



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los
trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Angélica María Castro Vidal (ORCID: 0000-0001-5229-5531)

ASESOR:

Dr. Luis Montenegro Camacho (ORCID: 0000-0002-8696-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis hijos

Agradecimiento

A mis profesores

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo Angélica María Castro Vidal, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo S.A.C Chiclayo, con DNI N° 17637402, respectivamente.

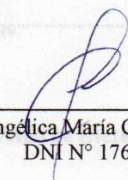
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autora de la tesis titulada: La misma que presentamos para optar el grado de: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora, 2019.

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
2. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros. La tesis no ha sido publicada.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumimos frente a la UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra/ o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a la UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento del declarado que pudiera derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo asumir a demás todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis. De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ellos conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 27 de Noviembre del 2019



Angélica María Castro Vidal
DNI N° 17637402

SECRETARÍA DE INVESTIGACIONES

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	18
2.1. Tipo y Diseño de la investigación.....	18
2.2. Variables, Operacionalización	18
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento.....	22
2.6. Método de análisis de datos	23
2.7. Aspectos Éticos	23
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	45
Instrumento de medición de la variable.....	45
Validación del instrumento	49
Autorización para la publicación electrónica de la tesis	51
Acta de aprobación de originalidad	52
Reporte de turnitin.....	53
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	54

Índice de tablas

Tabla 1 Clima Organizacional	18
Tabla 2 Desempeño laboral	19
Tabla 3 Muestra del estudio.....	20
Tabla 4 Dimensión estructura.....	24
Tabla 5 Dimensión identidad.....	25
Tabla 6 Dimensión cooperación	26
Tabla 7 Dimensión relaciones	27
Tabla 8 Dimensión recompensas	28
Tabla 9 Nivel de la variable clima organizacional.....	29
Tabla 10 Dimensión Responsabilidad	30
Tabla 11 Dimensión identidad Profesional.....	31
Tabla 12 Nivel de la variable clima organizacional	32
Tabla 13 Correlación entre las variables.....	33

Índice de figuras

Figura 1 Dimensión estructura.....	24
Figura 2 Dimensión identidad	25
Figura 3 Dimensión cooperación.....	26
Figura 4 Dimensión relaciones	27
Figura 5 Dimensión recompensas.....	28
Figura 6 Nivel de la variable clima organizacional	29
Figura 7 Dimensión Responsabilidad.....	30
Figura 8 Dimensión identidad Profesional	31
Figura 9 Nivel de la variable clima organizacional	32

RESUMEN

La presente tesis titulada Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora, 2019, de metodología correlacional, tiene como protagonistas a 45 trabajadores de la citada municipalidad a quienes se les aplicaron 2 cuestionarios para evaluar las variables clima organizacional y desempeño laboral, las mismas que se validaron a criterio de 3 profesionales expertos en la materia, y del mismo modo se aplicó la confiabilidad resultando que ambos instrumentos eran fiables y teniendo como resultados que en ambas variables la mayoría se ubicaron en el nivel medio, le siguió un considerable porcentaje en el nivel bajo para terminar con un minoritario grupo en el nivel alto, señalando con estos resultados deficiencias en ambas variables que se presentaron en el estudio.

Palabras claves: Clima, desempeño, laboral, organizacional.

ABSTRACT

This thesis entitled Relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the district municipality of Pacora, 2019, of correlational methodology, has as protagonists 45 workers of the said municipality to whom 2 questionnaires were applied to evaluate the variables Organizational climate and work performance, the same ones that were validated with the criteria of 3 professional experts in the field, and in the same way the reliability resulting from the amplification of the instruments that were reliable and having as a result that in those variables the majority were applied they are located at the middle level, followed by a considerable percentage at the low level to end up with a minority group at the high level, indicating with these results deficiencies in the variables considered in the study.

Keywords: Climate, performance, work, organizational.

I. INTRODUCCIÓN

Las características del medio en el que se desenvuelve la humanidad, exige que la sociedad humana se oriente al desarrollo de relaciones de equidad, entendimiento, armonía, solidaridad, a fin de hacer frente de manera conjunta los grandes y graves problemas que venimos atravesando, tales como, la contaminación ambiental, la desigualdad social, la violencia generalizada, corrupción en todas sus formas y niveles, etc. para dejar de caminar en esta dirección se hace necesario que la familia retome el papel que verdaderamente le corresponde en la formación ética moral de los hijos, es decir, buscar un auténtico progreso de la sociedad a través del desarrollo individual, lo cual debe ser integral; en la sociedad actual se observa que existe un desequilibrio, por un lado se observa que existe un avance en cuanto al progreso de la saber y las ciencias aplicadas, por el otro se advierte que se ha dejado de lado el desarrollo y bienestar de la persona en general, lo cual inevitablemente genera fisuras y conduce a la descomposición del organismo social. El acontecimiento característico de la época es el de la rapidez de los cambios estructurales en referencia al progreso del conocimiento y las ciencias aplicadas, dejando de lado el sistema de normas, pautas sociales que se habían establecido en los hábitos de vida de los individuos, los mismos que no se han ajustado a las nuevas circunstancias que impone la sociedad, de ahí que se hace necesario retomar el camino para establecer determinadas normas, que en este mundo moderno nos lleve a establecer buenas relaciones humanas entre individuos, a nivel de grupo y en las instituciones.

Se hace necesario entonces favorecer al hombre un espacio de lucidez sobre su propio yo, este yo es un ser social, creado para contribuir con sus talentos y habilidades hacia el prójimo y la comunidad en pleno, cada uno de nosotros desde nuestro propio espacio, comprendiendo al mundo como una integración social, mitigando prejuicios y estereotipos. Tomando en cuenta y poniéndolas a la práctica estas breves reflexiones harán posible establecer un ambiente agradable de convivencia tanto en el ámbito de la estirpe como en el espacio institución, lo cual, sin duda alguna optimiza el desempeño laboral.

En estos momentos en la sociedad, el clima organizacional tiene gran trascendencia, debido a ello, Urías (2011) manifiesta que, las grandes compañías, determina que el clima organizacional, es la estrategia para lograr grandiosos niveles de

producción y productividad en las empresas, debido a que se mantiene estrechas y sanas relaciones laborales entre los trabajadores, es decir, que exista una satisfacción laboral que aporte al espíritu de cooperación, compañerismo y solidaridad, lo cual hace eficiente al trabajador y por ello a la organización, de este modo se estará aportando a que la empresa alcance el éxito deseado, como consecuencia de una satisfacción del trabajador en su centro de laboral, lo cual permite un gran despliegue de energía que mejora las relaciones laborales y con ello el desempeño del trabajador llevando al éxito a la organización. Al respecto, Quispe, (2015) (...) señala, que en los últimos tiempos se han venido tomando en cuenta un conjunto de estrategias a fin de crear un ambiente colectivo adecuado que permita al empleado optimizar sus pericias, capacidad, conocimiento, su convivencia y competencias intelectuales, las mismas que coadyuvan a lograr las metas organizaciones propuestas.

Matute, (2016) refiere que ante la anarquía que se ha venido configurando en las distintas cooperaciones del mundo y con graves consecuencias en el campo económico, político, se ha hecho imprescindible la búsqueda de estrategias que conlleven a superar esta situación, debido a ello ha emanado una serie de estudios orientados a establecer lineamientos que mejoren el clima organizacional en las corporaciones, lo cual indudablemente debería optimizar las relaciones laborales de los trabajadores, con esto también se ha establecido ciertos lineamientos para la evaluación del rendimiento de los trabajadores, la misma que está orientada a exigir un trabajo de calidad, así como un comportamiento organizacional del desempeño laboral.

Antúnez, (2015) Enfatiza que el ambiente social (colectivo), es un componente fundamental en aras de optimizar el beneficio laboral del trabajador, de la disposición que tenga el trabajador dependerá el rendimiento de la empresa, es decir, el tipo de relaciones que se desarrollen en el centro de trabajo influye objetiva o denegadamente en el comportamiento y rendimiento del trabajador, cuando se habla de relaciones laborales no solo se hace regencia a aquellas que dan entre los trabajadores, sino también de estos con quienes conducen los destinos de las empresas, es decir con los ejecutivos; la literatura nos indica que ha quedado demostrado que en el supuesto que el empleado se aprecie satisfecho en el ambiente donde se desempeña, su rendimiento será óptimos, eficiente y eficaz.

Desde hace un buen tiempo atrás, los ejecutivos de las corporaciones se han venido preocupando por la convivencia entre los trabajadores y por ende de su rendimiento laboral, a partir de esta inquietud ha puesto la mirada en el desarrollo del clima organizacional, sin duda que, como lo he venido sustentando líneas arriba, el desarrollo de un sano ambiente laboral contribuye buenamente al rendimiento de los empleados y consecuentemente en la calidad de la producción de la organización, con lo cual se induce a las corporaciones al logro de sus netas propuestos. Desde siempre el desasosiego del estamento directriz de las corporaciones se ha limitado únicamente al gobierno de las planillas de los trabajadores, así como de las relaciones colectivas de trabajo. Aún en nuestros días se mantienen algunas cooperaciones bajo esta orientación tradicional, ante lo cual tengo una preocupación y por ende el desarrollo de la investigación con la intención alcanzar algunas y modestas recomendaciones con miras al cambio, propósito tan necesario e importantes en la mejora del comportamiento de los empleados y con ello lo de las empresas.

En este sentido cabe mencionar que la rutina en el manejo de las relaciones laborales es un claro indicador de estorbo para mejorar las relaciones en el centro de trabajo, así como para aprestar un nivel de afecto entre los trabajadores, esto nos indica que el clima organizacional no ha sido el idóneo lo cual conduce innegablemente a que los trabajadores tomen distancias entre ellos y con mayor énfasis con el estamento jerárquico de la corporación.

Con el propósito de establecer el horizonte de relaciones laborales que establece entre los empleados de los distintos estamentos de la municipalidad del distrito de Pacora, se realiza la observación teórica de dimensiones ambiente organizacional y desempeño profesional. Con este propósito se revisó los postulados teóricos de Idalberto Chiavenato, lo cual me permitió establecer las dimensiones para cada una de las variables, teniendo en cuenta la trascendencia de las mismas en el análisis de la conducta de la estructura organizativa. De la misma manera se buscó establecer la correspondencia entre las dos dimensiones propuestas y las variables consideradas para el trabajo de investigación, con el ánimo de determinar cuantitativamente (numéricamente) el nivel de reciprocidad entre las variables, así como establecer medidas para mejorar la convivencia laboral de los empleados de la institución en referencia.

Seguidamente se plantea los antecedentes de estudio los mismo que siguen el siguiente orden: internacionales, nacionales y regionales o locales.

Díaz Zárate (2017) El clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Comuna del Distrito de Puente Piedra - 2016. El presente antecedente de estudio se desarrolló en la municipalidad distrital de Puente de Piedra de la Ciudad de Lima, con el propósito contrastar la correlación en las variables ambiente colectivo y desempeño laboral en los empleados de la referida institución, la población de estudio lo constituyen 274 empleados de la comuna, en entre nombrados y contratados, la muestra poblacional lo constituyeron 105 trabajadores, de los cuales se seleccionaron 20 personas y se les suministro una evaluación de entrada. El propósito del estudio consistió en: Establecer la correspondencia entre el ambiente organizacional con el desempeño laboral en los empleados la Comuna distrital de Puente de Piedra de la localidad de Lima. Para recoger la información se emplearon técnicas como la encuesta estructurada, en el procesamiento se empleó el procesador SPSS versión 22. El estudio fue de tipo aplicado, Carrasco (2009), en base a que el propósito del estudio es establecer el grado de reciprocidad de las dimensiones para proponer soluciones prácticas si se identificara carencias en la actuación de las dimensiones y su reciprocidad en los trabajadores de la Comuna de Puente Piedra. La investigación es correlacional. El diseño no experimental transaccional

Para el análisis d la información se aplicó el Rho de Spearman, se obtuvo correspondencia de aceptación entre liderazgo y práctica laboral en 0.956 y una reciprocidad sobria en la dimensión ambiente colectivo (social) y la variable apreciación del desempeño en su labor; existe 7 variables de relaciones las que se ubicaron en una correspondencia reveladora. De la información recogida, procesada y analizada se desprende la existencia de un buen ambiente laboral entre los empleados de la comuna edil, por consiguiente, un desempeño laboral apropiado. Finalmente se arribó a los siguientes resultados, de la muestra de estudio, 105 trabajadores, el 54,3% que corresponde a 57 trabajadores, ellos estiman que el ambiente organizacional es bueno; 31 trabajadores que hacen un 29,5% refiere que el ambiente organizacional tiene un rango muy bueno; 13 empleados, equivalente al 12,4% opinaron que el ambiente organización tiene un rango

regular, solo 4 trabajadores, correspondiente al 3,8% ven al ambiente organizacional de la comuna en un rango malo. Con relación a la dimensión liderazgo, la muestra revela la siguiente información, 43 empleados que hacen el 41% estima que el liderazgo tiene un nivel valioso, 38 empleados que corresponde al 36,2% refiere que el liderazgo muestra un nivel muy bueno, por otro lado, 20 empleados, equivalente al 19% plantea que el liderazgo tiene un rango regular, finalmente 4 trabajadores que corresponde al el 3,8% estima al liderazgo en un rango malo.

