 : No existe relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018.

Tabla 9:
Correlaciones entre Clima Organizacional * Desempeño Laboral

	Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	1	,871**
Clima Organizacional Sig. (bilateral)		,000
N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

Interpretación:

La Tabla N° 09 nos muestra el coeficiente de correlación de Pearson, el cual indica una correlación positiva, muy alta y significativa ($r = 0.871$ y $p_valor = 0.000$) entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018; este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

Además, si elevamos el coeficiente de correlación al cuadrado obtendremos el coeficiente de determinación: $r^2 = 0.758$, que nos indica que el 75,8% de la variabilidad en el desempeño laboral es explicada por el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad.

Hipótesis Específicas

H1:

H_A : Existe relación significativa entre la estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018.

H_0 : No existe relación significativa entre la estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018.

Tabla 10:

Correlaciones entre Estructura Organizacional * Desempeño Laboral

		Estructura Organizacional	Desempeño Laboral
	Correlación de Pearson	1	,789**
Estructura Organizacional	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018

Interpretación:

La Tabla N° 10 nos muestra el coeficiente de correlación de Pearson, el cual indica una correlación positiva, alta y significativa ($r = 0.789$ y $p_valor = 0.000$) entre la dimensión Estructura Organizacional y la variable Desempeño Laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018; este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

H2:

H_A : Existe relación significativa entre los procesos organizacionales y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018.

H_0 : No existe relación significativa entre los procesos organizacionales y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018.

Tabla 11

: Correlaciones entre Procesos Organizacionales * Desempeño Laboral

	Procesos Organizacionales	Desempeño Laboral
	1	,919**
Procesos Organizacionales	Correlación de Pearson	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018

Interpretación:

La Tabla N° 11 nos muestra el coeficiente de correlación de Pearson, el cual indica una correlación positiva, muy alta y significativa ($r = 0.919$ y $p_valor = 0.000$) entre la dimensión Procesos Organizacionales y la variable Desempeño Laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018; este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

H3

H_A : Existe relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.

H_0 : No existe relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.

Tabla 12:
Correlaciones entre Liderazgo * Desempeño Laboral

		Liderazgo	Desempeño Laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,782**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Interpretación:

La Tabla N° 12 nos muestra el coeficiente de correlación de Pearson, el cual indica una correlación positiva, alta y significativa ($r= 0.782$ y $p_valor = 0.000$) entre la dimensión Liderazgo y la variable Desempeño Laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018; este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

H4:

H_A : Existe relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.

H_0 : No existe relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018.

Tabla 13
: Correlaciones entre la Motivación * Desempeño Laboral

	Motivación	Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	1	,768**
Motivación Sig. (bilateral)		,000
N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

Interpretación:

La Tabla N° 13 nos muestra el coeficiente de correlación de Pearson, el cual indica una correlación positiva, alta y significativa ($r= 0.768$ y $p_valor = 0.000$) entre la dimensión motivación y la variable Desempeño Laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018; este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

H5:

H_A : Existe relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.

H_0 : No existe relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.

Tabla 14:
Correlaciones entre Comunicación * Desempeño Laboral

		Comunicación	Desempeño Laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,722**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Interpretación:

La Tabla N° 14 nos muestra el coeficiente de correlación de Pearson, el cual indica una correlación positiva, alta y significativa ($r= 0.722$ y $p_valor = 0.000$) entre la dimensión Comunicación y la variable Desempeño Laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018; este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se proyectó como objetivo General: Determinar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018, Los resultados estadísticos de la Hipótesis General se observa que existe una relación significativa entre la variable C.O y D.L de los trabajadores donde se obtuvo una correlación de Pearson 0.871 con significancia bilateral de 0.000, según se puede apreciar en la tabla N° 9, presentando una correlación de Pearson positiva, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos hallazgos coinciden y se relacionan con los resultados de Castañeda, (2016) en su investigación “El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad de Barranco–2016”, concluye que existe correlación significativa en las variables trabajadas,

Adecuándose a la teoría Likert, citado por Sandoval (2004) “Concepto y dimensiones del Clima Organizacional” menciona: que es apreciado por los recursos humanos como el ambiente de trabajo de una organización y que está contenida en la estructura, modo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, influido en el comportamiento del desempeño del personal.

Respecto al primer objetivo específico: existe relación significativa entre la estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018, se tiene que hay una relación significativa alta correlación 0.0789 con un p valor 0.000 significancia bilateral, por tanto, se llega a la conclusión que si hay relación entre ambas variables mencionadas. Estas conclusiones concuerdas con los resultados de Chian, Martin, Núñez (2010) llegando a la conclusión una confabulación adecuada lo que implica que todos los ítems verdaderamente se incumben en el mismo rango esta investigación

se ve reflejada en la teoría de Lom (2006) En toda actividad organizada se plantea una división del trabajo y una coordinación de estas tareas para llegar al trabajo final. Para seleccionar una estructura adecuada es necesario comprender que cada empresa es diferente, y puede adoptar la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades.

En el segundo objetivo Identificar si los procesos organizacionales se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018, los resultados obtenidos se tiene que hay una relación significativa muy alta con p valor menor a 0.000 de significancia bilateral, con una correlación 0.919 estos resultados coinciden con el estudio realizado por Brunet (2007), manifestando que a un mejor proceso organizacional habrá un mejor desempeño laboral, en cuanto a la Investigación de Taype (2016) indica que se han desarrollado tres grandes formas de mirar los procesos organizacionales (trabajo, conducta, cambio). Uno de los temas en el cual varios investigadores de las organizaciones concuerdan que son dinámicas y que lo único constante es el cambio.

Respecto al tercer objetivo es Identificar si el Liderazgo de los jefes se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018, los resultados conseguidos que hay una relación significativa con un p valor a 0.000 de significancia bilateral, con una correlación 0.782, Los resultados de esta dimensión se ajustan con la teoría Brunet (2007) El liderazgo y dirección son primordial en el clima de una organización en los procedimientos de dirección, estos resultados no coinciden con el estudio realizado por Tóala (2014) quien manifiesta en su investigación que no hay buenas relaciones interpersonales con los jefes y trabajadores, no se presenta apoyo institucional.

En el cuarto objetivo es Identificar si la Motivación se relaciona desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018. Se tiene que hay una relación

significativa con p valor menor a 0.000 de significancia bilateral, con una correlación de 0.768 presentando una correlación de Pearson positiva significativa. Indicándonos que a mejor motivación mejor será la productividad, estos resultados no coinciden con el estudio realizado por William (2013) teniendo que la motivación con un 17% , en donde la motivación muestra un bajo nivel de interés, poca identificación con su institución, lo contrario a la investigación de Panta (2015) "Influencia del Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Marcavelica 2015" obteniendo que, si existe una relación efectiva y significativa del 87% satisfechos de las labores que realizan, indicando que hay un buen clima organizacional. Se estableció que la satisfacción laboral se vio afectado en un porcentaje pequeño por la dimensión: Bienestar y reconocimiento.

En el quinto objetivo es Identificar si la Comunicación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018, se tiene que hay una relación significativa con un p valor a 0.000 de significancia bilateral, con un coeficiente de correlación de 0.722 presentando una correlación de Pearson positiva, estos resultados no coinciden con el estudio de Hernán, J. & Pérez, F (2014) realizaron la tesis: El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Concluyendo que los colaboradores dicen que la correlación que coexiste entre los compañeros no es apropiada. La baja comunicación ha formado molestias entre ciertas áreas originando que los trabajadores no coexistan productividad, la teoría de Stoner, Freeman, y Gilbert (1996), que la Comunicación Vertical, es una comunicación equivocada, El propósito básico de la comunicación descendente es informar, difundir, dirigir, girar instrucciones y evaluar a los trabajadores, asimismo facilitar información de las metas y la dirección de la organización.

V. CONCLUSIONES

1. Con Relación al objetivo general, determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018. Se concluye que ($r=0.87$ existe una relación positiva muy alta y significativa entre las variables Clima Organizacional y desempeño laboral.
2. Respecto al primer objetivo específico, Analizar si la estructura organizacional se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018, se concluye que existe una relación positiva alta significativa entre la dimensión Estructura Organizacional y desempeño laboral. el coeficiente de correlación de Pearson, alta y significativa ($r = 0.789$ y $p_valor = 0.000$)
3. Respecto al segundo objetivo, Identificar si los procesos organizacionales se relacionan en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018, se concluye que el coeficiente de correlación de Pearson de 0.919 lo cual expresa relación positiva muy alta entre la dimensión Procesos Organizacionales y desempeño laboral, es decir, a medida que los Procesos Organizacionales sean mejores se obtendrá un mejor desempeño.
4. Respecto al tercer objetivo, Identificar si el Liderazgo de los jefes se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018, se concluye que el coeficiente de correlación de Pearson de 0.782 indicándonos que existe relación positiva alta entre la dimensión Liderazgo y desempeño laboral, es decir, a medida que se viva un mejor Liderazgo se obtendrá un mejor desempeño laboral de los trabajadores.

5. Respecto al cuarto objetivo, Identificar si la Motivación se relaciona desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018, se concluye que el coeficiente de correlación de Pearson de 0.768 existe relación positiva alta entre la dimensión Motivación y desempeño laboral, es decir, a medida que la Motivación sea excelente se logrará un mejor desempeño laboral de los trabajadores.

6. Respecto al quinto objetivo, Identificar si la Comunicación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018. Se consiguió obtener que el coeficiente de correlación de Pearson de 0.722 coexistiendo una relación positiva alta entre la dimensión Comunicación y desempeño laboral, es decir, a medida que exista mejor comunicación se obtendrá un mejor desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los objetivos establecidos, y dando respuesta a los problemas de la Investigación se puede recomendar lo siguiente:

1. La Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, debe plantear estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional, crear dentro de la Municipalidad un buen clima laboral, dando independencia al trabajador, condiciones físicas, liderazgo, para que los lleve actuar de manera productiva., el clima organizacional fue bueno, pero corresponde orientarse hacerlo mucho mejor con miras a la excelencia y potencializar el desempeño.
2. La Gerencia Municipal debe Fortalecer los aspectos relacionados a los Procesos Organizacionales, teniendo establecido los objetivos que se desean alcanzar y hacerles saber al personal, implantando el plan de actividades mensual, para saber si se está logrando lo trazado por la institución,
3. La Gerencia Municipal debe poner énfasis en el papel que juegan los jefes, en el Liderazgo ya que se vio influenciado en el desempeño, dando oportunidades de una buena comunicación, coordinación organización, se debe dar capacitaciones de habilidades blandas que ayude a mejorar el estilo de liderazgo entre jefes y trabajadores.
4. La Gerencia de Servicios Sociales y la Sub Gerencia de Recursos Humanos Capacitar al personal que logre cumplir con los objetivos deseados, realizar evaluaciones que promuevan la motivación del trabajador a que siga mejorando su desempeño y asenso profesional,
5. La Sub Gerencia de Recursos Humanos, Realizar talleres y capacitaciones de fortalecimiento de comunicación, relaciones eficientes, relaciones interpersonales, establecer vínculos abiertos y amistosos entre el entorno.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguirre, M. G., Martínez Moreno, P., & Sánchez Leyva, J. L. (2012). *"Clima Organizacional"*. EAE.
- Alfonso Sánchez, L. F., & Sandoval Alvarado, G. (2017). *Tesis titulada " RELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DISPOSICIÓN FRENTE AL CAMBIO EN UNA ORGANIZACION COLOMBIANA"*. Bogotá D. C., Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Antúnez, Y. (2015). *Tesis titulada "El Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado aragua"*. La Morita: Universidad de Caracobo - Campus La Morita.
- Atocha Ruiz, E. (2016). *Tesis titulada " Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado Villa Viviate - Paita"*. Paita, Piura, Perú: Universidad san Pedro.
- Bermeo Garcia, B. G., & Avalos Rodriguez, E. G. (2014). *EL LIDERAZGO EN LA GESTION PÚBLICA*.
- Brunet, L. (2007). *El clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: México:Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Casa Carrasco, M. (2015). *Tesis titulada "Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san Jerónimo - 2015"*. Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional José María arguedas.
- Castañeda Burgos, N. B. (2016). *Tesis titulada "El clima organizacional y el Desempeño Laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Barranco, 2016"*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