Huaripoma Coronado y Rosado Evangelista (2018) su trabajo de investigación Titulado: Correspondencia entre el ambiente laboral y la práctica laboral del personal contratado administrativo en entidades públicas del cercado de la capital. El estudio tiene como propósito: Establecer correspondencia que concurre la variable ambiente de trabajo y el desempeño laboral en el personal CAS. en entidad pública del Cercado de Capital del Perú. La metodología de estudio. Investigación cuantitativa, correlacional, Hernández. Hernández, Fernández. & Baptista (2010), el estudio se desarrolla en base a la compilación de información para constatar hipótesis, tomando como base al cotejo cuantitativo y el estudio numérico. El diseño de estudio, no experimental, se aplicó el cuestionario Likert con 50 ítems, para recoger la información, se tomó en cuenta cinco variables: elaboración personal, compromiso laboral, control, comunicación y contextos laborales, La población de estudio lo constituyeron 285 trabajadores del D. Legislativo N°1057 CAS, la muestra lo constituyeron 164 trabajadores, se arribaron a los siguientes resultados: En la dimensión 1 “Comunicación” es en la cual se alcanzado un alto participación de varianza 39.1%, en la dimensión 2 “Supervisión” es la dimensión segunda donde se observa significativo porcentaje también de varianza 12.04%, en la dimensión 3 “Involucramiento laboral” se logró determinar una varianza de 10.49%, en la dimensión 4 “Realización personal” se aprecia una varianza de 6.41%, finalmente en el dimensión 5 “condiciones laborales” la varianza fue de 6.383% por ciento. Se arribó a las siguientes conclusiones entre otras:

Concurre una correspondencia importante entre ambiente laboral y la práctica laboral de los trabajadores CAS en las instituciones públicas del Cercado de Lima, 2017. Con lo cual se prueba la validez de la hipótesis primordial del estudio propuesto, lo cual facilita señalar en tanto sean positivas la idea de los empleados el ambiente laboral mejor será el desempeño laboral del personal contratado en la modalidad CAS de la institución.

La actuación personal se condice elocuentemente con el desempeño en equipo del personal CAS en las instituciones del sector público del Cercado de Lima, 2017. Por lo que los efectos mostraron que la percepción de oportunidades de mejora, con el pago que se les da conlleva a una mejora de la condición de vida de estos trabajadores materia de la investigación. Les faculta así mismo a estos laboristas educarse y desarrollarse en la institución. Los resultados obtenidos confirman de manera positiva la hipótesis planteada, se obtuvo una relación alta.

Con relación a la variable: contextos profesionales, se da un aparejamiento significativo con la disposición de los trabajadores CAS de instituciones estatales del Cercado de Lima. La información determina que los estímulos por un el buen desempeño, consistente en las remuneraciones están presente tomando en cuenta el esfuerzo y calificación del trabajador, lo cual se refleja en la calidad del trabajo que brinda la entidad estatal, esto se ha podido notar en lo siguiente, en la medida que el trabajador percibe que su trabajo es valorado se preocupa por un mejor desempeño, con lo cual se probó nuestra hipótesis planteada, en una proporción alta.

Local

Cubas Vásquez (2019) en su tesis: El clima organizacional y el desempeño laboral de los maestros del IEST “04 de junio de 1,821” de la provincia de Jaén - Cajamarca. El presente trabajo de investigación diseño su objetivo: “Establecer la correspondencia entre ambiente organizacional con la práctica laboral de los profesores para optimizar la disposición pedagógica los docentes del IEST. “04 de Junio de 1,821” de la provincia de Jaén, Cajamarca”. El trabajo es correlacional, de esbozo no experimental-transversal, el universo de estudio lo constituyeron 39 docentes, 27 de ellos nombrados y 12 contratados, se tomó como muestra de estudio a 21 docentes, 18 contratados y 3 contratados, para el recojo de la información se tomó en cuenta las técnicas de gabinete: Fichas resumen, textuales, t como técnicas de campo, la observación y la encuesta, como instrumento el cuestionario clima organizacional, el método fue el analítico sintético así como la estadística descriptiva, se arribó a los siguientes resultados.

Referente a la correspondencia entre ambiente organizacional, los profesores tomados en la muestra de estudio, el 14.2% (3) perciben en la entidad un ambiente organizacional excelente, el 42.9 % (9), de los profesores observa que en la institución se desarrolla ambiente organizacional bueno, el 38.1 % (8) de los profesores de la muestra determinan que en la entidad educativa existe un ambiente organizacional regular, en tanto que el 4.8 % (1), de los profesores observan que en la fundación existe un ambiente organizacional deficiente, en esta dimensión se podría concluir señalando que en el IEST “04 de Junio de 1,821” de la provincia de Jaén se desarrolla un buen clima organizacional entre el estamento docente. En relación a la dimensión: Práctica Laboral los maestros de la referida institución el 14.3 % (3) de los maestros refieren percibir una escala de sobresaliente práctica profesional, el 61.9 % (13) de docentes se encuentran en una escala de Práctica profesional Buena, el 23.8 % (5) de los profesores dicen que la práctica laboral en la fundación es habitual, de esto se arriba a la conclusión de que la práctica profesional de los maestros de la institución en estudio es buena.

Bravo Cueva y Estela Saavedra (2015), en su trabajo titulado. “Repercusión del Ambiente Organizacional de la Comuna Distrital de la Victoria en el Práctica Laboral de la Mano de Obra” el objetivo de la investigación fue: Determinar la repercusión del ambiente organizacional en la Comuna Distrital de la Victoria en la práctica laboral de sus obreros. La población de estudio lo constituyen 35 obreros entre varones y mujeres, comprendidos en las edades 25 a 65 años, El método de estudio se configura en base a los lineamientos del enfoque de la investigación cuantitativa, para Hernández (2010), se busca explicar la relación causas entre ambiente organizacional y práctica laboral de la mano de obra de la Comuna de la Victoria. La técnica de recojo de información fue el cuestionario tipo Likert con 28 ítems, donde se plantean afirmaciones o juicios de valor. Los resultados son los siguientes, con relaciona la reglamentación para el desempeño de las ocupaciones se obtuvo los siguientes testimonios. La apreciación de los trabajadores con relación al MOF (Manual de Organización y Funciones) el 37,9% de los trabajadores que conforman la muestra de estudio señalaron estar de acuerdo con la administración de dicho instrumento de control, el 15,8% refirió indiferencia con relación a la aplicación del manual, un 10,5% refirió estar en disconformidad con la aplicación del manual, un porcentaje similar al último detallado, es decir, el 10,5% se muestra en totalmente de acuerdo, en tanto que solo el 5,3% se muestra no estar de acuerdo. Con respecto a la conducción de los programas

internos de estimulación los encuestados 31,6% consideran innecesarios o malos, el 26,3% de la muestra dice no son ni buenos ni malos, un 26,3% de los trabajadores encuestados lo supone buenos, el 10,5% los cree muy malos, solamente el 5,35% los supone como muy buenos. Por otro lado, la muestra de estudio en un 52,6%, estima importante recibir con continuidad charlas de realización personal, el 15,8% lo cree poco significativo, estas charlas, un 15,8% lo estima nada importante, el 10,5% cree que en poco es importante, un 5,3% plantea que los programas cualesquiera que fuere su naturaleza no son muy importantes.

A continuación, se plantea el sustento teórico del trabajo de investigación, tomando en cuenta las variables de estudio y se realiza en el mismo orden que ha sido formuladas en el problema de investigación.

Brunet (2011), la génesis de clima organizacional no se ha precisado aun, se estima que la definición de ambiente organizacional emana del movimiento de la Escuela de Gestalt y en la Escuela Funcionalista. La primera (Gestalt) con sus protagonistas: Max Wertheimer, y Kurt Lewin, entre otros, existe quienes concentran su orientación en la apreciación (el todo es más que la suma de sus partes), subrayan que los individuos tienen una sensación de su ambiente, en base a sus meditaciones determinadas por ellos mismos, lo cual repercuten en su conducta y actuación. Por su parte la Escuela Funcionalista recalca que la persona se sobrelleva y delibera en relación al medio que lo circunda, Brunet subraya que ambas escuelas poseen algo en común, al señalar que las personas tratan de lograr una ponderación ante el medio que lo rodea.

Ramos (2009) subraya que, con respecto al clima organizacional existen muchos estudios, con planteamientos diferentes, sin embargo, luego de amplias deliberaciones han llegado a un acuerdo al estimar que: el ambiente organizacional es variable de calidad de vida profesional y tiene repercusión en la producción, la productividad, así como en el desarrollo de la capacidad humana comprometida con una corporación. No dejan de lado que estos planteamientos están relacionados con los procedimientos de mediación a los que pueden ser sometidos.

El ambiente organizacional es mecanismo multidimensional, que se configura teniendo en cuenta un conjunto de elementos diversos, el ambiente tiene un principio de continuación, no de modo constante como lo que sucede con la cultura, es decir que puede variar, el clima se configura por las particularidades de los agente sus conductas, las actitudes y factores que concurren en la organización, el clima es externo a la persona, es diferente a la labor, acarrea resultados sobre el conducta, es un componente inmediato de la conducta en base a que incide en las cualidades, perspectivas influyentes inmediatos de la conducta.

Chiavenato (2009) La cultura organizacional es un vocablo corriente utilizado en dos sentidos distintos. Por un lado, simboliza el agregado de hábitos y prácticas en un periodo definido de una comunidad, también determinada, y por otro, hace referencia, a las artes, sabiduría y otras expresiones enmarañadas del entendimiento y comprensión humana, estimadas en conjunto. En el análisis de las colectividades, la cultura, hace referencia al modo de vida de social tomando para ello todos sus estilos, ideas, dogmas, hábitos, normas, artes, etc. Siendo así todas las personas poseemos una cultura ya que constituimos un segmento de una estructura cultural, en base a ello actuamos, juzgamos a otras culturas desde nuestro propio parecer y cultura. De ahí el relativismo de la cultura, porque los credos y la conducta solamente se perciben en correspondencia con el sub contexto cultural. La cultura social o cultura de grupo, es una unidad de costumbres y opiniones determinadas por pautas, valores, cualidades, posibilidades de las que participan los integrantes de las corporaciones.

Chiavenato, es un estudioso muy preocupado y está avanzando en su planteamiento teórico con respecto a los lineamientos de la administración y la gestión, sustentadas en la gama de corrientes teóricas sobre el ambiente organizacional, y cultural. Las dimensiones que prioriza son las motivacionales, el liderazgo, las comunicativas entre otras categorías ligadas a los problemas más recientes, como el stress, acontecimiento básico para el estudio y mejora del clima organizacional.

Ivancevich (2006) indica que el ambiente organizacional, no es otra cosa que determinar la conducta, actitudes y el desempeño de las personas en un entorno organizacional; en este propósito se toma en cuenta los principios teóricos de las Ciencias

Sociales como: la Psicología, Sociología y Antropología cultural, las cuales determinan ciertos lineamientos de la percepciones, valores, capacidades de aprendizaje, así como formas individuales de comportamiento en el desarrollo de la actividad laboral desarrollada en equipos de trabajo, en una corporación determinada, o la manera de estudiar la mirada al medio externo de la organización, teniendo en cuenta todos y cada uno de sus componente, aun las políticas, objetivos, misiones, estrategias definidas para prestar el servicio a la comunidad.