- Champagnat, L. e. (16 de Agosto de 2002). *La estructura organizacional*. Recuperado el 30 de junio de 2018, de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/la-estructura-organizacional/>
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J., & Nuñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral*. Madrid: Universidad Pontificia COMILLAS.
- Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez, publicaron un artículo en la Revista Universum N° 23, Vol,2: 66-85, año 2008, el artículo: Clima Organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del Sector Estatal
- Chiavenato, I. (2000). *"Administración de Recursos Humanos"*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos". *Revista de Economía & Administración Vol. 4 N° 2.*, 269.
- Chiavenato, I. (2011). *"Administracion de Recursos Humanos"*. México: Mc Graw Hill.
- De Lama Castillo, M. (2016). *Tesis titulada "La cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño de la gestion en el gobierno regional de Piura"*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Díaz Zárate, F. E. (2017). *Tesis titulada " El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Puente Piedra en el año 2016"*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Duque, Y. (6 de abril de 2014). *"Clima organizacional segun la teoría de Litwin y Stringer"*. Recuperado el 29 de Junio de 2018, de Blogspot.com: <http://climaorganizacionalyulaimaduque.blogspot.com>
- Gámez Gastélum, R. (2007). *COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS CHINAS Y JAPONESAS*. Recuperado el 12 de julio de 2018, de <http://www.eumed.net/libros/2007a/221/>
- Gedesco. (8 de enero de 2013). Recuperado el 13 de julio de 2018, de "Definicion de Productividad": <https://www.gedesco.es/blog/definicion-de-productividad/>

- Guevara Guevara, E. (2015). *Tesis titulada "El clima organizacional de los trabajadores administrativos del ministerio Público Distrito fiscal Puno y si incidencia en el desempeño laboral periodo 2013 - 2014"*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Gonzales, Figueroa y Gonzales (2014) *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7 (2) (2014), pp. 45-62
- López Gónzalez, U. A. (2013). *"CLIMA ORGANIZACIONAL"*. Pachuca de Soto Hidalgo: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULA TEPEJI.
- Lom, Arturo (2006). *Teoría de la Organización*
- Maslah. (27 de julio de 2008). *Desarrollo Organizacional*. Recuperado el 10 de julio de 2018, de <http://unesrdesarrollorganizacional.blogspot.com/>
- Matute de León, J. (2016). *Tesis titulada "Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral"*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Mayor Ravines, M. G. (2009). *Clima organizacional en las Entidades Públicas*. Lima: Actualidad gubernamental.
- Mendoza C., L. (2015). *Tesis titulada " Las relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores adscritos a la division de recursos humanos del servicio autonomo de Proteccion y atencion de niños, niñas y adolescentes de aragua (SAPANNA)"*. La Morita: Universidad de Carabobo.
- Moreno Cahueno, L. K. (25 de Mayo de 2011). *gestiopolis*. Recuperado el 12 de julio de 2018, de *La motivación en la administración*: <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-la-administracion/>
- Nieves, J., Nieves, Y., & Ruz, N. (2013). *Tesis Titulada "El desempeño laboral del personal adscrito al centro de estudios administrativo y políticas públicas"*. Cabimas, Venezuela: Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt".

- Nvindi. (14 de Agosto de 2013). *Bolsamanía Financiam Red*. Recuperado el 11 de julio de 2018, de <http://www.bolsamania.com/buscartrabajo/comunicacion-en-el-ambito-laboral/>
- Oscoco Peralta, H. (2015). *Tesis titulada " GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PACUCHA - ANDAHUAYLAS - APURÍMAC, 2014"*. ANDAHUAYLAS - APURÍMAC, Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Osmond Vitez. (2007). *Factores que afectan la estructura organizacional*. La Voz de Houston.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Panta Aguilar, E. D. (2015). *Tesis titulada "Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Marcavelica, 2015"*. Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura.
- Pérez, H. &. (2014). *Tesis: "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES*. Ecuador: Universidad Central de Ecuador.
- Quispe Vargas, E. (2015). *Tesis titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015"*. Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional Jose María Arguedas.
- Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Colombia: Universidad Nacional Abierta y A Distancia.
- Rivas Huayana, E. (2015). *tesis titulada "Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las Municipalidades distritales de la Red sonador - Andahuaylas, 2015"*. Andahuaylas: Universidad Nacional Jose María Arguedas.

- Sandoval Caraveo, M. C. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. Tabasco - México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Segredo Perez, A. M. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. La Habana: Rev Cubana Salud Pública.
- Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Ecuador: Universidad Espiritu Santo.
- Servir. (5 de setiembre de 2015). "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos". Lima, Lima, Perú.
- Sodexo, s. d. (2013). *¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN LABORAL?* Venezuela: Copyright © 2013 Vida Profesional.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración sexta edición*. Naucalpan de Juárez, México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Taype Molina, V. M. (2016). *Los Procesos Organizacionales*. Recuperado el 8 de julio de 2018, de Monografias.com: <https://www.monografias.com/docs110/procesos-organizacionales/procesos-organizacionales.shtml>
- Toala Bozada, S. P. (2014). *Tesis Titulada "Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa - 2013"*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Toro Álvarez, F., & Sanín Posada, A. (2013). *Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias*. (C. d. (Cincel), Ed.) Medellín, Colombia: L. Vieco E Hijos Ltda.
- Uría Calderón, D. E. (2011). *Tesis Titulada "El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato"*. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato - Facultad de Ciencias Administrativas.

Vanina Kukuieff, G. (2011). *Motivación del Personal en la Administración Pública*.
Mendoza: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO.

Varela, F. (2012). *Liderazgo en el Sector Público. Aproximaciones y
Desencuentros con el Sector Privado*. Santiago de Chile: Universidad de
Santiago de Chile.

Williams Rodríguez, Luz. Viridiana. (2013). *Tesis titulada "Estudio diagnóstico de
clima laboral en una Dependencia Pública"*. Monterrey, Nuevo León:
Universidad Autónoma de Nuevo León.

ANEXOS

ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia

Título: “Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-
Sechura-2018”

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	METODO
<p>“El Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura Año 2018</p>	<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista-Sechura-2018?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.</p>	<p>✓ Investigación no experimental</p> <p>✓ Tipo de Investigación no experimental, transversal correlacional.</p> <p>✓ Enfoque cuantitativo.</p> <p>✓ Población todos los 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura.</p> <p>✓ Muestra 34</p>
	<p>Problema Especifico</p> <p>¿Existe relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018?</p> <p>¿Existe relación entre el desarrollo de procesos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar si la estructura organizacional se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.</p> <p>Determinar si los procesos organizacionales se relacionan en el desempeño laboral de los trabajadores</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>Existe relación significativa entre la estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre los procesos organizacionales y desempeño laboral de los trabajadores</p>	

	<p>de la Union-Sechura-2018?</p> <p>¿Existe relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018?</p> <p>¿Existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018?</p> <p>¿Existe relación entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018?</p>	<p>de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.</p> <p>Determinar si el Liderazgo de los jefes se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.</p> <p>Determinar si la Motivación se relaciona desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión -Sechura-2018.</p> <p>Determinar si la Comunicación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018.</p>	<p>de la municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión - Sechura-2018?</p>	<p>trabajadores</p> <p>✓ Técnica: encuesta,</p> <p>✓ Instrumento: Cuestionario</p> <p>✓ Método de análisis: Programa SPSS 21</p>
--	--	---	---	--

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Chunga Chunga Marleny Janet, estudiante de la Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018"., con el objetivo de: Determinar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión, por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Documento de Identidad.....

Piura, 28 de Junio de 2018


.....

FIRMA
02660043

Anexo N° 02 Instrumento de Recolección de datos

INSTRUMENTO

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado Señor (a):

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Union-Sechura. La encuesta es totalmente confidencial, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

DATOS GENERALES

Edad: ()

Sexo ()

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

Área donde se desempeña.....cargo

Nivel de estudios alcanzados

Primaria secundaria Instituto tecnológico Universidad Maestría

Fecha de evaluación:

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítem	1	2	3	4	5
	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL					
	Estructura Organizacional.					
1	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?					
2	¿Tengo que tipo de objetivos establecidos en mi					

	trabajo?					
3	Conoce la estructura organizacional de su institución					
4	Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar					
5	¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?					
6	¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?					
7	¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?					
Procesos organizacionales						
8	¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?					
9	¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?					
10	¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?					
11	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?					
Liderazgo						
12	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?					
13	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?					
14	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?					
15	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?					

Motivación					
16	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?				
17	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?				
18	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?				
19	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?				
Comunicación.					
20	¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?				
21	¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?				
22	¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?				
23	¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?				

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítem	1	2	3	4	5
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Productividad laboral						
1	¿En su área se cumplen las metas establecidas por su Plan Operativo?					
2	¿Cumple con eficiencia su trabajo?					
3	¿Usted Contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?					
4	¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la Municipalidad?					
Eficacia:						
5	¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?					
6	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
7	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
8	¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
EFICIENCIA LABORAL						
9	¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?					
10	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?					
11	¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?					

12	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?					
13	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

Anexo N° 03: Validación de Instrumento



“Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado											55										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables												56									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												56									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems												57									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.												57									
6. Intencionalidad	Adecuado para												56									
	valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación												60									
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores												60									
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación												60									

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 30 de Mayo de 2018.

Mgtr. : Ortelia Valladolid Bran
 DNI : 40701631
 Teléfono : 968917399
 E-mail : ortelia1980@gmail.com

“Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables												60														
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.												60														
6. Intencionalidad	Adecuado para																80										


 Mg. José E. Vite Chunga
 CLAD 0846



“Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado												56									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables												56									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												59									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems												60									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.												56									
6. Intencionalidad	Adecuado para												60									

	valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación												60									
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores												60									
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación												60									

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 30 de Mayo de 2018.

Mgtr. : Ortelia Valladolid Bran
DNI : 40701631
Teléfono : 968917399
E-mail : ortelia1980@gmail.com



“Clima organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES														
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
ASPECTOS DE VALIDACION																						5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															80																									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables												60																												
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															80																									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															80																									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															78																									
6. Intencionalidad	Adecuado para															80																									

[Firma]
Mg. José E. Vite Chunga
CLAD 0846

	valorar las dimensiones del tema de la investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación															80					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores															80					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación															80					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 30 de Mayo de 2018.

Mgtr.: José Edilberto Vite Chunga

DNI: 02660065

Teléfono: 948538900

E-mail: joevitch@hotmail.com

[Firma]
Mg. José E. Vite Chunga
CLAD 0846



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ortelia Valladolid Bran con DNI N° 40701631, Magister en Gestión Pública, ANR: N° A1594603 de profesión, Lic. En Educación, desempeñándome actualmente como Especialista en Igualdad de Género y Desarrollo Social, en Instituto Tele Educativo Los Tallanes (INTELTA)- Radio Cutivalú.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del (los) instrumento (s): Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios de Cuestionario del Clima Organizacional a trabajadores MDBLU-S	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad		X			
2. Objetividad		X			
3. Actualidad			X		
4. Organización		X			
5. Suficiencia		X			
6. Intencionalidad		X			
7. Consistencia		X			
8. Coherencia			X		
9. Metodología		X			

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de Mayo del dos mil dieciocho.

Mgtr.
DNI


: Ortelia Valladolid Bran
: 40701631

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Edilberto Vite Chunga con DNI N° 02660065 Magister en Gestión Pública de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como **Sub Gerente de Planeamiento Racionalización Estadística e Informática** en Municipalidad Provincial de Sechura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del (los) Instrumento (s): Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios de Cuestionario del Clima Organizacional a Trabajadores MDBLU-S	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad			X		
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de Mayo del dos mil dieciocho.