Para Luthans (2008) Un clima organizacional auténtico es el resultado del esfuerzo de todos los integrantes de la corporación, con lo que se pone en evidencia todas las destrezas y las capacidades psicológicas reales del potencial humanos, este esfuerzo necesita también una conducción eficiente con lo que se estará dando paso al cumplimiento de las obligaciones que se tiene con la institución que nos brinda la oportunidad para nuestra propia realización.

Rodríguez (1999) señala que el ambiente organizacional son discernimientos consensuados entre los integrantes de una corporación con relación al trabajo, al contexto, al espacio físico, a la apreciación sobre las políticas de gobierno en la institución, hechos que se dan y que determinan cierta tipos de convivencia entre los trabajadores, es decir se toma en cuenta las interacciones desarrolladas por el personal y los distintos lineamientos normativos formales que norman las relaciones entre los trabajadores.

Chiavenato (1992) manifestó en sus estudios que: el ambiente organizacional establece un ambiente familiar en la corporación, se trata de una atmósfera emocional, particularidad que concurre en toda institución. De igual manera refiere que la definición de clima organizacional comprende distintos componentes del escenario, que se manifiesta recíprocamente en varios niveles, como: el tipo de ordenación, la ciencia aplicada, administración de metas estratégicas, los estatutos internos, los componentes estructurales, todo esto ligado a las cualidades, conjunto de valores y conductas sociales con lo cual se constituye los elementos sociales.

De los estudios presentados se puede deducir que el ambiente organizacional, es una apreciación que se tiene sobre los distintos componentes que se vinculan en el medio de

trabajo, y que van determinando cierto ambiente de convivencia y que en base a estas percepciones se pueden plantear medidas correctivas si fuera necesario para mejorar el ambiente organizacional en la institución, es decir que se plantean acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar o fortalecer el proceso a fin de alcanzar resultados institucionales.

El componente ambiente organizacional, en nuestro tiempos ha logrado ubicarse en un sitio importante, por lo que, necesariamente se debe tomarse en cuenta en todas y cada una de las organizaciones sin importar cual sea su fin o naturaleza, es decir, organizaciones de producción de bienes, servicios, etc. en la medida que el ambiente organizacional sea favorable se fortalecerá la capacidad de entrega de los trabajadores, y con ello la mejora de la producción y consecuentemente el desarrollo institucional; en ningún tipo de institución, el estamento gerencial debe perder de vista la importancia del clima organizacional, más aun si se toma en cuenta que los trabajadores son el componente dinámico, activo constituyéndose desde luego en el agente responsable de la producción y la productividad, de lo cual dependerá la rentabilidad y el éxito de las corporaciones, el ambiente organizacional no se configura solamente por la interacción que entablan los trabajadores entre sí, sino también por la disponibilidad y acceso a todos y cada uno de los elementos que facilitan un buen desempeño del trabajador.

Los componentes del ambiente organizacional son tres: Factores psicológicos e individuales, para Schneider (1983) señala que las personas están en capacidad de determinar los procesos en una corporación, de los cuales se enfatiza la necesidad del trabajador en cuanto a un buen desarrollo de la interacción social, para lo cual se hace necesario emparentarse con otros. Deseo de construir emociones de afinidad en la corporación. La edificación de una emoción positiva o negativa, al sentirse parte de la institución, o actuar por compromiso depende del tipo de clima institucional que se desarrolle en la corporación.

Para Quispe, (2015) Mediante el *aspecto psicológico*, se identifica su propio actuar y va determinado el actuar de los otros, fija posición sobre el modo de actuar del individuo ante las particularidades de la corporación, según la cimentación personal que se tenga, tales como: libertad individual, nivel de agrado, estimulación, sentido de identidad,

responsabilidad y compromiso con los objetivos, compromiso de trabajo y habilidad al cambio; los componentes determinan el concepto de ambiente laboral, el que está sujeto a un sin número de propiedades del ambiente laboral percibido directa o disimuladamente por el personal, lo cual repercute en la conducta del trabajador.

Para, Toro (2005) La orientación *factores grupales*, conceptualiza al ambiente organizacional como: “la perspicacia conjunta y simultánea del contexto interno de la corporación, así como del equipo donde los componentes sociales del trabajo se cristianizan en una fuente de complacencias indisolubles, se genera desarrollo individual, se busca y ensaya ser comprensivo, ayudar, a admitir disconformidades” lo cual va generando ambiente de paz, que conlleva a disminuir la irritación interpersonal, acontecimiento que ira propiciando grandes beneficios a la corporación, sus integrantes para conseguir efectos positivos a favor de la colectividad, de este modo los factores se constituyen en ánimo de cooperación; cordialidad al jefe; amistades con el otro, ejecución de faenas en equipos, desarrollo de liderazgo y construcción de valores sociales.

La dirección *factores organizacionales*, al respecto, Quispe (2015) señala: las instituciones son realidades distintas unas de otras, en base a ello cada una de ellas tiene sus particularidades y propias características, particularidades en algunos casos únicas y exclusivas, las que redundan en el procedimiento del trabajador, configurando un clima organizacional exclusivo también, en cada institución, y por lo mismo en el rendimiento productivo de la organización. Destacan entre estos componentes la comunicación el diseño de políticas, planteamiento de fallos, la estructura corporativa, nivel jerárquico y predominio en el puesto, peligros laborales, diseños corporativos, aspecto físico, aprestamiento tecnológico, etc.

Con respecto a la variable *desempeño laboral*, Abraham Maslow, desarrollo su teoría de la Motivación, la que se distingue por el Poliedro de Maslow, en él se propone una jerarquización de las necesidades en cinco horizontes, donde la persona está en la responsabilidad de atender a cada uno de estos niveles. En uno toma en cuenta las necesidades básicas (primarias) fundamentales para la sobrevivencia de la persona, conocidas también como necesidades fisiológicas como: comer, beber y dormir; a fin de cubrirlas se debe disponer de un pago y situaciones de trabajo básicas. En el segundo

nivel hace referencia a las necesidades de defensa y seguridad, en el campo laboral, esto hace referencia a la estabilidad laboral, permanencia en el trabajo, seguridad social y estipendio por encima del mínimo. En la tercera escala se hace mención a las necesidades sociales, amistades, afecto, inclusión, compañerismo, etc., con respecto al trabajo menciona a la capacidad de actuar conjuntamente con otros individuos, haciendo gala del compañerismo, empatía, vínculo laboral. Con referencia a la cuarta escala, señala que hace referencia a las necesidades de respeto y posesión de un estatus, lo cual en el campo laboral estaría relacionado con el desarrollo de acciones que determinan una emoción de logro y compromiso, estímulos, impulsos y reconocimiento. El ultimo nivel, es decir, el más alto significa la autorrealización personal, en el campo laboral, hace mención a la posibilidad de esgrimir absolutamente destrezas, capacidades y esmero. En este estudio, Maslow ha destacado las siguientes características:

Solamente las necesidades no compensadas fiscalizan la conducta de todos los individuos, las necesidades compensadas no generan ningún comportamiento.

Las necesidades fisiológicas vienen a este mundo con los individuos, las otras necesidades emanan en el devenir del tiempo.

En la medida que el individuo consigue reparar sus necesidades fisiológicas emanan paulatinamente necesidades de orden más avanzado; no todas las personas abrigan necesidades de autorrealización propio, por lo que se trata de una aspiración personal.

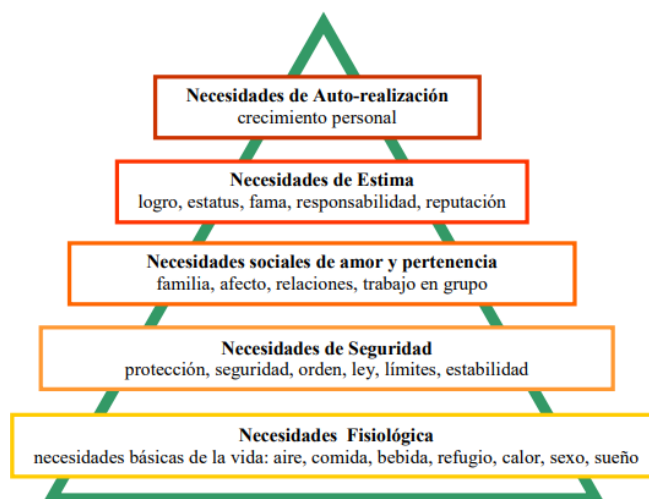


Figura 1. Adaptado de Chapman (2007).

El planteamiento teórico de Herzberg, propuesto por Quispe (2015), refiere, lo más significativo en la vida de una persona es el trabajo, preponderantemente considerado una acción social, en la que se coloca en tela de juicio la importancia de la motivación, con el propósito de alcanzar objetivos y acceder a la satisfacción de necesidades sociales de todo tipo. Herzberg sustentó su postulado teórico en base a las derivaciones logradas de la ejecución de las entrevistas a distintos trabajadores desarrollados con profesionales. Solicito que hagan memoria sobre efemérides pasadas y anónimos, que explicaran los motivos de su actuación. Herzberg reveló una sucesión de circunstancias y elementos laborales que incitan valiosos horizontes de complacencia y estimulación en la labor ejecutada. Sustenta su postulado teórico teniendo en cuenta el medio intrínseco del empleado lo cual se sujeta a dos motivaciones. Por un lado, los componentes higiénicos o componentes extrínsecos: se trata del medio que rodea a los individuos y de la manera en que se desenvuelve en su trabajo, los cuales se encuentra fuera del control de los individuos. Es Primordial el componente higiénico, sueldo, beneficios sociales, paradigma de conducción o control, lo cual repercute en los trabajadores, el aspecto físico y ambiental de trabajo, las políticas, disposiciones reglamentarias implantadas y que norma que regulan la marcha de la institución. El otro componente se refiere a la estimulación extrínseca, el apremio o estímulo que se brinda a los trabajadores lo cual conmueve a un individuo a ejecutar una actividad, este componente llega de fuera, se trata de un estímulo externo y que no procede de la misma actividad, actúa como un auxilio. Por ejemplo, cuando un individuo ejecuta entrenamiento físico no lo realiza por el solo hecho de complacerse realizándolo, sino por motivaciones de status. Herzberg, subraya que solamente los componentes higiénicos son tomados en cuenta en la estimulación de los individuos, en algunas circunstancias el trabajo es un escenario riguroso y para conseguir que los individuos trabajen a gusto, se debe recompensar, estimular salarialmente, es decir, se debe estimular a los individuos a cambio de mejores faenas. De acuerdo al trabajo de Herzberg cuando los componentes higiénicos son buenos se impide el disgusto de los trabajadores, y de lo contrario se genera insatisfacción. Herzberg lo tipifica como un componente de disgustos.

Hipótesis X y postulado Y de Douglas Mcgregor. insignes estudiosos de la escuela administrativa de las relaciones humanas y de mucha trascendencia de mediados del siglo

XX, cuyos postulados tienen gran aplicabilidad en nuestros días, no obstante haber aguantado el paso más de cuarenta años de gran producción teoría y modelos gerenciales que se vienen experimentando.

López (2001) citando a McGregor en su tratado: El lado humano de las organizaciones; refiere dos conveniencias de reflexión de los gerentes, a las que llama hipótesis “X” y postulado “Y”.

Los Ejecutivos contrastados con la hipótesis “X” suponen que los dependientes actúan como animales de trabajo, que solamente proceden mediante el rigor, es decir que se zaran de ante coacción; lo directivos se sustentan en el equivocado mandato de garrote y la zanahoria, así como la petulancia de insuficiencia de los trabajadores, se cree que las personas no están hechas para el trabajo y que existe una predisposición oriunda al sosiego y que, como el negrito del batey (la canción), la labor es un modo de escarmiento así que algunos señalan “trabajar es tan maluco que hasta le pagan a uno”, lo cual se sustenta en dos insuficiencias inmediatas en la institución: la inspección y la estimulación. Los argumentos de la hipótesis X, se sustentan en los siguientes principios:

La persona media, no encuentra sentido trabajar, por lo que obviara hacerlo, esto da pie a la siguiente.