Mgtr. : José Edilberto Vite Chunga
 DNI : 02660065
 Especialidad : Licenciado en Ciencias Administrativas
 E-mail : joevitch@hotmail.com


Mg. José E. Vite Chunga
CLAD 0846

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Edilberto Vite Chunga con DNI N° 02660065 Magister en Gestión Pública de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como **Sub Gerente de Planeamiento Racionalización Estadística e Informática** en Municipalidad Provincial de Sechura

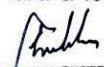
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del (los) Instrumento (s): Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios de Cuestionario de Desempeño Laboral a Trabajadores MDBLU-S	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad			X		
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de Mayo del dos mil dieciocho.

Mgtr. : José Edilberto Vite Chunga
 DNI : 02660065
 Especialidad : Licenciado en Ciencias Administrativas
 E-mail : joevitch@hotmail.com



Mg. José E. Vite Chunga
CLAD 0846



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ortelia Valladolid Bran con DNI N° 40701631, Magister en Gestión Pública, ANR: N° A1594603 de profesión, Lic. En Educación, desempeñándome actualmente como Especialista en Igualdad de Género y Desarrollo Social, en Instituto Tele Educativo Los Tallanes (INTELTA)- Radio Cutivalú.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del (los) instrumento (s): Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios de Cuestionario del Desempeño Laboral a trabajadores MDBLU-S	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad		X			
3. Actualidad			X		
4. Organización		X			
5. Suficiencia		X			
6. Intencionalidad		X			
7. Consistencia		X			
8. Coherencia			X		
9. Metodología		X			

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de Mayo del dos mil dieciocho.

Mgtr. : Ortelia Valladolid Bran
DNI : 40701631
Especialidad : Gestión Pública
E-mail : Ortelia1980@gmail.com

Anexo N° 4 Población de Trabajadores

TRABAJADORES MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	AREA QUE SE DESEMPEÑA	CONDICION LABORAL
1	Sr. Luis Beltrán Vílchez Yamunaque	Gerente Municipal	contratado servicios no personales
2	C.P.C.C Misael Pintado Guerrero	: Asesor Contable Externo.	Contratado servicios no personales
3	Ing. Hugo Lázaro Martínez Silva	Gerente de Desarrollo Urbano y Rural.	Contratado servicios no personales
4	Galecio Navarro Pedro Arturo	Asesor Legal Externo	Contratado servicios no personales
5	Sr. Pablo Puestas Amaya	Secretaria General.	Nombrado
6	Sra. Cinthia Anto Yovera	Sub Gerencia de Finanzas.	contratado
7	Sra. Ermila Eumelia Paiva Puestas	Responsable de Demuna y OMAPED	Nombrado
8	Sr. Rogelio Huertas Chunga	Gerente de Servicios Comunales	Nombrado
9	Sr. Manuel Antonio Antón Calderón	Sub Gerente de Catastro	Contratado servicios no personales
10	Sr. Wlademiro Ayala Paiva	Gerente de Desarrollo Social.	Nombrado
11	Sr. Jesús Antonio Chunga Purizaca	Jefe de Registros Civiles,	Nombrado
12	Sra. Jovanny Bayona Bancayán	Gerente de Planificación y Presupuesto	Nombrado
13	Sr. Armando Puestas Chully	Jefe de Maquinaria Municipal	Nombrado
14	Sr. José M. Amaya Puestas	Sub Gerente de Logística	Nombrado
15	Sr. Ascensión Purizaca Chunga	Sub Gerente Programas Sociales.	Nombrado
16	Sra. Cecilia Chunga Puestas	Encargada Archivo Municipal	contratado permanente
17	Lic. Marleny Chunga Chunga	Encargada de Biblioteca	contratado permanente
18	Lic. Danilo Chully Chunga	Secretario Técnico de Seguridad Ciudadana, Secretario Técnico Defensa Civil	contratado permanente

19	Sr. Juan Barrientos Chunga	Responsable de cámara de Rebombeo y Alcantarillado	Nombrado
20	Srta. Gloria Chunga Ayala	Auxiliar Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	Contratado servicios no personales
21	Srta. Lucero Sánchez Vite	Auxiliar Secretaría General.	Contratado servicios no personales
22	Srta. Zenaida Paiva More	Secretaria de Alcaldía.	Contratado servicios no personales
23	Sra. Socorro Chapilliquen More	Responsable de Terapias en Centro de Rehabilitación Física-OMAPED	Contratado servicios no personales
24	Sra. Cindy Álvarez Antón	Auxiliar en centro de terapias	Contratado servicios no personales
25	Sr. Richard Estrada Llanque	Responsable de almacén.	Contratado servicios no personales
26	Sr. Jimmy Bancayán Anto	Chofer de Seguridad Ciudadana.	Contratado servicios no personales
27	Sr. Raymundo Chulle Fiestas	Coordinador de Seguridad Ciudadana	Contratado servicios no personales
28	Sra. Guisella Bancayan Bayona	Auxiliar Logística y Trámite Documentario	contratado servicios no personales
29	Sra. Milagros Estrada Lozada	Responsable de empadronamiento ULF	Contratado servicios no personales
30	Sra. Rosio A. Bayona Chunga	Asistente de Área de rentas	contratados ervices no personales
31	Srta. Jesica Nizama Valdiviezo	Asistente en Gerencia Municipal	Contratado servicios no personales
32	Srta. Mari Estefany Medina Chunga	Asistente de Regidores	Contratado servicios no personales
33	Sra. Ana Fiestas Estrada	Limpieza de locales Públicos	Contratado servicios no personales
34	Sr. José Benito Anto Flores	Limpieza Publica	Contratado servicios no personales
35	Sr. Freddy Purizaca Paiva	Guardián de locales Públicos	Contratado servicios no personales
36	Sr. Raúl Chunga Nunura	Mantenimiento Estadio Municipal	Contratado servicios no personales

37	Sr. Marino Periche Panta	Guardián en Local de Maestranza	Contratado servicios no personales
38	Sra. Karin Manrique Castro	Asesoramiento Cumplimiento de Metas programa de plan de incentivos	Contratado servicios no personales
39	Srta. Josephlin Eche Chulle	personal de apoyo en tesorería	Contratado servicios no personales
40	Sra. Flor María Juárez Amaya	Personal de Limpieza Publica	Contratado servicios no personales

Anexo N°5 Validación por Alfa de Cronbach

CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.844	23

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	76.5455	98.473	.454	.837
VAR00002	75.9091	103.291	.349	.841
VAR00003	76.0909	113.691	-.129	.865
VAR00004	75.2727	106.618	.515	.838
VAR00005	76.0000	96.800	.640	.828
VAR00006	76.3636	102.855	.379	.839
VAR00007	76.5455	90.273	.756	.820
VAR00008	77.0000	114.800	-.217	.857
VAR00009	75.9091	106.291	.347	.840
VAR00010	75.7273	104.618	.408	.838
VAR00011	75.3636	110.055	.091	.847
VAR00012	76.6364	96.455	.708	.825
VAR00013	76.4545	102.873	.425	.837
VAR00014	77.5455	104.673	.286	.843
VAR00015	75.3636	110.055	.141	.845
VAR00016	78.4545	103.873	.532	.835
VAR00017	77.1818	94.764	.636	.827
VAR00018	77.8182	105.364	.381	.839
VAR00019	76.0000	104.000	.456	.837
VAR00020	77.6364	104.655	.392	.839
VAR00021	76.8182	93.964	.797	.821
VAR00022	76.7273	93.818	.784	.821
VAR00023	76.6364	107.055	.174	.847

DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.850	14

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	52.6364	42.855	.600	.834
VAR00002	52.4545	40.873	.801	.822
VAR00003	52.6364	42.855	.600	.834
VAR00004	52.5455	41.273	.824	.822
VAR00005	52.9091	47.691	.041	.881
VAR00006	52.4545	40.873	.801	.822
VAR00007	52.1818	40.964	.816	.821
VAR00008	52.0000	47.600	.211	.854
VAR00009	52.3636	45.455	.327	.850
VAR00010	52.4545	48.073	.114	.861
VAR00011	53.1818	41.564	.642	.830
VAR00012	52.2727	44.618	.460	.842
VAR00013	52.4545	43.073	.708	.830
VAR00014	52.5455	43.673	.409	.846

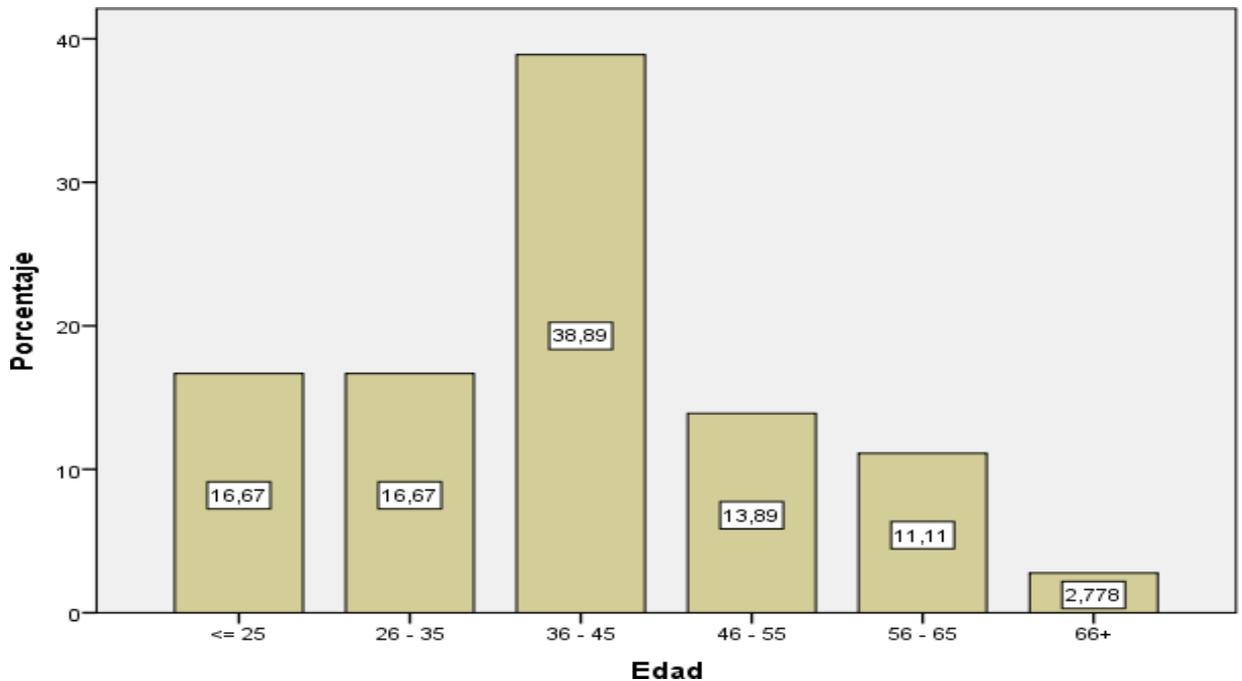
Anexo N° 6 Edades de Trabajadores
AGRUPACIÓN DE LA VARIABLE EDAD

Tabla 155
 Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
<= 25	6	16,7%
26 - 35	6	16,7%
36 - 45	14	38,9%
Válidos 46 - 55	5	13,9%
56 - 65	4	11,1%
66+	1	2,8%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Figura 35
 Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

Interpretación:

En la Tabla N° 15 se observa que 14 de los 36 trabajadores tienen una edad entre 36 a 45 años es decir, el 38.9% del total de los trabajadores. Indicando así que el personal de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura la mayoría son jóvenes.