De manera clara, los trabajadores son considerados como los caballos: si no se les espolea no trabajan. Las personas necesitan que les obligue, inspeccionen, manden y amenacen con escarmientos, si no es así no se lograrán propósitos de la empresa.

La persona “especial” sorteará cualquier compromiso, no ambiciona, por el contrario, exige seguridad, sobre todo, esto lleva que se les oriente constantemente en lo que deben desempeñarse, es decir, requieran que los conduzcan en sus labores.

En lo concerniente a la teoría “Y” estiman que sus subordinados hallan en su ocupación un placer como fuente de satisfacción, se ven complacidos por lo que se preocupan constantemente por alcanzar excelentes resultados para la institución, en tales circunstancias a las instituciones corresponden licenciar las competitividades del potencial humano. Los supuestos básicos del postulado Y son:

El despliegue corporal e intelectual en el trabajo es tan común como en el esparcimiento o la tranquilidad, a la persona promedio no le incomoda el trabajo como tal.

No se necesita la imposición, la fuerza o las injurias para que los trabajadores se acomoden a alcanzar las metas de la institución.

Los individuos se implican con las metas de las instituciones en base a sus recompensas por su esfuerzo, la conspicua recompensa es la complacencia del ego y consigue ser ocasionada por la voluntad realizada para lograr las metas institucionales.

En circunstancias estándar la persona media asimilará no solo acceder compromisos sino a investigar.

La generalidad de los individuos tiene una expectativa grande de lograr objetivos, mediante la creatividad y perspicacia que ayuda a dar tramitación a las dificultades de la institución.

Luego se pasa a plantear el problema de investigación, el mismo que se realiza en los siguientes términos: ¿Cuál es la correspondencia del ambiente organizacional con la práctica laboral del personal de la comuna del distrital de Pacora provincia de Lambayeque 2019?, se plantea seguidamente la justificación del trabajo de investigación en los siguientes términos: la correspondencia que se da entre la variable ambiente organizacional y práctica laboral entre los trabajadores de la comuna del distrito de Pacora, se sustenta en el empleo de la metodología científica, de igual forma se ha tenido que contrastar el estudio con otros desarrollados en latitudes diferentes, la metodología de trabajo permitió identificar los niveles de correspondencia entre las dimensiones de trabajo, una correlación positiva de los resultados redundará en benéfico de la población, la muestra de estudio está constituida por actores sociales, es decir, trabajadores al servicios de una comunidad, en el desarrollo de la investigación se procuró hacer uso de instrumentos validados con rigor científico los cuales brinda una garantía a la información que se presenta, es decir el registro de datos es totalmente objetiva. La justificación social queda evidenciada por cuanto la teorías del ambiente organizacional y satisfacción profesional, alcanzan los

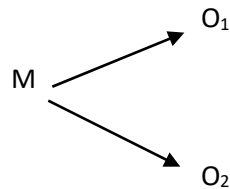
lineamiento y estrategias adecuadas para maximizar el desempeño de los trabajadores y consecuentemente los dividendos de las corporaciones, con un manejo apropiado de los lineamientos que señalan las teorías, se hace posible desarrollar sentimientos de identidad en los trabajadores con su labor y la empresa, de esta manera se optimiza el ambiente organizacional, consecuentemente la práctica laboral, redundará en la construcción de un ambiente social positivo; se trata del potencial humano orientado a la creación no solamente de bienes y servicios sino de una cultura de valores para la construcción de una sociedad acorde con la dignidad humana.

Con respecto a los objetivos de la investigación el Objetivo general: Mostrar la analogía que concurre entre el ambiente organizacional con el servicio profesional que presta el personal de la comuna del distrital de Pacora -2019. En cuanto a los objetivos específicos: Explicar la analogía que se da entre el liderazgo con la práctica laboral de los trabajadores de la comuna del distrital de Pacora. Detallar la correspondencia que concurre entre la estimulación con el cargo laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacora. Interpretar la correspondencia que concurre entre la comunicación con la práctica laboral de los empleados de la comuna del Distrital de Pacora. Determinar si existe correspondencia alguna por la aplicación de habilidades en el práctica laboral y los empleados de la comuna Distrital de Pacora.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

El estudio es una investigación correlacional, trabajo en el que, se evalúa dos dimensiones para posteriormente determinar numéricamente su nivel de correspondencia entre ellas, (Mejía, 2017) el diseño no experimental – transversal, el esquema:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación la variable 1 Clima organizacional

O₂ = Observación a la variable 2 desempeño laboral

r = correlación entre las variables 1, 2

2.2. Variables, Operacionalización

Variable independiente: Clima organizacional

Variable dependiente: Desempeño laboral

2.2.1. Operacionalización

Tabla 1.

Clima Organizacional

Def, Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Es el conjunto de atributos percibidos de una organización y, o sus subsistemas, o	El clima organizacional se determinará de acuerdo al estudio de las siguientes dimensiones:	Estructura	Obligaciones	1
			Reglas	2
		Identidad	Políticas	3
			Significado	4,5

ambos, que pueden ser inducidos de forma que las organizaciones sean acordes con sus miembros o el entorno (Litwin y Stinger, 2004, p.150).	Estructura, Identidad, Cooperación, Relaciones y Recompensas	Cooperación	Reconocimiento del grupo	6
			Logro de grupo	7,8,9
			Apoyo de grupo	10,11,12
	Relaciones	Recompensas	Trabajo en equipo	13,14,15
			Respeto	16,17,18
			Solidaridad	19,20,21
	Recompensas	Recompensas	confianza	22,23,24
			Salarios	25,26
			Incentivos	27,28
			Beneficios	29,30

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Desempeño Laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	
Es la capacidad, habilidad y actitud traducidos en Responsabilidad e Identidad profesional que tiene el trabajador para realizar su actividad laboral	Operacionalmente el desempeño laboral se medirá con un test que mide su responsabilidad e Identidad profesional	Responsabilidad	❖ Puntualidad	1,2,3,4,	Encuesta
			❖ Proactividad	5,6,7,8	
		Identidad profesional	❖ Vocación	9,10,11,12,	
			❖ Compromiso	13, 14,15,16, 17	
			❖ Influencia	18, 19, 20	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población muestra y muestreo (Incluir criterios de selección)

Para la presente investigación se consideró una muestra de 45 trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora, se seleccionó toda vez que el investigador forma parte de los trabajadores de la entidad municipal, y por decirlo de alguna manera se hace más factible su desarrollo toda vez que se pudo aplicar los instrumentos de recojo de datos, asimismo se tuvo en cuenta la disponibilidad del tiempo para su ejecución.

En lo que corresponde a la presente investigación se consideró una población muestral de 45 trabajadores de la institución municipal antes mencionada:

Tabla 3
Muestra del estudio

	VARONES	MUJERES	TOTAL
Trabajadores de baños del Inca	29	16	45
Total	29	16	45

Fuente: Municipalidad baños del Inca, 2019.

Los razonamientos de elección de la población fueron diversos porque sus componentes reúnen características particulares que serán materia de averiguación. Para ello se establecieron los criterios de inclusión en función a las responsabilidades de cada uno de los trabajadores, los mismos que tuvieron que resolver un cuestionario que consta de 20 preguntas relacionadas al desempeño laboral.

Es preciso indicar que los informantes son trabajadores de planta, es decir los nombrados y los permanentes, asimismo es preciso indicar que aquellos trabajadores de puestos de confianza, u otros trabajadores que se encuentren como locador de servicios no serán considerados en el recojo de la información.

Es oportuno mencionar que de acuerdo a los criterios establecidos en los acápites anteriores se hace necesario indicar que esto responde a los propósitos y objetivos de la investigación.

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

Para la presente investigación se utilizó lo siguiente:

Técnicas.

a. La encuesta:

Para el recojo de los datos se utilizó la encuesta la misma que obedece a determinar la evaluación de las variables de investigación, en este caso al desempeño laboral y el clima organizacional.

Teniendo en cuenta la definición de García (2003) es importante considerar que la encuesta debe cumplir ciertos criterios de elaboración y aplicabilidad en la cual los procedimientos sean los adecuados y sobre todo estandarizados, asimismo debe quedar precisado que puede aplicarse a diversos contextos que permitan recoger información importante y que respondan a las intencionalidades de la investigación.

Instrumentos.

Los instrumentos a utilizar son los cuestionarios de desempeño laboral y clima organizacional, que según Valderrama (2013) se hace oportuno indicar que estos instrumentos presentan preguntas de acuerdo a la operacionalización de la variable problema, es decir el desempeño laboral. Para su elaboración se tuvo en cuenta las dimensiones tal es el caso de la dimensión responsabilidad, con sus indicadores puntualidad y proactividad, las mismas que responden a 8 preguntas. Seguidamente encontramos la dimensión identidad profesional con sus indicadores vocación, compromiso e influencia con un total de 12 ítems y para el clima organizacional el instrumento se basó en el cuestionario diseñado por Sonia Palma.

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Validez del instrumento:

Según Pino (2007) es importante considerar que los instrumentos deben ser elaborados teniendo en cuenta criterios que midan lo que está establecido en los objetivos y que los expertos puedan establecer una validez que implica la aceptación del instrumento para recoger información.

Mendoza (2013) considera que el instrumento debe ser explícito en sus ítem, para ello debe reflejarse un adecuado trabajo en la desintegración de las variables, consideran coherencia

entre las dimensiones e indicadores y termina con las preguntas, además sobre todo no dejar de lado los objetivos.

Frente a lo descrito anteriormente se hace hincapié que los expertos pueden hacer todas las correcciones y sugerencias posibles en el instrumento con la finalidad de tener la oportunidad de consolidar un excelente instrumento midiendo las coherencias de contenido, redacción, organización y plantear las opciones de mejora con la intención de consolidar un buen instrumento de recojo de datos y sobre todo que tenga la posibilidad de ser utilizado en otros espacios y contextos de las mismas características.

Confiabilidad del instrumento.

Para el instrumento clima organizacional, el alfa de cronbach salió 0,76 y para el instrumento desempeño laboral el alfa de cronbach salió 0,78, siendo ambos mayores que 0,75 por tanto los instrumentos son confiables.

2.5. Procedimientos

Para el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación se realizó el siguiente procedimiento:

- a) Se plantearon los objetivos generales y específico claros y precisos.
- b) Se buscaron las teorías independientes que ayuden a vislumbrar las variables de estudio, gracias a la revisión bibliográfica.
- c) Se elaboró la matriz de operacionalización de variable que consistió en desintegrar la variable desde las dimensiones, indicadores e ítems.
- d) El instrumento de recojo de información elaborado paso por juicios de expertos para su validez, posteriormente se aplicó un piloto para determinar la confiabilidad del mismo y ser aplicado en las muestra de estudio.
- e) Se interpretó la información utilizando estadística descriptiva.
- f) Producto de los resultados del procesamiento de los datos se inició el planteamiento de la propuesta la misma que tienen por finalidad solucionar la problemática planteada; ello implica diseñar un programa de habilidades blandas para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipal en mención.

2.6. Método de análisis de datos.

Para el procesamiento de la información se realizó en tablas de frecuencias con la finalidad de tener claros los porcentajes de todos los sujetos que fueron parte de la investigación. Esto es oportuno indicar que se utilizó el SPSS.

Se hicieron gráficos a través del estadístico de Microsoft Excel.

2.7. Aspectos éticos.

En relación a los aspectos éticos, la investigación fue aprobada por el comité institucional de ética de la Universidad, luego de la medición de línea base y la medición final guardará la confidencialidad de los datos.

Se guardó con absoluta reserva los resultados obtenidos, los cuales sirvieron sólo para los fines del presente trabajo de investigación. No se publicaron nombres de los trabajadores involucrados en la investigación; así como no se otorgaron premios, estímulos por brindar información ni se aplicaron sanciones.

III. RESULTADOS

Los resultados se presentarán de acuerdo a los objetivos previstos:

Objetivo 1: Determinar el nivel de Clima Organizacional en los trabajadores

Para esto empezaremos con la organización de los resultados de las dimensiones para luego pasar por la variable general.

Tabla 4

Dimensión estructura

Estructura	F	%
Bajo	18	40.00
Medio	20	44.44
Alto	07	15.56
Total	45	100.00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores

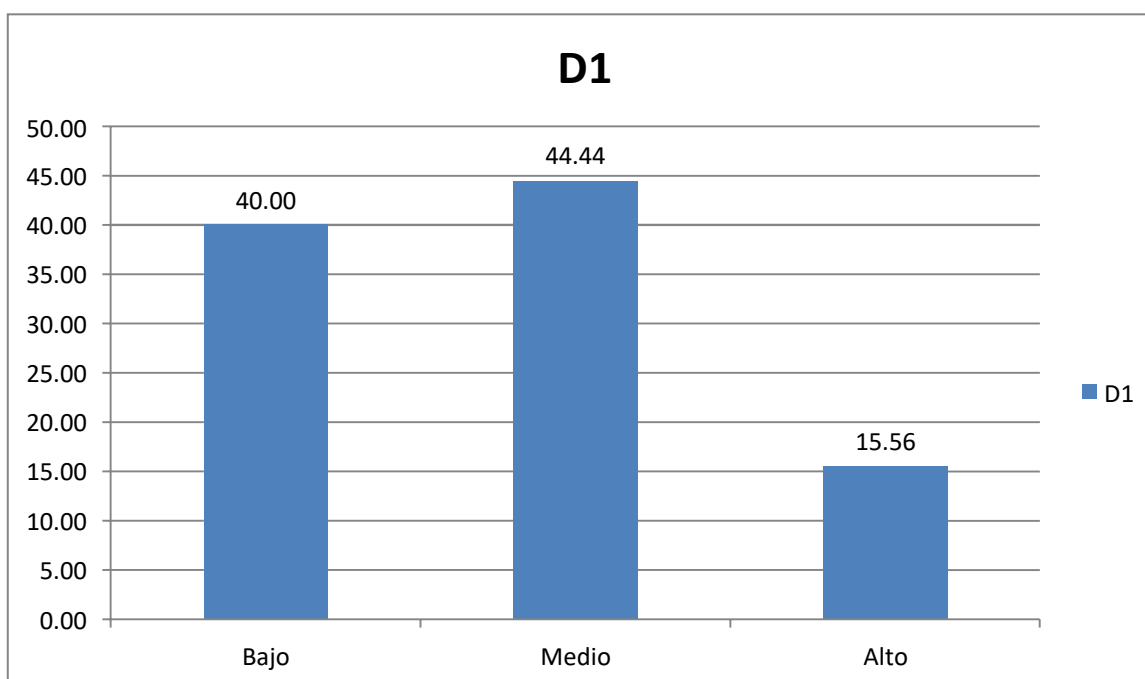


Figura 1: En el instrumento aplicado se observa que en la dimensión indicada, la mayoría se ubica en el nivel medio, le sigue un considerable porcentaje en el nivel bajo y por último una minoría se ubica en el nivel alto. Indicando con esto problema con la citada dimensión.

Tabla 5

Dimensión identidad

Identidad	F	%
Bajo	15	33.33
Medio	20	44.44
Alto	10	22.22
Total	45	100.00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores.

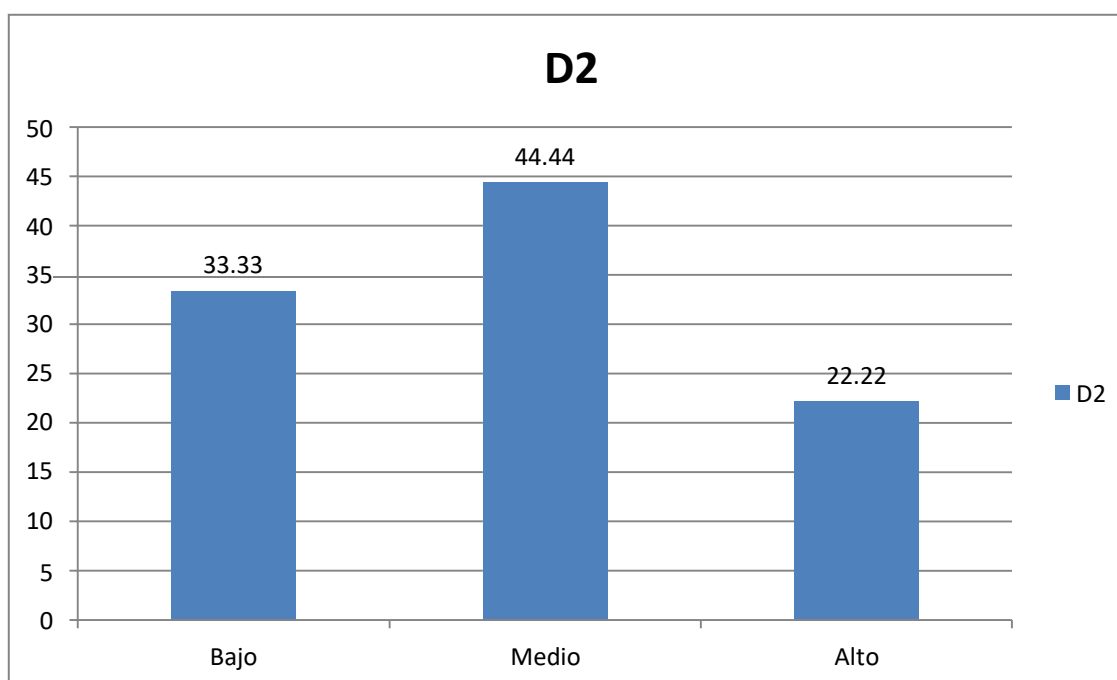


Figura 2: En el instrumento aplicado se observa que en la dimensión indicada, la mayoría se ubica en el nivel medio, le sigue un considerable porcentaje en el nivel bajo y por último una minoría se ubica en el nivel alto. Indicando con esto problema con la citada dimensión.

Tabla 6

Dimensión cooperación

Cooperación	F	%
Bajo	15	33.33
Medio	22	48.89
Alto	08	17.78
Total	45	100.00

FUENTE: Instrumento aplicado a los trabajadores

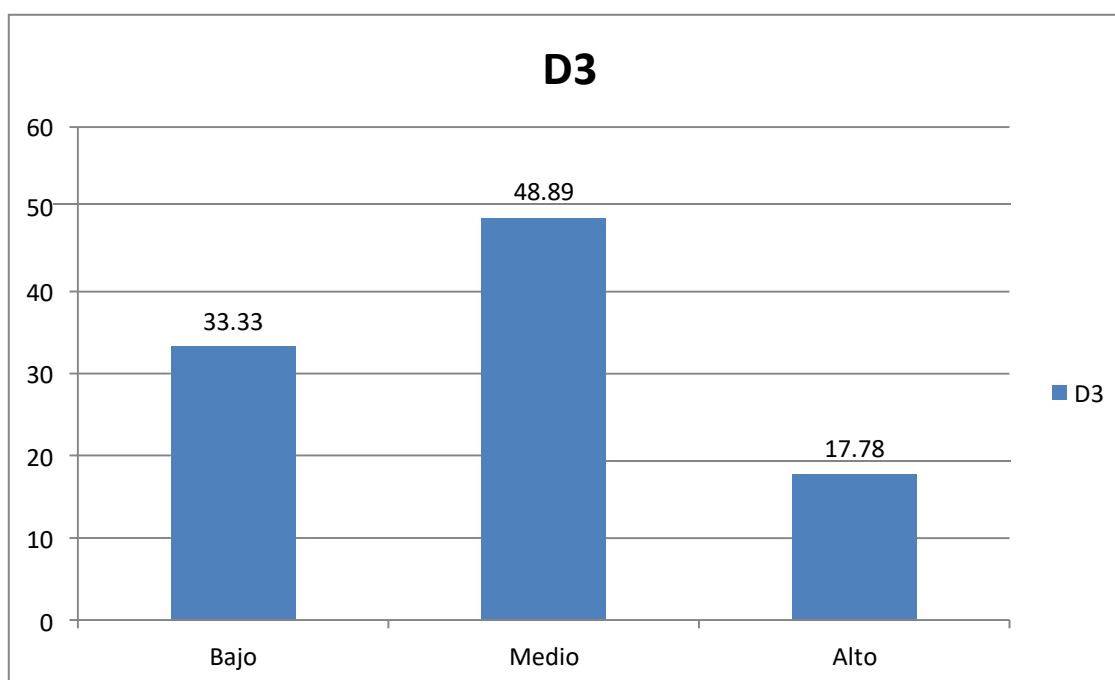


Figura 3: En el instrumento aplicado se observa que en la dimensión indicada, la mayoría se ubica en el nivel medio, le sigue un considerable porcentaje en el nivel bajo y por último una minoría se ubica en el nivel alto. Indicando con esto problema con la citada dimensión.

Tabla 7

Dimensión relaciones

Dimensión relaciones	F	%
Bajo	16	35.56
Medio	24	53.33
Alto	05	11.11
Total	45	100.00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores

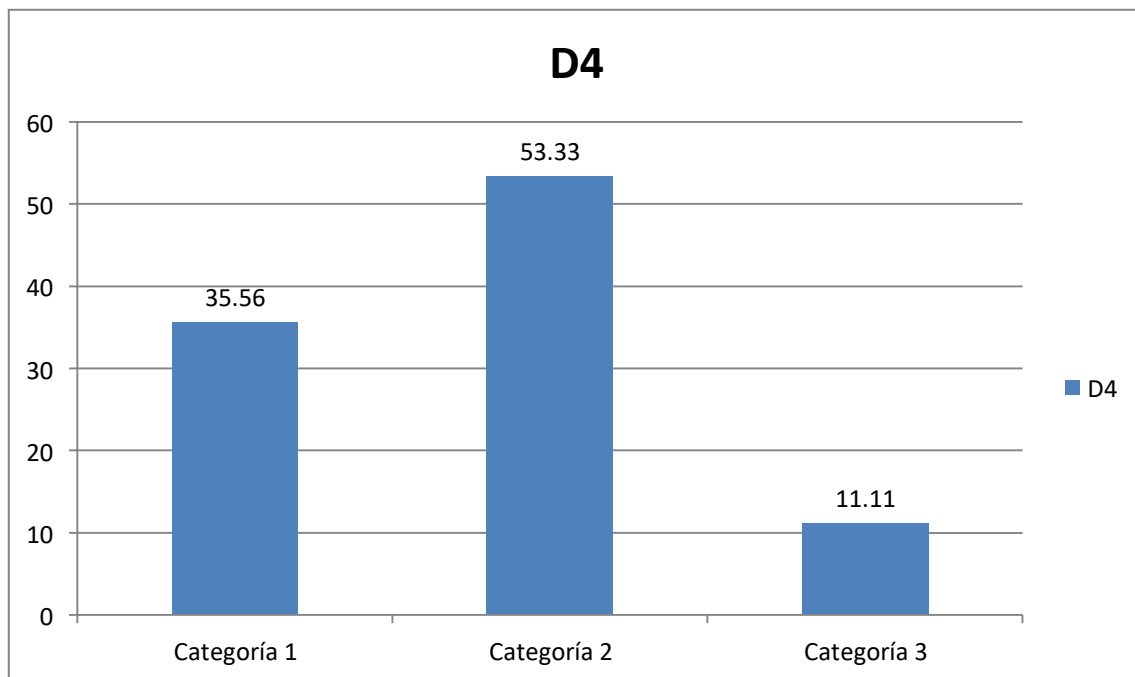


Figura 4: En el instrumento aplicado se observa que en la dimensión indicada, la mayoría se ubica en el nivel medio, le sigue un considerable porcentaje en el nivel bajo y por último una minoría se ubica en el nivel alto. Indicando con esto problema con la citada dimensión.