Tabla N° 16

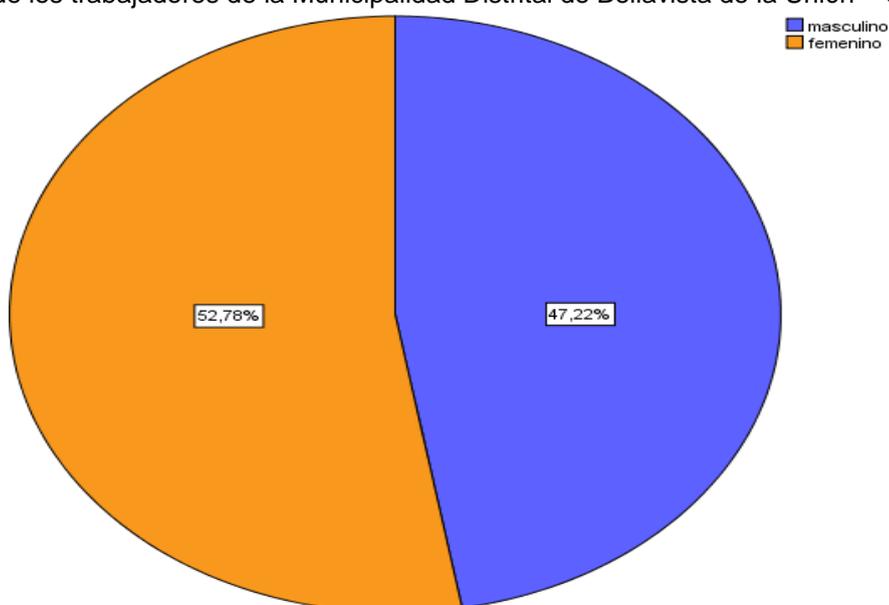
Sexo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	masculino	17	47,2
	femenino	19	52,8
	Total	36	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Figura 16

Sexo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Interpretación:

En la tabla N° 16 se puede observar que el 52,78% de los trabajadores son de sexo femenino y el 47,22% son de sexo masculino, esto quiere decir que hay más mujeres que varones trabajando en la municipalidad, este resultado indica que no hay mucha diferencia para afirmar que existe un sexo predominante en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura.

Tabla N° 17

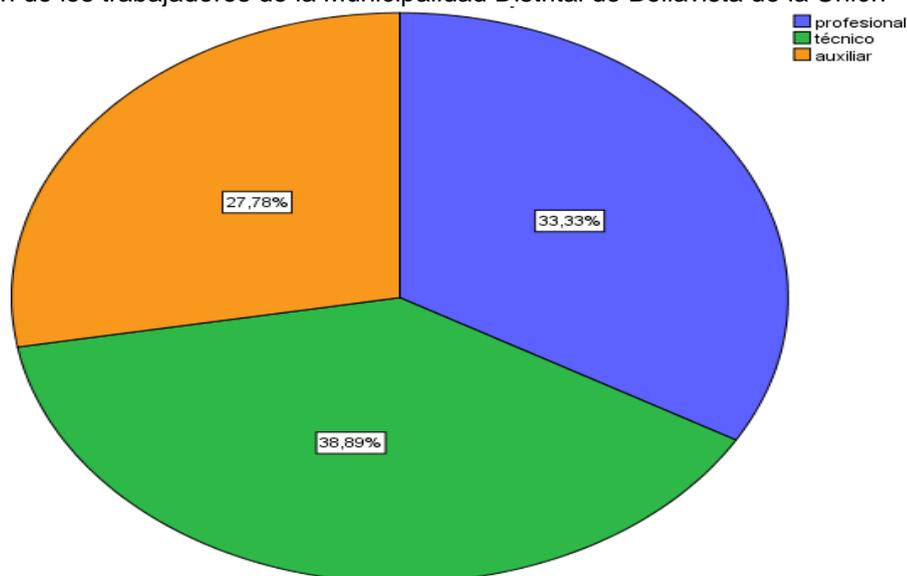
Ocupación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura.

	Frecuencia	Porcentaje
profesional	12	33,3
técnico	14	38,9
auxiliar	10	27,8
Total	36	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Figura 17

Ocupación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

Interpretación:

En la tabla N° 17 se observa que el 38,9% de los trabajadores son técnicos, seguido de un 33,3% que son profesionales y el 27,8% se desempeñan como auxiliares en su respectiva área de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura.

Tabla N° 18

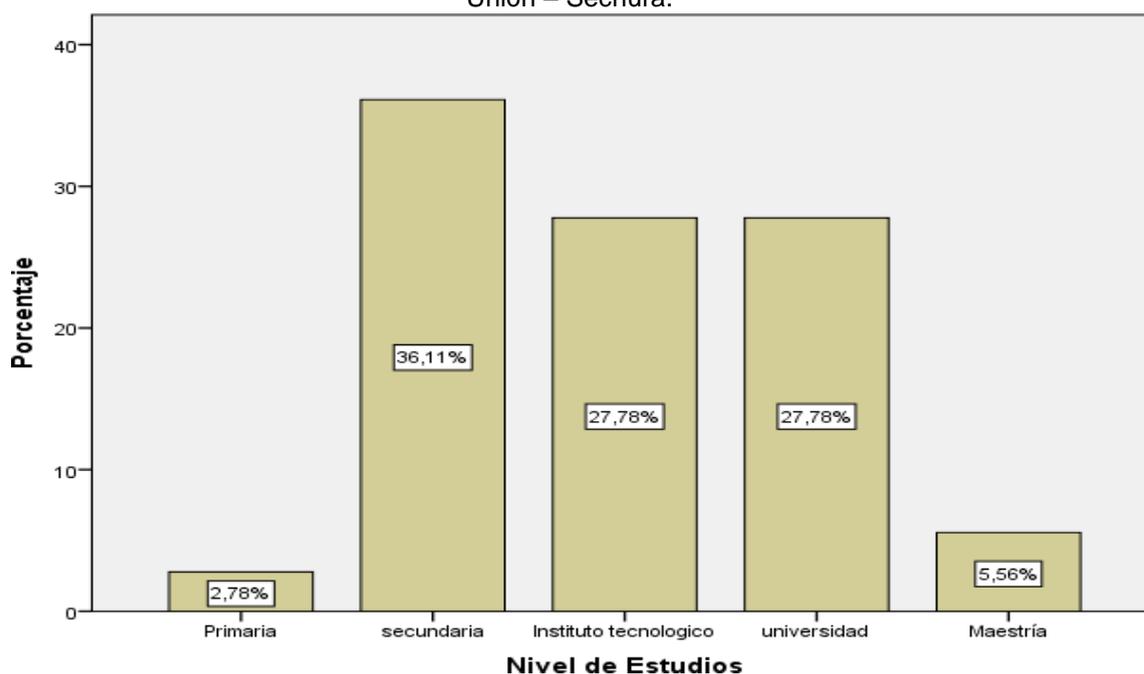
Nivel de Estudios alcanzados de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura.