Tabla 8

Dimensión recompensas

Dimensión recompensas	f	%
Bajo	15	33.33
Medio	24	53.33
Alto	6	13.33
Total	45	100.00

Fuente: instrumento aplicado a los trabajadores

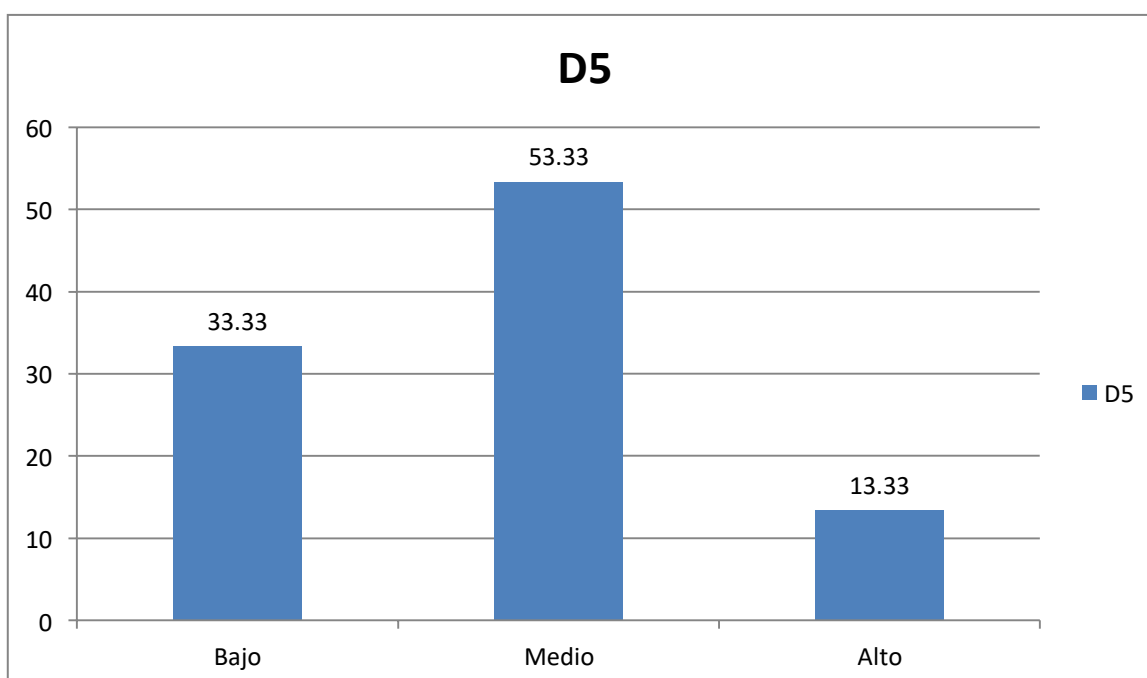


Figura 5: En el instrumento aplicado se observa que en la dimensión indicada, la mayoría se ubica en el nivel medio, le sigue un considerable porcentaje en el nivel bajo y por último una minoría se ubica en el nivel alto. Indicando con esto problema con la citada dimensión.

Tabla 9

Nivel de la variable clima organizacional

Clima organizacional	F	%
Bajo	16	35.56
Medio	22	48.89
Alto	7	15.56
Total	45	100.00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores

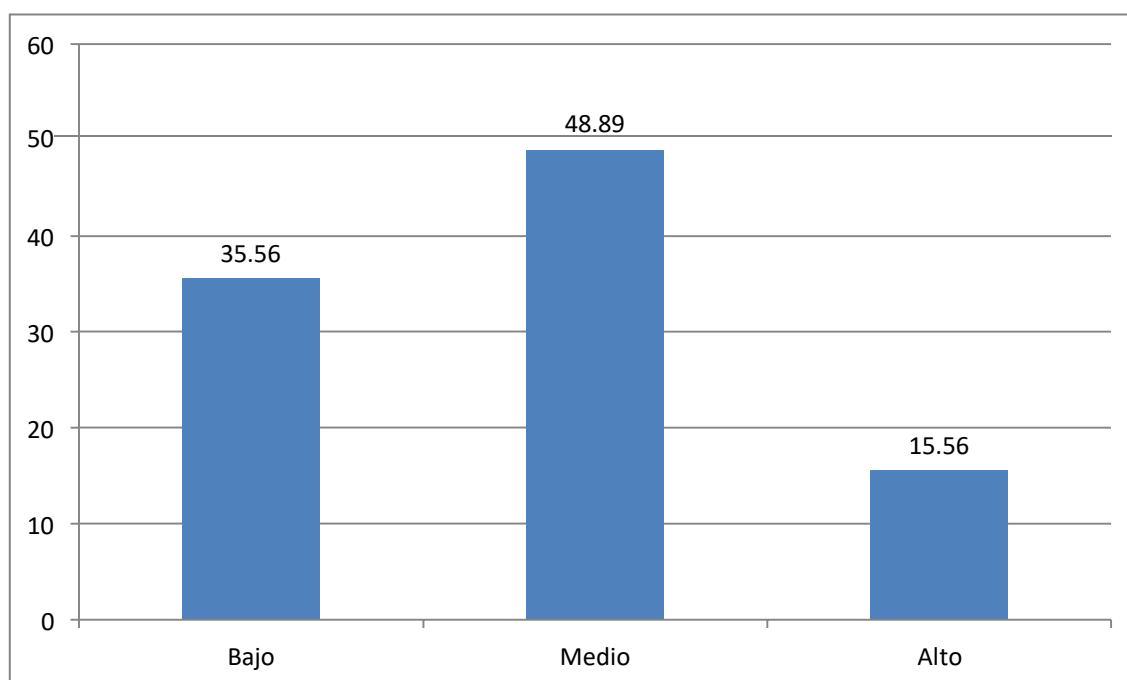


Figura 6: En el instrumento aplicado se observa que en la variable general indicada, la mayoría se ubica en el nivel medio, le sigue un considerable porcentaje en el nivel bajo y por último una minoría se ubica en el nivel alto. Indicando con esto problema con la citada variable.

Objetivo 2: Determinar el nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores

Para esto empezaremos con la organización de los resultados de las dimensiones para luego pasar por la variable general.

Tabla 10

Dimensión Responsabilidad

Responsabilidad	F	%
Bajo	16	35.56
Medio	21	46.67
Alto	08	17.78
Total	45	100.00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores

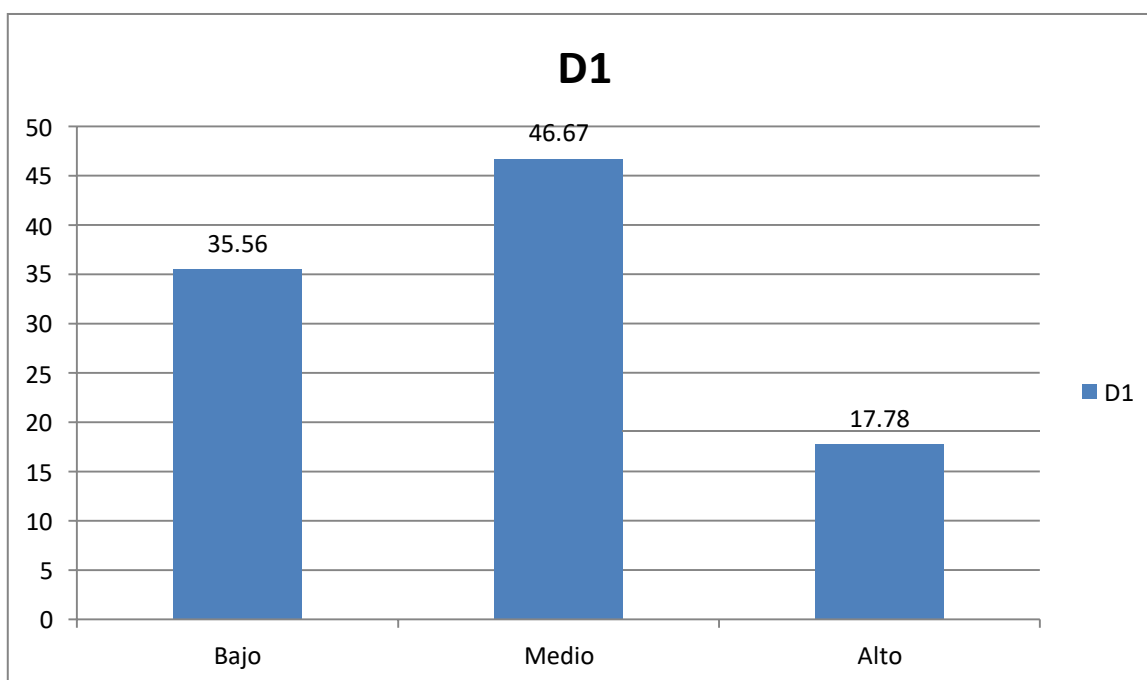


Figura 7: En el instrumento aplicado se observa que en la dimensión indicada, la mayoría se ubica en el nivel medio, le sigue un considerable porcentaje en el nivel bajo y por último una minoría se ubica en el nivel alto. Indicando con esto problema con la citada dimensión.

Tabla 11

Dimensión identidad Profesional

Identidad Profesional	F	%
Bajo	13	28.89
Medio	21	46.67
Alto	11	24.44
Total	45	100.00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores

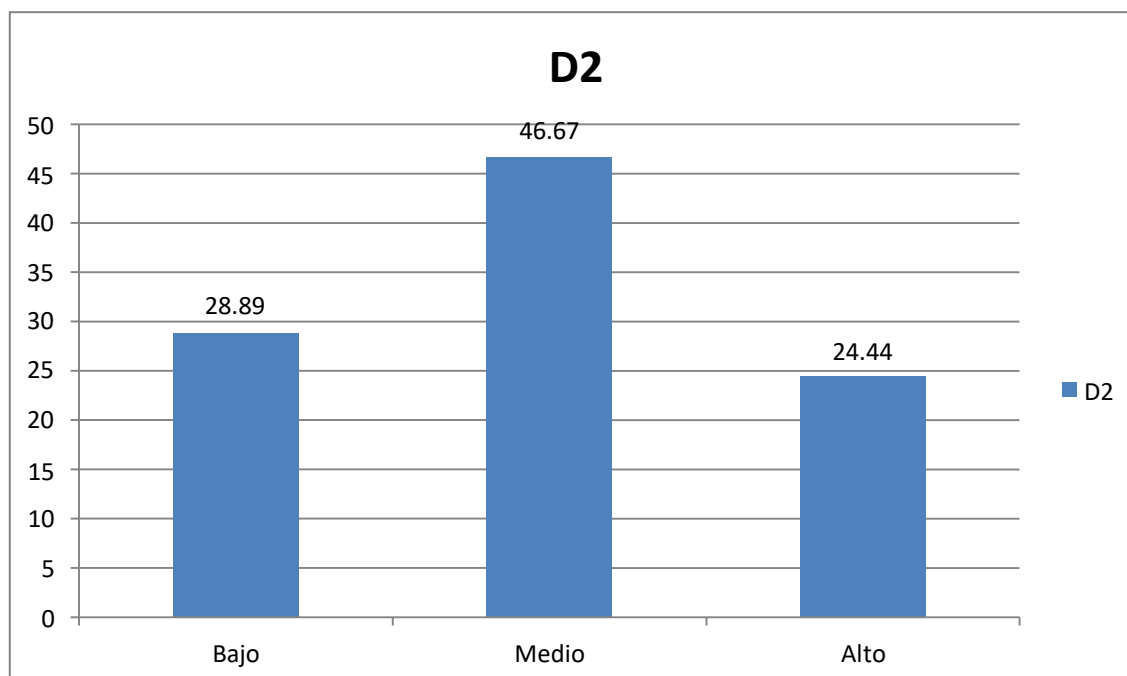


Figura 8: En el instrumento aplicado se observa que en la dimensión indicada, la mayoría se ubica en el nivel medio, le sigue un considerable porcentaje en el nivel bajo y por último una minoría se ubica en el nivel alto. Indicando con esto problema con la citada dimensión.

Tabla 12

Nivel de la variable clima organizacional

<u>Clima organizacional</u>	F	%
Bajo	14	31.11
Medio	23	51.11
Alto	8	17.78
Total	45	100.00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores

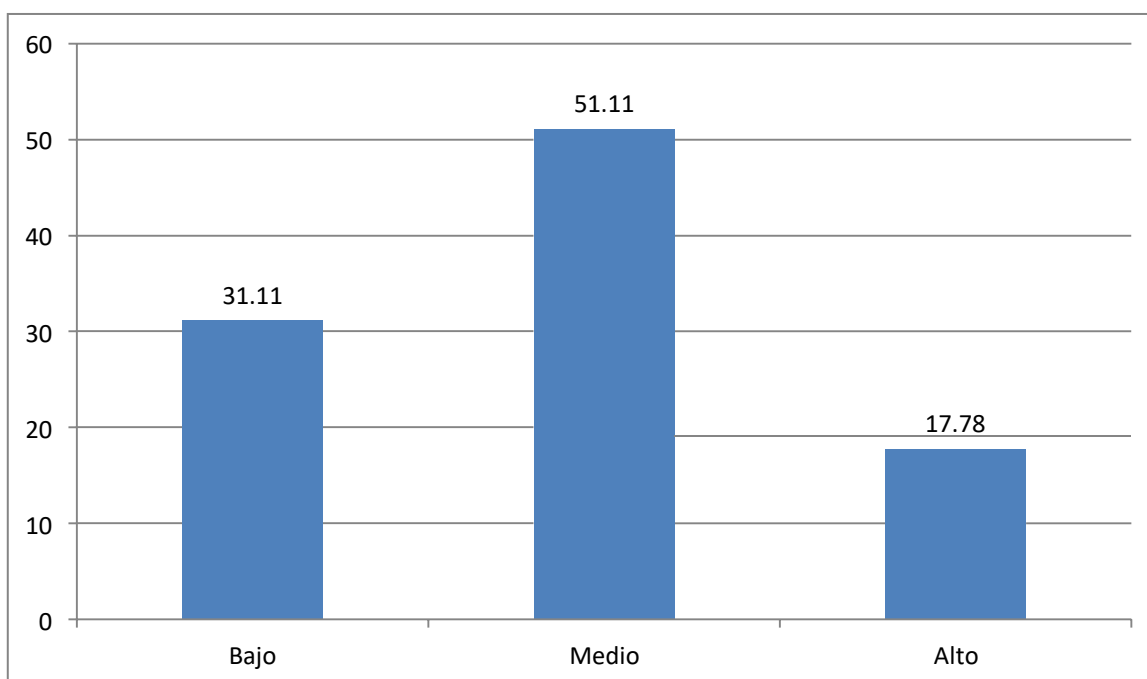


Figura 9: En el instrumento aplicado se observa que en la variable general indicada, la mayoría se ubica en el nivel medio, le sigue un considerable porcentaje en el nivel bajo y por último una minoría se ubica en el nivel alto. Indicando con esto problema con la citada variable.

Objetivo 3 Establecer la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral

Tabla 13

Correlación entre las variables

		Correlaciones	
		Clima	Desempeño
Clima Laboral	Coef, Pearson	1	,902**
	Sign. (bila.)		,00
	N	45	45
Desempeño	R de Pearson	,902**	1
	Sign. (bila.)	,00	
	N	45	45

Observamos que la relación de las variables es alta y directa (0,902) y a la vez es Significativa (Sig = 0,0000) Probando con esto la hipótesis de estudio del presente trabajo de investigación.

IV. DISCUSIÓN

Si analizamos los resultados de acuerdo al objetivo 1 tenemos que con respecto a las dimensiones de la variable clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora tenemos lo siguiente: en la dimensión estructura de la variable clima organizacional, en el nivel Bajo hay 18 trabajadores que representan el 40.00%, en el nivel medio hay Medio hay 20 trabajadores que representan el 44.44%, mientras en el nivel Alto hay 07 trabajadores que representan el 15.56%, indicando con esto problema con la citada dimensión; en la dimensión identidad de la variable clima organizacional, resultó lo siguiente: en el nivel Bajo hay 15 trabajadores que representan el 33,33%, en el nivel medio hay Medio hay 20 trabajadores que representan el 44.44%, mientras en el nivel Alto hay 10 trabajadores que representan el 22,22%, indicando con esto problema con la citada dimensión; en la dimensión cooperación de la variable clima organizacional, resultó lo siguiente: en el nivel Bajo hay 15 trabajadores que representan el 33,33%, en el nivel medio hay Medio hay 22 trabajadores que representan el 48.88%, mientras en el nivel Alto hay 08 trabajadores que representan el 17,78%, indicando con esto problema con la citada dimensión; en la dimensión relaciones de la variable clima organizacional, resultó lo siguiente: en el nivel Bajo hay 16 trabajadores que representan el 35,56%, en el nivel medio hay Medio hay 24 trabajadores que representan el 53,33%, mientras en el nivel Alto hay 05 trabajadores que representan el 11.11%, indicando con esto problema con la citada dimensión; en la dimensión recompensas de la variable clima organizacional, resultó lo siguiente: en el nivel Bajo hay 15 trabajadores que representan el 33,33, en el nivel medio hay Medio hay 24 trabajadores que representan el 53,33%, mientras en el nivel Alto hay 07 trabajadores que representan el 13,33%, indicando con esto problema con la citada dimensión; y con respecto a la variable clima organizacional, resultó lo siguiente: en el nivel Bajo hay 15 trabajadores que representan el 33,33%, en el nivel medio hay Medio hay 24 trabajadores que representan el 53,33%, mientras en el nivel Alto hay 06 trabajadores que representan el 13,33%, indicando con esto problema con la citada variable.

Si analizamos los resultados de acuerdo al objetivo 2 tenemos que con respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pacora tenemos lo siguiente: en la dimensión responsabilidad de la variable desempeño laboral, en

el nivel Bajo hay 16 trabajadores que representan el 35,56%, en el nivel medio hay Medio hay 21 trabajadores que representan el 46,67%, mientras en el nivel Alto hay 08 trabajadores que representan el 17,78%, indicando con esto problema con la citada dimensión; en la dimensión identidad profesional de la variable desempeño laboral, resultó lo siguiente: en el nivel Bajo hay 13 trabajadores que representan el 28,89%, en el nivel medio hay Medio hay 21 trabajadores que representan el 46,67%, mientras en el nivel Alto hay 11 trabajadores que representan el 24,44%, indicando con esto problema con la citada dimensión; y con respecto a la variable desempeño laboral, resultó lo siguiente: en el nivel Bajo hay 14 trabajadores que representan el 31,11%, en el nivel medio hay Medio hay 23 trabajadores que representan el 51,11%, mientras en el nivel Alto hay 08 trabajadores que representan el 17,78%, indicando con esto problema con la citada variable.

Por consiguiente tanto en las variables clima organizacional y desempeño laboral la mayoría tiene una opinión media tanto de las dimensiones como de las variables. Evidenciando con esto a los estudios realizados por Díaz Zárate (2017) El clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Comuna del Distrito de Puente Piedra - 2016. El presente antecedente de estudio se desarrolló en la municipalidad distrital de Puente de Piedra de la Ciudad de Lima, con el propósito contrastar la correlación en las variables ambiente colectivo y desempeño laboral en los empleados de la referida institución, la población de estudio lo constituyen 274 empleados de la comuna, en entre nombrados y contratados, la muestra poblacional lo constituyeron 105 trabajadores, de los cuales se seleccionaron 20 personas y se les suministro una evaluación de entrada. El propósito del estudio consistió en: Establecer la correspondencia entre el ambiente organizacional con el desempeño laboral en los empleados la Comuna distrital de Puente de Piedra de la localidad de Lima. Para recoger la información se emplearon técnicas como la encuesta estructurada, en el procesamiento se empleó el procesador SPSS versión 22. El estudio fue de tipo aplicado, Carrasco (2009), en base a que el propósito del estudio es establecer el grado de reciprocidad de las dimensiones para proponer soluciones prácticas si se identificara carencias en la actuación de las dimensiones y su reciprocidad en los trabajadores de la Comuna de Puente Piedra. La investigación es correlacional. El diseño no experimental transaccional. Para el análisis d la información se aplicó el Rho de Spearman, se obtuvo correspondencia de aceptación entre liderazgo y práctica laboral en

0.956 y una reciprocidad sobria en la dimensión ambiente colectivo (social) y la variable apreciación del desempeño en su labor; existe 7 variables de relaciones las que se ubicaron en una correspondencia reveladora. De la información recogida, procesada y analizada se desprende la existencia de un buen ambiente laboral entre los empleados de la comuna edil, por consiguiente, un desempeño laboral apropiado. Finalmente se arribó a los siguientes resultados, de la muestra de estudio, 105 trabajadores, el 54,3% que corresponde a 57 trabajadores, ellos estiman que el ambiente organizacional es bueno; 31 trabajadores que hacen un 29,5% refiere que el ambiente organizacional tiene un rango muy bueno; 13 empleados, equivalente al 12,4% opinaron que el ambiente organización tiene un rango regular, solo 4 trabajadores, correspondiente al 3,8% ven al ambiente organizacional de la comuna en un rango malo. Con relación a la dimensión liderazgo, la muestra revela la siguiente información, 43 empleados que hacen el 41% estima que el liderazgo tiene un nivel valioso, 38 empleados que corresponde al 36,2% refiere que el liderazgo muestra un nivel muy bueno, por otro lado, 20 empleados, equivalente al 19% plantea que el liderazgo tiene un rango regular, finalmente 4 trabajadores que corresponde al el 3,8% estima al liderazgo en un rango malo. Huaripoma Coronado y Rosado Evangelista (2018) su trabajo de investigación Titulado: Correspondencia entre el ambiente laboral y la práctica laboral del personal contratado administrativo en entidades públicas del cercado de la capital. El estudio tiene como propósito: Establecer correspondencia que concurre la variable ambiente de trabajo y el desempeño laboral en el personal CAS. en entidad pública del Cercado de Capital del Perú. La metodología de estudio. Investigación cuantitativa, correlacional, Hernández. Hernández, Fernández. & Baptista (2010), el estudio se desarrolla en base a la compilación de información para constatar hipótesis, tomando como base al cotejo cuantitativo y el estudio numérico. El diseño de estudio, no experimental, se aplicó el cuestionario Likert con 50 ítems, para recoger la información, se tomó en cuenta cinco variables: elaboración personal, compromiso laboral, control, comunicación y contextos laborales, La población de estudio lo constituyeron 285 trabajadores del D. Legislativo N°1057 CAS, la muestra lo constituyeron 164 trabajadores, se arribaron a los siguientes resultados: En la dimensión 1 “Comunicación” es en la cual se alcanzado un alto participación de varianza 39.1%, en la dimensión 2 “Supervisión” es la dimensión segunda donde se observa significativo porcentaje también de varianza 12.04%, en la dimensión 3 “Involucramiento laboral” se logró determinar una varianza de 10.49%, en la dimensión 4 “Realización personal” se aprecia una varianza de 6.41%, finalmente en el

dimensión 5 “condiciones laborales” la varianza fue de 6.383% por ciento. Se arribó a las siguientes conclusiones entre otras: Concorre una correspondencia importante entre ambiente laboral y la práctica laboral de los trabajadores CAS en las instituciones públicas del Cercado de Lima, 2017. Con lo cual se prueba la validez de la hipótesis primordial del estudio propuesto, lo cual facilita señalar en tanto sean positivas la idea de los empleados el ambiente laboral mejor será el desempeño laboral del personal contratado en la modalidad CAS de la institución. La actuación personal se condice elocuentemente con el desempeño en equipo del personal CAS en las instituciones del sector público del Cercado de Lima, 2017. Por lo que los efectos mostraron que la percepción de oportunidades de mejora, con el pago que se les da conlleva a una mejora de la condición de vida de estos trabajadores materia de la investigación. Les faculta así mismo a estos laboralistas educarse y desarrollarse en la institución. Los resultados obtenidos confirman de manera positiva la hipótesis planteada, se obtuvo una relación alta. Con relación a la variable: contextos profesionales, se da un aparejamiento significativo con la disposición de los trabajadores CAS de instituciones estatales del Cercado de Lima. La información determina que los estímulos por un el buen desempeño, consistente en las remuneraciones están presente tomando en cuenta el esfuerzo y calificación del trabajador, lo cual se refleja en la calidad del trabajo que brinda la entidad estatal, esto se ha podido notar en lo siguiente, en la medida que el trabajador percibe que su trabajo es valorado se preocupa por un mejor desempeño, con lo cual se probó nuestra hipótesis planteada, en una proporción alta. Lo mismo los resultados de este estudio se evidencian con los realizados a nivel local como los de Cubas Vásquez (2019) que en su tesis: El clima organizacional y el desempeño laboral de los maestros del IEST “04 de junio de 1,821” de la provincia de Jaén - Cajamarca. El presente trabajo de investigación diseño su objetivo: “Establecer la correspondencia entre ambiente organizacional con la práctica laboral de los profesores para optimizar la disposición pedagógica los docentes del IEST. “04 de Junio de 1,821” de la provincia de Jaén, Cajamarca”. El trabajo es correlacional, de esbozo no experimental-transversal, el universo de estudio lo constituyeron 39 docentes, 27 de ellos nombrados y 12 contratados, se tomó como muestra de estudio a 21 docentes, 18 contratados y 3 contratados, para el recojo de la información se tomó en cuenta las técnicas de gabinete: Fichas resumen, textuales, t como técnicas de campo, la observación y la encuesta, como instrumento el cuestionario clima organizacional, el método fue el analítico sintético así como la estadística descriptiva, se arribó a los siguientes resultados. Referente a la

correspondencia entre ambiente organizacional, los profesores tomados en la muestra de estudio, el 14.2% (3) perciben en la entidad un ambiente organizacional excelente, el 42.9 % (9), de los profesores observa que en la institución se desarrolla ambiente organizacional bueno, el 38.1 % (8) de los profesores de la muestra determinan que en la entidad educativa existe un ambiente organizacional regular, en tanto que el 4.8 % (1), de los profesores observan que en la fundación existe un ambiente organizacional deficiente, en esta dimensión se podría concluir señalando que en el IEST “ 04 de Junio de 1,821” de la provincia de Jaén se desarrolla un buen clima organizacional entre el estamento docente. En relación a la dimensión: Práctica Laboral los maestros de la referida institución el 14.3 % (3) de los maestros refieren percibir una escala de sobresaliente práctica profesional, el 61.9 % (13) de docentes se encuentran en una escala de Práctica profesional Buena, el 23.8 % (5) de los profesores dicen que la práctica laboral en la fundación es habitual, de esto se arriba a la conclusión de que la práctica profesional de los maestros de la institución en estudio es buena. A si mismo los resultados de estudio se relaciona con los de Bravo Cueva y Estela Saavedra (2015), que en su trabajo titulado. “Repercusión del Ambiente Organizacional de la Comuna Distrital de la Victoria en el Práctica Laboral de la Mano de Obra” el objetivo de la investigación fue: Determinar la repercusión del ambiente organizacional en la Comuna Distrital de la Victoria en la práctica laboral de sus obreros. La población de estudio lo constituyen 35 obreros entre varones y mujeres, comprendidos en las edades 25 a 65 años, El método de estudio se configura en base a los lineamientos del enfoque de la investigación cuantitativa, para Hernández (2010), se busca explicar la relación causas entre ambiente organizacional y práctica laboral de la mano de obra de la Comuna de la Victoria. La técnica de recojo de información fue el cuestionario tipo Likert con 28 ítems, donde se plantean afirmaciones o juicios de valor. Los resultados son los siguientes, con relaciona la reglamentación para el desempeño de las ocupaciones se obtuvo los siguientes testimonios. La apreciación de los trabajadores con relación al MOF (Manual de Organización y Funciones) el 37,9% de los trabajadores que conforman la muestra de estudio señalaron estar de acuerdo con la administración de dicho instrumento de control, el 15,8% refirió indiferencia con relación a la aplicación del manual, un 10,5% refirió estar en disconformidad con la aplicación del manual, un porcentaje similar al último detallado, es decir, el 10,5% se muestra en totalmente de acuerdo, en tanto que solo el 5,3% se muestra no estar de acuerdo. Con respecto a la conducción de los programas internos de estimulación los encuestados 31,6% consideran innecesarios o malos, el 26,3%

de la muestra dice no son ni buenos ni malos, un 26,3% de los trabajadores encuestados lo supone buenos, el 10,5% los cree muy malos, solamente el 5,35% los supone como muy buenos. Por otro lado, la muestra de estudio en un 52,6%, estima importante recibir con continuidad charlas de realización personal, el 15,8% lo cree poco significativo, estas charlas, un 15,8% lo estima nada importante, el 10,5% cree que en poco es importante, un 5,3% plantea que los programas cualesquiera que fuere su naturaleza no son muy importantes.

Y por último en el objetivo 3, en la correlación de Pearson salió un puntaje de 0,902, indicando con esto que el mismo es alto y directo, es decir si se mejora el clima organizacional, entonces se mejora el desempeño del trabajador, al mismo tiempo la sig bilateral igual a 0,000 indica que la relación es significativa probando con esto la hipótesis planteada en la investigación.

V. CONCLUSIONES

- 1.Después de recoger información de la variable clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora, resultó lo siguiente: en el nivel Bajo hay 15 trabajadores que representan el 33,33%, en el nivel medio hay Medio hay 24 trabajadores que representan el 53,33%, mientras en el nivel Alto hay 06 trabajadores que representan el 13,33%, indicando con esto problema con la citada variable.
- 2.Después de recoger información de la variable desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora, en el nivel Bajo hay 14 trabajadores que representan el 31,11%, en el nivel medio hay Medio hay 23 trabajadores que representan el 51,11%, mientras en el nivel Alto hay 08 trabajadores que representan el 17,78%, indicando con esto problema con la citada variable.
- 3.Y por último en la correlación de Pearson salió un puntaje de 0,902, indicando con esto que el mismo es alto y directo, es decir si se mejora el clima organizacional, entonces se mejora el desempeño del trabajador, al mismo tiempo la sig bilateral igual a 0,000 indica que la relación es significativa probando con esto la hipótesis planteada en la investigación.

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación. Se debe evaluar de manera permanente tanto el clima organizacional, como desempeño laboral trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora.

Segunda recomendación. Los responsables de la municipalidad distrital de Pacora, deben organizar talleres tanto para el clima organizacional, como la de desempeño laboral.

Tercera recomendación. Los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora participar voluntariamente en las diferentes actividades de la institución; apoyando sus iniciativas para el cambio y para el cumplimiento de la visión y misión en pro de la mejora de su Proyecto Institucional.

REFERENCIAS

- Antúnez, Y. (2015). "El ambiente organizacional como componente clave para mejorar el beneficio laboral de los trabajadores del área de caja de las sucursales de servicios crediticios Banesco situado en la ciudad de Maracay, Estado aragua". La Morita: Universidad de Caracobo - Campus La Morita.
- Bravo Cueva y Estela Saavedra (2015). "Influencia del Ambiente Organizacional de la Comuna Distrital de la Victoria en el Ejercicio Profesional de sus Obreros" .
- Brunet, L. (2011) El Ambiente de Trabajo en las Organizaciones. México: Editorial Trillas.
- Carrasco, S. (2009) Metodología de la Investigación Científica. (1ra Ed. 2da reimp.). Perú: San Marcos.
- Chiavenato I. (2008) Gestión del Talento Humano (3ra ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato I. (2009) Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones (9na ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato I. (2011) Introducción a la Teoría General de la Administración (8va ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. 9na ed. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato I. (2015) Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (Tercera Edición). México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A. de C. V.

- Cubas Vásquez (2019) El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca.
- Díaz Zárate (2017) El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra en el año 2016.
- Herzberg F. (1977) Orthodox Job Enrichment: A common sense Approach to People at Work. En: *Management Journal*. April.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana editorial, México.
- Hernández, Fernández. & Baptista (2010). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Companies, Inc editorial, México.
- Huaripoma Coronado y Rosado Evangelista (2018) su trabajo de investigación Titulado: Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017.
- Ivancevich, M. J. (2006). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-HILL.
- López, C. (2001). Teoría X y teoría Y de Douglas Mcgregor, sus fundamentos. Gestipolos.
- Luthans, F. (2008). Comportamiento organizacional. México: McGraw-HILL.
- Maslow A. (1965) Motivación y Personalidad. Ediciones Díaz de Santos /978-84-87189-84-5
- Matute de León, J. (2016). Tesis titulada "Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral". Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

- Mejía, T. (2017). Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Perú.
- Ramos (2009) El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelo de abordaje. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Rodríguez Mansilla, D. (1999). Gestión organizacional. Chile: P y V.
- 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 Tecnica de Ambato - Facultad de Ciencias Administrativas.

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora, 2019. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

II. INDICACIONES: A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

- 1.- Nunca
- 2.- Casi Nunca
- 3.- Algunas Veces
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

Nº	INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Puntualidad	01. Es puntual en la llegada y salida de su lugar de trabajo.					
		02. Cumple con las tareas que se le encomienda.					
		03. Las horas extras siempre se utilizan en el desarrollo de actividades dentro de la institución.					
		04. Regularmente es ordenado y sistemático en su trabajo.					
2	Proactividad	05. Participa de manera oportuna y pertinente.					
		06. Frente a problemáticas institucionales siempre se da solución oportuna.					
		07. Se anticipa a las dificultades y tiene cultura de prevención.					
		08. Asume responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones					
3	Vocación	09. Se percibe en los trabajadores una vocación intrínseca de servicio.					
		10. Los trabajadores realizan innovaciones en sus puestos de trabajo.					
		11. Aplica las recomendaciones o lineamientos dados por la gerencia en sus actividades dentro de la institución.					
		12. Aprovecha y resuelve las actividades con los recursos que tiene a su disposición.					
	Compromiso	13. Su desempeño despierta elogios y buenos comentarios por parte de sus compañeros					

4		14. Los trabajadores asumen retos y soluciones en beneficio institucional.					
		15. Se percibe un cumplimiento de funciones en todo el personal.					
		16. El esfuerzo que realiza en el cumplimiento de sus tareas en el puesto de trabajo es reconocido por sus superiores.					
		17. Participa en jornadas de capacitación y actualización profesional.					
5	Influencia	18. Se evidencia una convivencia armoniosa entre trabajadores y superiores de la institución.					
		19. Utiliza diversas estrategias para orientar a la población.					
		20. Se preocupa por alcanzar las metas institucionales.					

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO – CLIMA ORGANIZACIONAL

Distinguidos (as) señores (as): Es muy grato expresarle mi cordial saludo y agradecerle su generosa colaboración al responder las preguntas del cuestionario, que tiene por finalidad recabar información relevante acerca de la Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en el área de administración del distrito fiscal de Cajamarca.. El cuestionario es anónimo y deberá ser llenado en su integridad, marcando en una equis o aspa, la alternativa que consideren correcta, en cada una de las preguntas formuladas.

- 5 = siempre
- 4 = casi siempre
- 3 = a veces
- 2 = casi nunca
- 1 = nunca

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Muestra conformidad con las obligaciones establecidas en su institución					
2. Considera prudente las reglas establecidas en la institución					
3. Sus aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la empresa					
4. Tiene un sentimiento de pertenencia del área de administración del distrito fiscal de Cajamarca.					
5. Siente orgullo por ser colaborador del área de administración del distrito fiscal de Cajamarca.					
6. Siente que su grupo de trabajo reconoce sus labores					
7. Fomenta el logro de los objetivos planteados por el equipo de trabajo					
8. Su jefe reconoce el trabajo en equipo					
9. Ha obtenido premiaciones por la realización de sus labores					
10. Los directivos de la institución apoyan sus labores					
11. Hay apoyo mutuo en el desarrollo del trabajo encomendado					
12. Siente el apoyo de sus compañeros de trabajo					
13. Considera que existe compañerismo en su centro de labores					
14. El trabajo en equipo es fomentado por su jefe					
15. El equipo de trabajo valora mis aportes					

16. Siente que inspira respeto entre sus compañeros					
17. Siente que es tratado con respeto por su jefe					
18. Estima que el respeto es un principio básico en su institución					
19. Se considera una persona solidaria					
20. Considera que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo					
21. Estima que su jefe es solidario					
22. Inspira confianza entre sus compañeros					
23. Existen bases de confianza entre usted y sus compañeros					
24. Su jefe crea una atmosfera de confianza en su grupo de trabajo					
25. Está de acuerdo con su asignación salarial					
26. Existen diferentes salarios para los colaboradores que cumplen las mismas funciones					
27. Ha recibido vales de consumo					
28. Ha sido acreedor a becas académicas					
29. Si compara la Unidad donde labora con otras similares, diría que los beneficios son parecidos					
30. Los beneficios que recibe de la Unidad donde labora, compensan el trabajo que usted realiza					

Validación del instrumento

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

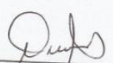
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	/			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por la investigadora

VII. OPINION DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,



 DNI N° 41073751

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa				
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,

GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 UNIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
 Chiclayo - PERÚ
 Dra. María Celia Cotrina Cabrera
 JEFA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



DNI N° 66702840