	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	2,8
secundaria	13	36,1
Instituto tecnológico	10	27,8
universidad	10	27,8
Maestría	2	5,6
Total	36	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018.

Figura 18

Nivel de Estudios alcanzados de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión - Sechura, 2018

Interpretación:

En la Tabla N° 18 se observa que el 36,11% de los trabajadores tienen como nivel de estudios, secundaria, seguido de un 27,8% con estudios técnicos y el mismo porcentaje con nivel universitario, esto indica que la mayoría de trabajadores no cuenta con un nivel de estudios superior, ya sea técnico o universitario.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA
DE LA UNIÓN - SECHURA
RECEPCION DOCUMENTOS
FECHA: 19 / 06 / 18
HORA: 11:01am FOLIOS: 06
FIRMA: [Firma] REG.: 427
DESPACHO DE ALCALDIA

Bellavista, 19 de Junio del 2018

Señor : Abog. PERCY GUADALUPE PUESCAS CHUNGA
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión

ASUNTO : SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA.

De mi mayor consideración:

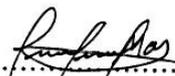
Me es grato dirigirme a Usted, para hacerle llegar mi cordial saludo y al mismo tiempo expresarle lo siguiente:

Que, encontrándome en calidad de estudiante del tercer ciclo de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, y siendo uno de los requisitos para el desarrollo del Proyecto de tesis, realizar una encuesta sobre el tema escogido, el cual lleva por título: "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista-Sechura-2018", recurro a su persona para solicitarle se sirva disponer al área correspondiente, se me otorgue el permiso para poder llevar a cabo dicha encuesta a todos los trabajadores de esta entidad, y de esta manera cumplir con el requisito antes mencionado.

Para tal efecto, adjunto copia del formato de la encuesta para su respectiva revisión y autorización.

Sin otro particular, y agradeciendo por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



.....
Marleny Janet Chunga Chunga

DNI N° 40573936



Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión
Provincia Sechura

LEY N° 15417 del 29 de Enero de 1965

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Bellavista, 26 de Junio del 2018.

OFICIO N° 015-2018-GSC-M.D.B.L.U-S

SEÑORA : MARLENY JANET CHUNGA CHUNGA.
ALUMNA DE LA ESCUELA DE POST GRADO .
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - PIURA.

ASUNTO : RESPUESTA A DOCUMENTO.

REF : CARTA S/N. DE REGISTRO N° 826.

Me es grato dirigirme a Usted para hacerle llegar mi cordial y fraterno saludo en mi calidad de Gerente de Servicios Comunales de la Municipalidad Distrital de Bellavista de La Unión, y al mismo tiempo hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que, en atención a la carta de la referencia y visto el proveído de Alcaldía de fecha 19-06-2018, cumplo con informar a usted que esta municipalidad ha creído conveniente **AUTORIZARLE**, realizar la encuesta al personal que labora en esta entidad municipal, la misma que deberá realizarlo en horas de la tarde.

Sin otro particular, reitero a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA SECHURA

WLADEMIRO AYALA PAJVA
GERENTE DE SERVICIOS COMUNALES

Pajva
recibido 28/6/18

Av. 15 de Agosto s/n
E-mail: munibellavistaunion@hotmail.com



Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión
Provincia Sechura

LEY Nº 15417 del 29 de Enero de 1965

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

CONSTANCIA

EL, GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA DE LA UNION, PROVINCIA DE SECHURA, DEPARTAMENTO DE PIURA, QUE SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que, MARLENY JANET CHUNGA CHUNGA, Identificada con DNI N° 40573936, Con código de estudiante 7001145681, Universidad Cesar Vallejo, realizo el estudio de Investigación en esta entidad Municipal para el proyecto de tesis denominado: “Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018”, para optar el grado de Magister en Gestión Publica.

Expido la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime convenientes.

Bellavista de la Unión, 06 de Agosto del 2018

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
BELLAVISTA DE LA UNIÓN
Luis Beltrán Vilchez Yamunaque
GERENTE MUNICIPAL

Av. 15 de Agosto s/n
E-mail: munibellavistaunion@hotmail.com



"Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018"

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magister en Gestión Pública

AUTORA

Br. Chunga Chunga Marleny Janet

ASESORA:

Dra. Diaz Espinoza Maribel

SECCION:

Ciencias Empresariales

Resumen de coincidencias		
21%		
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11% >
2	repositorio.unajma.edu... Fuente de Internet	3% >
3	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1% >
4	www.scribd.com Fuente de internet	1% >
5	repositorio.uladach.edu... Fuente de Internet	1% >
6	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1% >
7	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1% >



Janet Chunga

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

Yo, Maribel Díaz Espinoza, docente de la Facultad de Maestría en Gestión Pública y Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial-Piura, revisora de la tesis titulada "Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018" de la estudiante Chunga Chunga, Marleny Janet, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita 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.

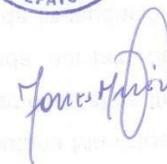
Piura, 15 de Agosto del 2018



Firma

Maribel Díaz Espinoza

DNI: 03683602

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

Yo, Marleny Janet Chunga Chunga, identificado con DNI N° 40573936, egresado de la Escuela Profesional de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33


 FIRMA

DNI: 40573936



FECHA: 15 de Agosto del 2018



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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 12:20PM del día 14 DE DICIEMBRE DE 2018, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA DE LA UNIÓN - SECHURA - 2018, presentada/o por el /la bachiller CHUNGA CHUNGA MARLENY JANET

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobado
por Unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Piura, 14 DE DICIEMBRE DE 2018



[Handwritten signature]

DRA. GÓMEZ GUEVARA AMALIA MAGDALENA
SECRETARIO

[Handwritten signature]

DR. ROLANDO MORABUENA MENESES
PRESIDENTE

[Handwritten signature]

DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
VOCAL



[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CHUNGA CHUNGA MARLENY JANET

INFORME TITULADO:

“Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 14 DE DICIEMBRE DE 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA