



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral de los  
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama  
2018**

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

**AUTOR:**

Br. Marin Lizardo Soto Apolinario

**ASESOR:**

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

**SECCIÓN**

Ciencias administrativas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Dirección

**PERÚ - 2018**

## Página del Jurado

.....  
Dr. Arturo Melgar Begazo  
Presidente del jurado

.....  
Dr. Edwin Alberto Martínez López  
Secretario del Jurado

.....  
Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva  
Vocal del Jurado

**Dedicatoria:**

Al equipo que ha enriquecido mi vida:

A mí querida esposa Reyna, mis hijas  
Zelina y Jazmín Soto Córdova.

A mis padres Gregorio y Iliá, a mis  
hermanos(as), ellos son mi refugio y mi  
mundo encantado.

Dedico esta Tesis, con inmenso amor y  
cariño a todos ellos.

**Agradecimiento:**

Agradezco a mi esposa Reyna, por impulsarme de manera constante para la obtención del grado de Magister.

Agradezco a nuestro asesor Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva, quien a lo largo del proceso ha puesto a disposición su capacidad y conocimiento, y un eterno agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por permitirme a formar parte de su portafolio de egresados como Maestro en Gestión Pública.

## Declaración de Autoría

Yo, Marin Lizardo Soto Apolinario, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad de César Vallejo, sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018”, en 115 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 10 de marzo de 2018

Marin Lizardo Soto Apolinario  
D.N.I. 15749430

## Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada

“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018”, cuyo objetivo fue: Determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Br. Marin Lizardo Soto Apolinario

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
 <b>I. Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionados al tema	21
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación del estudio	33
1.6 Hipótesis	34
1.7 Objetivos	35
 <b>II. Método</b>	
2.1 Diseño	38
2.2 Variables y operacionalización	40
2.3 Población, muestra y muestreo	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5 Métodos de análisis de datos	47
2.6 Aspectos éticos	50
 <b>III. Resultados</b>	
 <b>IV. Discusión</b>	
 <b>V. Conclusiones</b>	
 <b>VI. Recomendaciones</b>	
 <b>VII. Referencias</b>	

**Anexos:**

Anexo 1: Artículo científico	80
Anexo 2: Matriz de consistencia	94
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	96
Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos	99
Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
Anexo 6: Base de datos	100

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Matriz de operacionalización clima organizacional	41
Tabla 2: Matriz de operacionalización desempeño laboral	41
Tabla 3: Población de la Municipalidad de Aucallama	42
Tabla 4: Ficha técnica para medir la variable clima organizacional	43
Tabla 5: Ficha técnica para medir la variable desempeño laboral	43
Tabla 6: Validez de juicio de expertos del instrumento.	44
Tabla 7: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	45
Tabla 8: Resumen de procesamiento de datos	46
Tabla 9: Estadístico de fiabilidad del instrumento	46
Tabla 10: Resumen de procesamiento de datos	46
Tabla 11: Estadístico de fiabilidad del instrumento que mide la variable desempeño laboral	47
Tabla 12: Tabla de frecuencia de percepción de la variable clima organizacional	51
Tabla 13: Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión comunicación	52
Tabla 14: Tabla de frecuencia de percepción de la Dimensión motivación	53
Tabla 15: Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión confianza	54
Tabla 16: Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión Participación	55
Tabla 17: Tabla de frecuencia de percepción de la variable desempeño laboral	56
Tabla 18: Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión satisfacción	57
Tabla 19: Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión Autoestima	58
Tabla 20: Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión trabajo en equipo	59

Tabla 21: Grado de correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral	60
Tabla 22: Grado de correlación entre el desempeño laboral y la comunicación	61
Tabla 23: Grado de correlación entre el desempeño laboral y la motivación	62
Tabla 24: Grado de correlación entre el desempeño laboral y la confianza	63
Tabla 25: Grado de correlación entre el desempeño laboral y la participación	64

## Índice de figuras

	Página
Figura 1: Figura de relación de dos variables.	11
Figura 2: Valores de correlación Rho de Spearman.	50
Figura 3: Gráfico de barras de nivel de percepción de la variable clima organizacional.	51
Figura 4: Gráfico de barras del nivel de percepción de la dimensión comunicación.	52
Figura 5: Gráfico de barras de nivel de percepción de la dimensión motivación.	53
Figura 6: Gráfico de barras de niveles de percepción de la dimensión confianza.	54
Figura 7: Gráfico de barras de niveles de percepción de la dimensión participación.	55
Figura 8: Gráfico de barras del nivel de percepción de la variable clima organizacional.	56
Figura 9: Gráfico de barras del nivel de percepción de la dimensión satisfacción.	57
Figura 10: Gráfico de barras del nivel de percepción de la dimensión autoestima.	58
Figura 11: Gráfico de barras del nivel de percepción de la dimensión trabajo en equipo.	59

## Resumen

La presente investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, tuvo como objetivo general, determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, se consideró para el estudio la población censal ya que se consideran a todos los trabajadores de la Municipalidad, conformada por 42 trabajadores. La técnica empleada para recolectar información fue mediante encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario, que fueron debidamente validados a través de juicios expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-25).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) Existen evidencias suficientes para afirmar que el clima organizacional tiene relación positiva media ( $Rho = ,510$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.001 menor que 0.005) con el desempeño laboral. (b) Existen evidencias suficientes para afirmar que el desempeño laboral no tiene relación ( $Rho = ,212$ ) ni significativa ( $p$  valor = 0.177 mayor que 0.005) con la comunicación aceptando la  $H_0$ . (c) Existen evidencias suficientes para afirmar que el desempeño laboral tiene relación positiva media ( $Rho = ,674$ ), y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.005) con la motivación. (d) Existen evidencias suficientes para afirmar que el desempeño laboral tiene relación positiva débil porque el ( $Rho = ,493$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.001 menor que 0.005) con la confianza.

*Palabras claves: Clima organizacional y desempeño laboral*

## Abstract

The present research entitled: Organizational climate and work performance of the employees of the District Municipality of Aucallama 2018, had as a general objective, to determine how the organizational climate and work performance of the workers of the District Municipality of Aucallama 2018 is related.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic descriptive level correlational, quantitative approach; of non-experimental design, it was considered for the census population study since all the workers of the Municipality are considered, made up of 42 workers. The technique used to collect information was by means of a survey, the data collection instruments were the questionnaire, which were duly validated through expert judgments and determined its reliability through reliability statistics (Cronbach's Alpha, KR-25).

The following conclusions were reached: (a) There is sufficient evidence to affirm that work performance has a positive ( $Rho = .510$ ) and significant ( $p$  value = 0.001 less than 0.005) positive relationship with work performance. (b) There is sufficient evidence to affirm that labor performance has a very weak ( $Rho = .212$ ) and significant ( $p$  value = 0.177 greater than 0.005) positive relationship with communication. (c) There is sufficient evidence to affirm that job performance has a positive mean ( $Rho = .674$ ), and significant ( $p$  value = 0.000 less than 0.005) relationship with motivation. (d) There is sufficient evidence to affirm that the labor performance has a weak positive relationship because the ( $Rho = .493$ ) and significant ( $p$  value = 0.001 less than 0.005) confidence.

Keywords: Organizational climate and work performance

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

En el ámbito internacional las instituciones públicas, están afrontando cambios de forma constantes, por la globalización con el avance de la tecnología y las comunicaciones, donde las organizaciones tienen que identificar y desarrollar ventajas competitivas a fin de brindar servicios de calidad, para ello, resulta necesario que las entidades públicas se hallen en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde debe de exista un buen clima organizacional que impacte de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores y con el compromiso de la organización para lograr los objetivos planeados, sin embargo a pesar de todos los cambios organizacionales en la gestión pública, en el Perú pese a que existen esfuerzos de las empresas del país por mantener un buen clima laboral para sus trabajadores, más de la mitad de los ellos aseguraron haber sufrido problemas en su centro de trabajo así revelo la encuesta de Aptitus, en la cual el 53.7% de los participantes reconoció haber sido involucrado al menos una vez en inconvenientes con sus compañeros. (2016, [diariogestion.com.pe](http://diariogestion.com.pe)).

Las organizaciones municipales, tanto provinciales como distritales y otras entidades del Estado, como organizaciones son unidades sociales con un objetivo, y donde laboran personas, desempeñándose con diferentes tareas de manera coordinada para poder contribuir al cumplimiento de la misión que tiene trazada de acuerdo a su plan estratégico, muchas de estas organizaciones no le han dado el valor a las percepciones que tienen los trabajadores, donde prosiguen utilizando sistemas rígidos para llevar a cabo la gestión pública, considerando a las personas como maquinas productoras sin ningún incentivo por las horas adicionales que aportan a su institución, dejando de lado los sentimientos y emociones de los trabajadores, el cual se ve reflejado en un clima organizacional tenso y al no encontrar mejoras en el ambiente laboral se presentan una serie de inconvenientes, por la presencia de una inadecuada comunicación y liderazgo, trayendo como resultados falencias al no poder cumplir las metas, perjudicando a la institución en la obtención de los incentivos municipales que le otorga el Ministerio de Economía y Finanzas a cada por no poder cumplir las metas, como es evidente el clima organizacional se puede convertir en un obstáculo para el desempeño laboral.

En lo específico la Municipalidad Distrital de Aucallama de la Provincia de Huaral, a la fecha poco o nada le interesa la percepción de los servidores que conforman la organización, en esta organización el clima organizacional entre los servidores es desfavorable ya que la entidad no cumple con incentivar, capacitar y muy poca comunicación entre sus integrantes, lo que ha conllevado a un deficiente desempeño laboral que obstaculiza realizar el logro de los objetivos; cómo se puede apreciar el clima organizacional puede influir notablemente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama, por estas razones se considera de suma importancia llevar a cabo un estudio destinado a determinar cómo es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha Municipalidad.

## **1.2 Trabajos previos**

Para la presente investigación se trabajó en estudios y contribuciones previas de otros autores, realizados en el contexto internacional y nacional, como se describe a continuación y que se empleó para la discusión de los resultados obtenidos.

### **Trabajos previos internacionales.**

Meléndez (2015), en su investigación sobre *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas en el periodo 2013 – 2014*, para optar el grado de Magister, por la Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador, planteando como objetivo general la precisión de la incidencia en el clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la Subsecretaría General Administrativa y Financiera del Ministerio de finanzas, se empleó para el estudio el tipo de investigación descriptivo explicativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, la población para el estudio estuvo conformado por 40 empleados de la subsecretaría administrativa del ministerio de finanzas, el muestreo fue de tipo no probabilístico, para ello se aplicó la técnica mediante encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron a través de la aplicación del cuestionario, que a su vez fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, la cual llegó a las siguientes conclusiones: (a) El clima organizacional definitivamente no influye en los

resultados, en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones.

Enríquez (2014), en su investigación sobre *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*, para optar el grado de Maestría por la Universidad de Morelos, México, planteando como objetivo adquirir un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados del Instituto de la Visión en México, empleando el tipo de investigación descriptivo explicativo correlacional, de enfoque cuantitativo, con el diseño no experimental, la población estuvo conformada por 164 empleados, la muestra para la investigación es la misma debido a que existió el interés de realizar un censo para incluir a todos los empleados y el muestreo fue de tipo no probabilístico, la técnica que se empleó fue mediante la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron a través de cuestionario, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos con experiencia y la determinación mediante la confiabilidad del estadístico alfa de Cronbach, llegó a las siguientes conclusiones: (a) La presente investigación tuvo como el fin de conocer si el grado de motivación es predictor del desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, con el análisis de los resultados obteniendo de la aplicación del instrumento a la muestra se logró determinar que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados.

Pérez (2013), en su investigación sobre la *Relación del grado de comportamiento organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*, para optar el grado de Maestría por la Universidad autónoma de nuevo león, México, planteo como objetivo de Identificar la ligazón existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud del hospital público, para el estudio se empleó el tipo de investigación es cuasi experimental descriptivo explicativo, de enfoque cualitativo, el diseño fue cuasi experimental, la población para la investigación estuvo conformada por 72 participantes entre los miembros médicos y enfermeras y el muestreo fue de tipo no probabilístico, en la investigación la técnica que se empleó fue mediante la

encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron a través del cuestionario, que a su vez fueron debidamente validados a través de juicios de expertos con amplia experiencia y para determinar su confiabilidad fue a través del estadístico alfa de Cronbach, la investigación llegó a la siguientes conclusión: (a) Los aspectos que podría estar relacionado con el servicio que se proporciona a los usuarios, es el desempeño de los trabajadores y su compromiso con la organización, motivo por el cual se desarrolló esta investigación.

Luengo (2013), en su investigación sobre *el clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*, para optar el grado de Magister, por la universidad del Zulia, Venezuela, planteó como objetivo de la investigación analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en centros de educación inicial del municipio Mara, estado de Zulia, empleando el tipo de investigación descriptivo explicativo correlacional, de enfoque cuantitativo, con el diseño no experimental, la población estuvo conformada por 49 entre docentes y directores, la muestra para la investigación es la misma debido a que existió el interés de realizar un censo para incluir a todos los empleados y el muestreo fue de tipo no probabilístico, la técnica que se empleó fue mediante la encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos con experiencia y la determinación mediante la confiabilidad del estadístico alfa de Cronbach, llegó a las siguientes conclusiones: El clima organizacional identificado en los centros de educación, del Municipio Mara, estado Zulia, es autoritario, percibiéndose por parte de los docentes, la desconfianza desde la gerencia de la institución al controlar todas las acciones mostrando con frecuencia desinterés por la participación del personal en la toma de decisiones; Evidenciándose una alineación en la percepción del tipo de clima que se genera en estas organizaciones objeto de estudio en las que directivos y docentes no están sensibilizados por un ambiente de trabajo como factor determinante en el desempeño laboral.

#### **Trabajos previos nacionales.**

Monteza (2017), en su investigación sobre *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota 2016*, para optar el

grado de Maestra por la Universidad Cesar Vallejo, Perú, planteando como objetivo determinar la relación entre el nivel de clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016, empleó el tipo de investigación descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, la población para la investigación estuvo formada por 63 trabajadores del nosocomio, la muestra para este estudio son los mismos colaboradores y el muestreo fue de tipo no probabilístico, la técnica que se empleó fue mediante encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron a través de cuestionario, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, llegó a las siguientes conclusiones, (a) El clima organizacional que presenta el Hospital Rural de Picota se encuentra en un nivel regular con un 65%, en un nivel adecuado en un 25% y un nivel inadecuado con un 10%.

Larico (2015), en su investigación sobre *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Ramón – Juliaca 2014*, para optar el grado de Magister por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú, planteo como objetivo determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014, para el cual se empleó el tipo de investigación descriptivo explicativo, de enfoque hipotético deductivo, de diseño descriptivo correlacional, la población para él estudio estuvo conformada por 631 trabajadores, se obtuvo una muestra de 182 y el muestreo fue de tipo no probabilístico, la técnica que se empleó fue mediante la encuesta y los instrumentos para la recolección de datos fueron a través de cuestionario, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico alfa de Cronbach, llegó a las siguientes conclusiones: (a) Se encontró relación significativa entre los incentivos que se le otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Prado (2015), en su investigación sobre *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*, para optar el grado de Maestra por la Universidad Nacional de

Trujillo, Perú, planteó como objetivo de establecer la relación de los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, en el cual se empleó el tipo de investigación descriptivo, de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, para la investigación la población estuvo formada por 60 trabajadores administrativos y el muestreo fue de tipo no probabilístico, la técnica que se empleó fue mediante la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron a través del cuestionario, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico alfa de Cronbach, llegó a las siguientes conclusiones: (a) Existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad, esto nos demuestra que el clima laboral es un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización; por ende se concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables.

Salamanca (2013), en su investigación sobre *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna 2009*, para optar el grado de Maestro por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna, Perú, planteo como objetivo determinar el grado de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UNJBG, empleó el tipo de investigación descriptivo explicativo, de enfoque cualitativo, de diseño no experimental, la población estuvo formada por 354 trabajadores administrativos, la muestra es de 184 y el muestreo fue de tipo probabilística estratificada, la técnica que se empleó fue mediante encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron a través de cuestionario, que a su vez fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, llegó a las siguientes conclusiones, (a) El tipo de clima organizacional que prevalece en la UNJBG es el autoritario paternalista.

### 1.3 Teorías relacionadas al tema

#### **Clima organizacional.**

El clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa, constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades, con buena comunicación, motivación, confianza y participación. Por ello para Uribe (2014). Señalo que, el clima organizacional es el área donde actúan de forma notable en el rendimiento de sus integrantes, como también, se basa por el comportamiento de las variables ambientales, que en oportunidades afecta la conducta de los trabajadores de una organización. (p. 45).

Según la investigación Rodríguez (2005), menciona al clima organizacional que está considerado como un área interna de la organización, es decir está relacionado con la existencia de las variables que están sobre ella, mas no se considera al entorno de la institución (p. 161). Se refirieron al clima organizacional como un medio que lleva al rendimiento y beneficio de la organización, ya que sus miembros componentes están debidamente motivados, lo cual estarán identificados con confianza en la participación al logro de los objetivos de la organización.

Asimismo, para castellano (2012), al clima organizacional lo señalo como una percepción de la conducta en motivación, satisfacción y compromiso entre los integrantes del entorno laboral de una organización (p. 26). El clima laboral se basa en la forma de cómo interactúan sus miembros en ella, poniendo en práctica los valores.

#### **Dimensiones del clima organizacional.**

##### ***La comunicación.***

Para Fonseca (2000), manifestó, la comunicación es llegar a compartir algo de conocimientos de nosotros mismos, con cualidades racional y emocional del hombre que surge de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas

que adquieren sentido de acuerdo con las experiencias (p. 4). Es por eso que la comunicación es de suma importancia en las organizaciones, ya que a través de ella se pueden obtener mayor rendimiento en las organizaciones.

Según los autores Robbins y Coulter (2005), nos brindó la definición de la comunicación como, la forma de transmisión y entendimiento de los significados de los mensajes, imágenes que se pueden intercambiar entre los seres (p. 256). Para que un proceso de comunicación en la organización se lleve a cabo adecuadamente, es indispensable la presencia de elementos como el emisor; es decir, alguien que trasmite la información, un receptor, alguien a quien vaya dirigida la información

### ***La Motivación.***

Es la que determina la clave del clima organizacional, porque según Thomson (2012), manifestó a la motivación como, aquella persona que realiza sus actividades con dedicación para así poder obtener una satisfacción personal al cumplimiento de sus labores realizadas en la tarea encomendada por sus superiores (p. 325). Esta, está relacionada con el impulso, porque provee eficacia al esfuerzo orientado a conseguir los objetivos de la organización, la cual empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente.

Seguidamente según Silverio (2006), manifestó que, la motivación está basada en la realización de las actividades con dedicación, esfuerzo que ayudara a lograr las metas, con experiencias actitudes y atribuciones de las personas de una determinada organización (p. 87). La motivación es el resultado de la interacción del individuo, la cual conduce a una persona a elegir y realizar una acción con desprendimiento y entusiasmo en una determinada organización.

### ***La confianza.***

La confianza proviene de fiarse de algo o alguien, consiste en creer o tener la certeza del buen actuar de un individuo, para Mayer, Davis y Schoorman (1995), explicaron, a la confianza como la buena fe de un individuo, a ser accesible a

acciones sobre las actitudes de otro, se basa a que un individuo otorga cierta poder a otro a que pueda accionar en su representación (p. 710). Está basada en la opinión favorable en la que una o grupo de personas, es capaz de actuar de forma correcta en una determinada situación.

Según Khodyakov (2007), describió a la confianza como, la creencia en que un ser será calificado para actuar de manera adecuada en una determinada acción y que está fundamentada en una relación de riesgos de una organización (p. 123). Asimismo, podemos decir que la confianza es la seguridad que alguien tiene en otra persona para actuar.

### ***La participación.***

Es la acción de poder involucrarse en cualquiera de los tipos de la actividad de forma intuitiva, una participación sutil es impetuoso, inmediata y emocional, en cuando a participación cognitiva es premeditada y resultante de un proceso de conocimiento (Gaspar 2011, p. 33). Consiste en el grado en el que los trabajadores desean involucrarse en las actividades realizadas por la organización, en caso de grupos sindicales, como también en grupos de trabajo.

Según Velásquez y Gonzales (2003), describieron que la participación es un procedimiento social que va de una acción determinada de una o un conjunto de personas que buscan obtener objetivos específicos, con el interés personal o de una comunidad (p. 17).

### **Indicadores del clima organizacional.**

#### ***Comunicación interpersonal.***

La comunicación interpersonal para Rizo (2006), describió a la comunicación donde se realiza el procedimiento del intercambio de ideas, costumbres y pensamientos entre los individuos o grupos, con estos nos podemos comunicar no solamente con las palabras también nos comunicamos con los gestos y actitudes (p. 9). La comunicación interpersonal ocurre entre dos o más varias personas, es cuando una

persona expresa a otra sus ideas por medio de un lenguaje y que aquella responde de alguna manera, también se relaciona trabajador junto con su ambiente.

Para Stoner (1997), manifestó que la comunicación interpersonal es el procedimiento en el cual las personas pueden distribuir el significado mediante la difusión de mensajes representativos (p. 359). Por medio de la comunicación se pueden lograr integrarse a los compañeros de trabajo al momento de distribuir los comunicados.

### ***Rapidez.***

Según Pérez (2013), describió que, la rapidez refleja el vínculo entre un cierto trayecto recorrido y el tiempo en que se puede atravesar o llevar una comunicación en cuestión. (p. 78). La rapidez en la organización se da en la forma de cómo se traslada un manifiesto de un área a otra, por lo general en la organización se da mediante documentos internos como memorandos o solicitudes son formas de cómo se dan las ordenes, comunicaciones o pedidos en las diversas áreas.

Asimismo, según Hidalgo (2006), manifestó la rapidez es como una fluidez o ritmo de las pausas y párrafos de un discurso que puede realizar un individuo, pero que nada tienen que ver con la velocidad en que lo dice (p. 15). Como se manifiesta la rapidez también está dada en la forma de comunicarnos de manera verbal a través de discursos.

### ***Aceptación.***

La aceptación para el investigador es una relación personal en donde se debe aceptar a los demás con sus ideas, problemas y errores, priorizando los aspectos positivos que el otro tiene, a pesar de no estar de acuerdo con su planteamiento porque es un tema de valores (Merino 2009). En una organización la aceptación debe ser fundamental, a reconocer a las personas que se unan con cualquiera de las habilidades con que cuente.

### ***Reconocimiento.***

Según Merino (2014), estableció en este sentido, que el reconocimiento en una institución está basado de acuerdo con la capacidad que puede desarrollar un individuo estando al frente de un puesto de trabajo y como tal es reconocido profesionalmente (p. 18). Lo que se resalta en esta, es el reconocimiento que se pueda efectuar a un trabajador mediante una felicitación, distinción por alguna tarea realizada de manera eficiente en el logro de objetivos.

Según las investigaciones para el autor, Magallon (2006), describió al reconocimiento como la comunicación de la libertad y democracia, al reconocer las semejanzas que puedan existir con diferencias de las personas, en la igualdad y justicia solidaria y equitativa (p. 51). El reconocimiento también se da con igualdad a cada trabajador en la organización.

### ***Prestigio.***

Según la investigación Hurllet (2014), describió tener prestigio o ser prestigioso es algo que toda persona o entidad pretende llegar a obtener, ya que supone una buena consideración del resto de la sociedad en general (p. 12). El prestigio en las organizaciones es tener una buena reputación, el realce al buen crédito o accionar, como también se refiere al comportamiento del ser humano.

Para Boucek (1957), manifestó al prestigio como la valoración de las acciones realizadas por los individuos sobre actitudes de costumbre, se puede decir que las buenas acciones que un individuo pueda realizar deben ser valorado por sus semejantes (p. 82). En esta parte nos menciona del uso de los valores y conducta de los trabajadores, la cual constituye una buena imagen para la organización como para el trabajador.

### ***Eficiencia.***

Para Da Silva (2002), describió la eficiencia de como el individuo actúa de manera adecuada haciendo uso de su tiempo y recurso de manera correcta a fin de lograr las metas propuestas ya sea de manera personal o institucional (p. 20). El autor hace referencia sobre la habilidad con que pueda contar un trabajador al momento

de poder realizar sus actividades haciendo el buen uso del tiempo como también los recursos.

Según Robbins y Coulter (2005), describieron a la eficiencia, cuando se pueden lograr mejores resultados con mínimos recursos utilizados (p. 7). Es cuando los trabajadores pueden lograr las metas trazadas por su organización utilizando los recursos de manera adecuada.

### ***Capacidad.***

La capacidad es el conocimiento con las que pueden contar los seres humanos, para poder realizar cualquiera de las actividades de manera adecuada inherentes al puesto de trabajo o lugar a donde se pueden desarrollar (Alles 2011). También se puede decir que la capacidad es fundamental en las personas que van a ocupar un puesto de trabajo ya que depende de su capacidad para poder desarrollarse de la mejor manera.

Describió como la aptitud y actitudes con que cuenta cualquier persona para llevar acabo cierta tarea, es decir que todos los seres humanos están en capacidad para realizar con éxito cualquier tarea que se nos pueda encomendar (Siliceo 2006). En una organización cada uno de los trabajadores cuentan con capacidades diferentes para poder realizar sus actividades a fin de poder lograr los objetivos que tiene planeado la organización.

### ***Iniciativa.***

Según González (2001), describió a la iniciativa como la predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, inspirados en la autorresponsabilidad y la autodirección (p. 11). Es la acción del individuo cuando quiere realizar alguna tarea en busca de mejoras de los resultados de la organización.

### ***Coordinación.***

La coordinación según Melinkoff (2004), sostuvo como el procedimiento integrador que se puede realizar a fin de poder sincronizar las tareas o atributos en un área

de trabajo, la coordinación es de gran importancia para el buen desarrollo de la organización con afinidad al logro de las metas (p. 125). Se puede decir que es el proceso que consiste en integrar todas las actividades y departamentos de una organización, sincronizando las acciones y adaptando a los medios y fines.

La coordinación es fundamental en trabajos de equipos donde implica la realización de estrategias y planes de desarrollo, por eso Según Hitt, Black y Porter (2006), sostuvo que la coordinación es uno de los instrumentos que avala para que un equipo se desarrolle adecuadamente en las áreas respectivas (p. 8). La coordinación es uno de los elementos de la administración y que, si juega un rol importante al momento de poder integrar a los demás elementos como organización, dirección

### **Desempeño laboral.**

El desempeño laboral viene a ser el resultado del buen clima organizacional que se puede llevar en una organización, por ello según Isea (2013), se refirió al desempeño laboral como la muestra que los individuos están realizando en su trabajo demostrando sus cualidades y profesionalismo, la cual permitirán lograr los objetivos planeados por la organización que puede ser pública o privada (p. 35). Se puede decir que es el producto del trabajo realizado con eficiencia, trabajando en equipo para lograr una satisfacción por lo realizado.

Para Werther y Davis (2000), ellos mencionaron al desempeño laboral al procedimiento donde el trabajador puede demostrar sus cualidades durante el tiempo que pueda permanecer al frente de un cargo y que este al final es refrendado con un reconocimiento por la labor (p. 96). Asimismo, se puede detallar como el rendimiento laboral y la actuación que puede manifestar el trabajador al efectuar sus funciones principales demostrando su idoneidad.

Describieron al desempeño laboral como el resultado de la eficiencia de las labores que puedan demostrar los trabajadores en cumplimiento de sus funciones de acuerdo con el profesionalismo con que cuenta el trabajador (Pernia y Carrera

2014). Por consiguiente, el trabajador demuestra sus cualidades profesionales realizando acciones a fin del logro de los objetivos trazados.

### **Dimensiones de desempeño laboral.**

#### ***Satisfacción.***

La satisfacción es una alegría que viene acompañada de un desempeño eficiente en la organización, por ello, según Vogt (2004), describió a la satisfacción laboral como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos, salarios, ascensos, condiciones de trabajo (p. 16). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes del individuo, quien está satisfecho en su puesto de trabajo, muestra actitudes positivas en el desarrollo de las actividades a desarrollar.

En el mismo orden según Grande (2000), señalo que la satisfacción de una persona está basada en emociones encontradas, del gusto de que un empleado pueda encontrar en su centro de labores, sobre todo en la tarea que realiza (p. 345). El trabajador muestra una satisfacción cuando llega a lograr algún objetivo como beneficio de manera personal como también organizacional al lograr alguna meta trazada.

#### ***Autoestima.***

Según lo manifestado por Lagarde (2000), la autoestima forma parte de la valoración, actitudes de la personalidad del individuo, que se encuentra pronunciado en el estado de género que dispone de gran tamaño en la vida individual y común (p. 65). En el centro de labores un trabajador que este motivado con una buena autoestima, desarrollara eficientemente sus actividades, el mismo que contrae sentimiento hacia uno mismo en busca de ser tomado en cuenta.

La autoestima un aspecto muy importante de la personalidad, la identidad y de la adaptación a la sociedad, es decir es el grado en que los individuos tienen sentimientos positivos o negativos acerca de sí mismos y de su propio valor (Branden 1995). De modo que la autoestima significa tener buena opinión de uno

mismo y sentirse bien sobre uno mismo como persona, donde la gente se siente valorada y aceptada por los demás.

### ***Trabajo en equipo.***

En la organización el trabajo en equipo es muy importante, por esa razón Melgar (2003, p. 6), sostuvo que el trabajo en equipo es la conjunto o grupo de personas con habilidades diversas y de gran espíritu para aportar sus conocimientos con el fin de lograr objetivos comunes con don de liderazgo (p. 6). El trabajo en equipo es un aspecto esencial para implementar con éxito un sistema de gestión ya que permite alcanzar la participación y el compromiso de los miembros de la organización en el logro de los objetivos planeados.

Según Robbins (2009), definió como al equipo conformado por un reducido número de integrantes con actitudes, habilidades y compromiso para poder lograr objetivos comunes (p. 339). En cada una de las organizaciones existe el trabajo en equipo ya que cada uno de los integrantes aporta sus conocimientos habilidades con la finalidad de lograr las metas de cada organización.

### **Indicadores de desempeño laboral.**

#### ***Puesto de trabajo.***

Según Peña (1990), definió como una fijación del perfil de un puesto de trabajo, definiendo las actividades que deberán de desarrollar con responsabilidad que exija dicho puesto, dada la significación de las funciones es preciso fijar el máximo interés haciendo uso de sus capacidades (p. 28). Del mismo modo el puesto de trabajo es el área que ocupa una persona en una organización, donde desarrollan una serie de actividades las cuales satisfacen expectativas con el objetivo de garantizar los productos o servicios en un marco social.

Chiavenato (2000), definió al puesto de trabajo como un pliego de deberes y responsabilidades que debe cumplir un empleado, cumpliendo diversas funciones en el puesto que se va a desempeñar, contribuyendo al logro de los objetivos de la organización (p. 140). También se puede describir al puesto de trabajo en la entidad

donde se requiere con características específicas de una persona para un cierto puesto de trabajo.

### ***Incentivo Salarial.***

Para Brito (2006, p. 68), el empleado se encuentra satisfecho por las condiciones que la organización le ofrezca, el salario está tipificado en las normas del trabajo, por eso las empresas consideren incentivos adicionales para que el empleado se sienta valorado por su labor que realiza (p. 68). En una entidad u organización se acostumbra a motivar y satisfacer a sus colaboradores incentivando con contribuciones económicas por su desempeño mostrado al lograr la meta.

Según la investigación de Chiavenato (2000), planteo a los incentivos, a desembolsos realizados por las organizaciones a sus empleados mediante, bonos, salarios a cambio mayor contribución, los incentivos son motivaciones para que un trabajador se pueda desenvolver de la mejor manera con optimismo (p. 117). Las motivaciones en las empresas dan resultados porque el trabajador mientras este motivado mediante incentivos económicos siempre va dar más de si mismo.

### ***Responsabilidad.***

Se hace referencia a la realización las actividades encomendadas, Según Wester (2008), la responsabilidad como el soporte emocional de manera personal con la capacidad de atribuciones que cuenta frente a un cargo (p. 3). La responsabilidad es fundamental en las organizaciones, es donde el individuo demuestra el cumplimiento de sus funciones, las cosas de hacer bien las actividades.

Según los autores, Schwalb y Malca (2008), manifestaron a la responsabilidad como el comportamiento del ser humano estando vinculado a los quehaceres de la empresa o comunidad (p. 119). Una persona se caracteriza por su responsabilidad por que tiene la virtud de tomar decisiones, sino también de asumir consecuencias y de responder de las mismas ante quien corresponda en cada momento.

### ***Seguridad en el trabajo.***

Según Fernández (2005), definió que la seguridad en el trabajo abarca el conjunto de medidas empleadas en el ambiente de trabajo para que un trabajador se desenvuelva cómodamente y con optimismo (p. 52). De modo que un ambiente adecuado hace que el trabajador se desenvuelva de la mejor manera evitando malestares de incomodidad y accidente con los compañeros, el empleador debe de tratar con equidad e igualdad a todos sus miembros.

### ***Los valores.***

Según Izquierdo (2003), expuso a los valores que son modelos fundamentales en la orientación del ser humano y a su vez constituyen como el secreto de la actitud de cada uno de los individuos (p. 14). Asimismo, los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como persona.

Para Garza y Patiño (2000), definieron a los valores, cuando se ven reflejados en el comportamiento del ser humano, asimismo, como también en una organización (p. 25). Del mismo modo los valores son los cimientos sobre los cuales se forman las actitudes y preferencias personales, se podría decir que los valores organizacionales son los cimientos para construir actitudes y preferencias de las personas que hacen parte de ellas.

### ***Participación en equipo.***

Para realizar los diferentes procesos y las diferentes tareas, se precisa de la colaboración y cooperación de varios miembros, estimulando de este modo la participación y la comunicación entre ellos y generando una mejora y un incremento de la calidad (Ellis 2005). De modo que la participación en equipo es donde una persona interviene de manera individual en un grupo de trabajo u organización.

Por su parte Chiavenato (2004), sostuvo que, los miembros integrantes de un equipo son los inspiradores a que los equipos rindan adecuadamente, asimismo crean una secuencia de expectativas en las personas que van a ofrecer el tiempo y sus saberes a la búsqueda de soluciones (p. 22). Los equipos empiezan a ser la

principal forma de trabajo, considerada como una unidad que puede generar más beneficios a las organizaciones.

### ***Liderazgo.***

Según Juárez y Contreras (2012), en este sentido manifestaron que, liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder, se pueden liderar no solo tareas sino también ideologías (p. 48). Generalmente el líder tiene la capacidad de poder motivar y representarlos a la gente u organización, porque cuenta con características emocionales que generan empatía en sus seguidores.

Según Zapata y Mirabal (2011), describieron al liderazgo como, una inteligencia humanitaria donde los líderes debe estar al frente de sus emociones de los subalternos (p. 85). Es una habilidad con que cuenta una persona para estar al frente de un grupo de personas o de una organización, como también de un puesto de trabajo.

### ***Planeamiento.***

Según Castellano (1995), describió al planeamiento como un plan estratégico que deben de utilizar las organizaciones, proponiendo realizar una serie de acciones para alcanzar las metas que se pueden, con los recursos con que se cuenta en la organización (p. 70). El planeamiento en una organización es el eje, donde el cual se debe trazar los objetivos que se pretende alcanzar para el bienestar de una entidad u comunidad.

Según Molins (1998), manifestó que, es un constructo del planificador de manera simplificada con los elementos esenciales de la administración para el buen desarrollo de la organización (p. 118). Planificar es decir hoy lo que se hará en el futuro y cómo llegaremos. El proceso de planeamiento permite determinar el destino, conocer los objetivos a largo plazo, optimizar el uso de recursos, y estar preparados frente a eventos inesperados.

## 1.4 Formulación del problema.

### **Problema general.**

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018?

### **Problemas específicos.**

#### ***Problema específico 1***

¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018?

#### ***Problema específico 2***

¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018?

#### ***Problema específico 3***

¿Cómo se relaciona la confianza y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018?

#### ***Problema específico 4***

¿Cómo se relaciona la participación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018?

## 1.5 Justificación

### **Justificación teórica.**

El propósito del estudio de la investigación se enmarca dentro de la modernización del estado a través de la gestión pública, donde se busca obtener una aproximación acerca del clima organizacional que exista en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama de la Provincia de Huaral, para tal fin se mostraran las relaciones en los aspectos organizacionales, no obstante los resultados que se obtenga de la investigación servirán como base para otros proyectos asimismo servirán de ayuda a los trabajadores de diversas áreas a reconocer que el clima

organizacional en cualquier organización como institución es fundamental en el desempeño laboral de cada uno, para lo cual se tomarán teorías y lineamientos básicos existentes para profundizar el análisis y corroborar o descartar su aplicabilidad.

#### **Justificación práctica.**

Desde el punto de vista práctico, el estudio en investigación se justifica por que ayudara a sensibilizar a los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad, a fin de tomar acciones y estrategias que favorezcan el buen clima organizacional armonioso que permita potenciar los resultados y objetivos que se tiene trazados por la Municipalidad Distrital de Aucallama de la Provincia de Huaral.

#### **Justificación metodológica.**

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación. A través de la aplicación de los instrumentos de medición y su procesamiento mediante un software, se busca conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama. El resultado de esta investigación podrá sistematizarse para luego ser incorporado al campo de la ciencia de la administración, ya que se estaría demostrando la relación que podría existir entre el comportamiento organizacional y la productividad de los trabajadores.

### **1.6 Hipótesis**

#### **Hipótesis general.**

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018

#### **Hipótesis específicas.**

##### ***Hipótesis específica 1***

La comunicación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

***Hipótesis específica 2***

La motivación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.

***Hipótesis específica 3***

La confianza tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.

***Hipótesis específica 4***

La participación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.

**1.7 Objetivos****Objetivo general.**

Determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

**Objetivos específicos.*****Objetivo Especifico 1***

Determinar de qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

***Objetivo específico 2***

Determinar de qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

***Objetivo específico 3***

Determinar de qué manera se relaciona la confianza y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

***Objetivo específico 4***

Determinar de qué manera se relaciona la participación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

### **Método.**

El método empleado en la investigación fue hipotético deductivo, es por cual según el investigador Behar (2008), describió que este “procede de una verdad general para así arribar a las cualidades individuales como también llamadas específicas” (p. 40), este método aplicado es argumentado mediante las premisas uno universal y el particular a fin de llegar a una conclusión, este tipo de estudio nos conduce a la investigación cuantitativa lo que deriva a una teoría general donde posteriormente serán probadas el fenómeno en la realidad.

### **Enfoque.**

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa, el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalaron que el método cuantitativo, se concentra en los acontecimientos o principios del de un determinado fenómeno social, este método utiliza el cuestionario los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente (p. 15) dichos resultados de estudios cuantitativos vienen sustentada con tablas estadísticas, para determinar patrones y probar teorías.

### **Tipo.**

La investigación fue básica, lo cual manifestó el autor que son aquellas que tienen la finalidad de detectar, describir y explicar, características en determinados acontecimientos que se viene dando al interior de la sociedad, (Mandujano, 2014).

### **Nivel.**

Por su nivel, la presente investigación fue descriptiva correlacional por qué se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados según (Bernal 2006).

### Diseño de investigación.

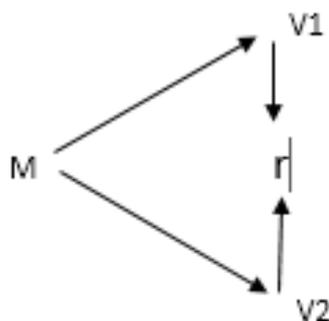
El diseño de investigación empleado para el estudio fue no experimental, de corte transversal donde según, Hernández, Fernández y Baptista (2010), sostuvieron al diseño de investigación como, una investigación en la cual se efectúa sin tener que manipular la variable, donde no se hace variar de manera intencional una variable, solo se puede examinar el fenómeno igual como se da en el contexto (p. 154).

En cuanto al alcance temporal, el estudio es transversal, por lo mismo que el evento se llevó a cabo en un solo momento de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista (2010).

El gráfico que le corresponde al diseñado correlacionado, es el siguiente donde según, Hernández, y Fernández y Baptista (2010), especificaron la relación entre dos o más variables, estas investigaciones establecen relaciones de dos o más variables (p. 153).

Figura 1

*Figura de relación de dos variables*



Donde:

M = Muestra

V1 = Clima organizacional

V2 = Desempeño laboral

r = Representa la relación entre V1 y V2

## **2.2 Variables, operacionalización**

### **Definición conceptual.**

Según el autor Behar (2008), describió a la variable como discusiones que se pueden presentar en las personas o conjunto de personas, la palabra variable simboliza características, figuras, pertenencia o dimensión de un evento que puede asumir diversos valores para su medición (p. 53).

### **Clima Organizacional.**

El clima organizacional se refiere a la percepción común o una reacción generalizada de las personas (servidores públicos), ante una situación relacionada con el ambiente laboral, donde tratan sobre la comunicación, motivación, confianza y la participación de los integrantes. Por esta razón sustentamos a definición de clima organizacional, según Mayor (2009), quien describió que el clima organizacional, es la forma en que se desenvuelven las instituciones públicas, en áreas dentro de una organización y que define una atmosfera en que el trabajador es participe en la conducta del trabajador (p. 3).

### **Desempeño laboral.**

Según el autor, el desempeño laboral viene a ser la forma como es que las personas efectúan sus labores, con una autoestima con valores, trabajando en equipo a fin de lograr una satisfacción por el desempeño realizado (Chiavenato, 2009). El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico, lo cual permite demostrar su idoneidad.

### **Operacionalización de variables.**

El operacionalizar una variable significa expresarla en dimensiones como también en los indicadores, traducir el concepto hipotético en unidades de medición, según Carrasco (2009), refiere que es un lenguaje sencillo la operacionalización de las variables, viene a ser la búsqueda de sus componentes o elementos que constituyen esas variables para precisar las dimensiones e indicadores y éstas operan mediante la definición conceptual (p. 226).

Tabla 1

Matriz de la operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Comunicación	Comunicación Interpersonal	1, 2, 3	<b>Escala Likert ordinal</b> Muy Bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy Malo (1)	Bajo: 70 - 76 Medio: 76 - 82 Alto: 82 - 88
	Rapidez	4, 5		
	Aceptación	6, 7		
Motivación	Reconocimiento	8, 9, 10		
	Prestigio	11, 12		
	Eficiencia	13, 14, 15		
Confianza	Conocimiento de capacidades	16, 17		
Participación	Iniciativa	18		
	Coordinación	19, 20		

Tabla 2

Matriz de la operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Satisfacción	Dominio de las Funciones	21, 22	<b>Escala Likert ordinal</b> Muy Bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy Malo (1)	Bajo: 64 - 68 Medio: 68 - 72 Alto: 72 - 76
	Incentivo Salarial	23, 24, 25		
Autoestima	Responsabilidad	26, 27		
	Seguridad	28, 29, 30		
	Promoción de valores	31		
Trabajo en Equipo	Participación en equipo	32, 33, 34		
	Liderazgo	35, 36		
	Planeamiento	37		

### 2.3 Población, muestra, muestreo

#### Población.

Para la siguiente investigación se considera a la población, como población censal ya que para la investigación está constituida por la totalidad de 42 trabajadores de la municipalidad del distrito de aucallama entre funcionarios y administrativos.

Se entiende por población según el autor al conjunto finito como infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio (Arias, 2006).

Tabla 3

*Población censal de la Municipalidad de Aucallama*

Condición	Población
Funcionarios	11
Administrativos	31
Total	42

Fuente: Municipalidad de Aucallama 2017

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### **Técnicas de recolección de datos.**

Para la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos mediante la encuesta, según Bernal (2006), describió como la técnica al procedimiento de poder recabar información aplicando la encuesta por el investigador a fin de obtener resultados de lo que se está investigando, para cumplir el objetivo de la investigación, (p. 175).

### **Instrumentos de recolección de datos.**

Para la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos al cuestionario de actitudes con escala de Likert, según Behar (2008), definió como un instrumento a la escala de Likert, es una medición de escala ordinal y mide una actitud, esto permite a que un individuo exponga su opinión en cuando a la calidad del servicio, mediante un cuestionario conformado por ítems (p. 75).

**Ficha Técnica:**

Tabla 4

*Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima organizacional*

Nombre de la institución	: Municipalidad Distrital de Aucallama
Autor	: Marin Lizardo Soto Apolinario
Lugar	: Aucallama
Fecha de aplicación	: 10, 11 de enero del 2018
Objetivo	: Medir las cuatro dimensiones del clima organizacional
Administrado a	: Trabajadores de la Municipalidad de Aucallama
Tiempo	: 12 minutos
Margen de error	: 5%

Observación:

Tabla 5

*Ficha técnica del instrumento para medir la variable desempeño laboral*

Nombre de la institución	: Municipalidad Distrital de Aucallama
Autor	: Marin Lizardo Soto Apolinario
Lugar	: Aucallama
Fecha de aplicación	: 10, 11 de enero del 2018
Objetivo	: Medir las tres dimensiones de desempeño laboral
Administrado a	: Trabajadores de la Municipalidad de Aucallama
Tiempo	: 12 minutos
Margen de error	: 5%

Observación:

Las clases de análisis, utilizadas en una investigación cuantitativa, establecen pautas que alumbran una investigación; es decir, son edificaciones abiertas como también flexibles que guían, pero no condicionan a una investigación.

La variable en estudio, Clima organizacional y desempeño laboral, son variables cuantitativas en la cual se están tomando en cuenta las dimensiones, comunicación, motivación, confianza, participación, satisfacción, autoestima y trabajo en equipo

El instrumento utilizado consta de 37 preguntas en donde se valoriza cada una de ellas como:

1 = Muy Malo,      2 = Malo,      3 = Regular,      4 = Bueno,      5 = Muy Bueno

## Validez y confiabilidad de los instrumentos.

### Validez.

La validez señala la capacidad del nivel para poder medir las cualidades de un individuo donde refleja el dominio específico del contenido que se pretende medir (Behar 2008).

La validación es la herramienta que se llevó a cabo en el estudio de investigación y que fueron aprobadas por jueces con gran experiencia, los mismos que evaluaron los indicadores que se adecuan a las necesidades de la investigación.

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento clima organizacional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Hay suficiencia
2	Magister	José Melecio Guevara Pérez	Hay suficiencia
3	Magister	Mery Rosa Segura Cuellar	Hay suficiencia

Tabla 7

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Hay suficiencia
2	Magister	José Melecio Guevara Pérez	Hay suficiencia
3	Magister	Mery Rosa Segura Cuellar	Hay suficiencia

### Confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad del instrumento de medición se refiere al nivel del grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto el cual produce resultados iguales y se puede determinar mediante diversas técnicas (Hernández, Fernández y Batista. 2006).

En el instrumento de la investigación al tener la aplicación del cuestionario mediante la dimensión de consistencia interna, mediante el alfa de crombach, simplemente se ejecuta la medición y se calcula en coeficiente.

La confiabilidad de un instrumento se expresa mediante un coeficiente de correlación; que teóricamente significa correlación del test consigo mismo. Sus valores oscilan entre cero (0) y uno (1.00). Una manera práctica de interpretar la magnitud de un coeficiente de confiabilidad puede ser guiada por la escala siguiente.

El estadístico de fiabilidad a aplicar en la investigación es teniendo en cuenta a las preguntas de sus instrumentos poligótomicas de Alfa de Crombach.

Tabla 8

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0,40	Baja
0.01 a 0,20	Muy Baja

Tomado de Ruiz C. (2002)

Como podemos observar la tabla 8 permite analizar los resultados de la prueba de Alfa Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 9

*Resumen de procesamiento de datos de la variable clima organizacional*

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la tabla 9 se observa a la población para aplicar la prueba piloto de la variable clima organizacional.

Tabla 10

*Estadístico de fiabilidad del instrumento que mide la variable clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

Como se observa en la tabla 10 el estadístico de fiabilidad está en el rango de magnitud muy alto según el coeficiente de fiabilidad de Alfa de Crombach

Tabla 11

*Resumen de procesamiento de datos de la variable Desempeño laboral*

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la tabla 11 se observa a la población para aplicar la prueba piloto de la variable desempeño laboral.

Tabla 12

*Estadístico de fiabilidad del instrumento que mide la variable desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,679	17

Como se observa en la tabla 12 el estadístico de fiabilidad de la variable desempeño laboral se encuentra en el rango de magnitud alta según el coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach

## 2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis de datos significa como van a ser tratados los datos recolectados en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta.

“Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Chávez 2007, p. 133).

### **Estadística descriptiva.**

Los resultados se presentaron empleando tabla de frecuencias y gráficos de barras, en este sentido para, Chávez (2007), considero que en la investigación descriptiva comprende el registro y análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos sobre realidades de los hechos, presentando una interpretación correcta de los mismos (p. 135).

### **Prueba de hipótesis.**

La contrastación de las hipótesis se realizó teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Para poder realizar la contrastación de la hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de rango de Spearman, de las dimensiones de correlación para la medición de una variable de medición ordinal, de manera que los individuos se pueden ordenar por rango (Hernández, Fernández y Baptista 2006, p. 480)

**Formulación de la hipótesis estadística.****Hipótesis general.**

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

***Hipótesis específica 1.***

Ho: La comunicación no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

H1: La comunicación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

***Hipótesis específica 2.***

Ho: La motivación no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.

H1: La motivación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.

***Hipótesis específica 3.***

Ho: La confianza no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.

H1: La confianza tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.

***Hipótesis específica 4.***

Ho: La participación no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.

H1: La participación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.

### Nivel de significación:

El nivel de significación teórica  $\alpha = 0.05$

Que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

### Regla de decisión:

El nivel de significación " $p$ " es menor que  $\alpha$ , rechazar  $H_0$

El nivel de significación " $p$ " no es menor que  $\alpha$ , no rechazar  $H_0$

### Prueba estadística.

La elección de la prueba estadística se hizo empleando la siguiente figura:

El resultado de las pruebas de correlación, se interpretaron por comparación con la siguiente figura:

Figura 2

#### *Valores de correlación Rho de spearman*

Puntuación	Denominación del grado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa media
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0,10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta ("A mayor X mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional, cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante)

Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305)

## **2.6 Aspectos éticos**

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado.

La investigación conto con la autorización correspondiente.

Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y no hubo prejuizgamiento.

## **II. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos de la investigación.

#### De la variable clima organizacional.

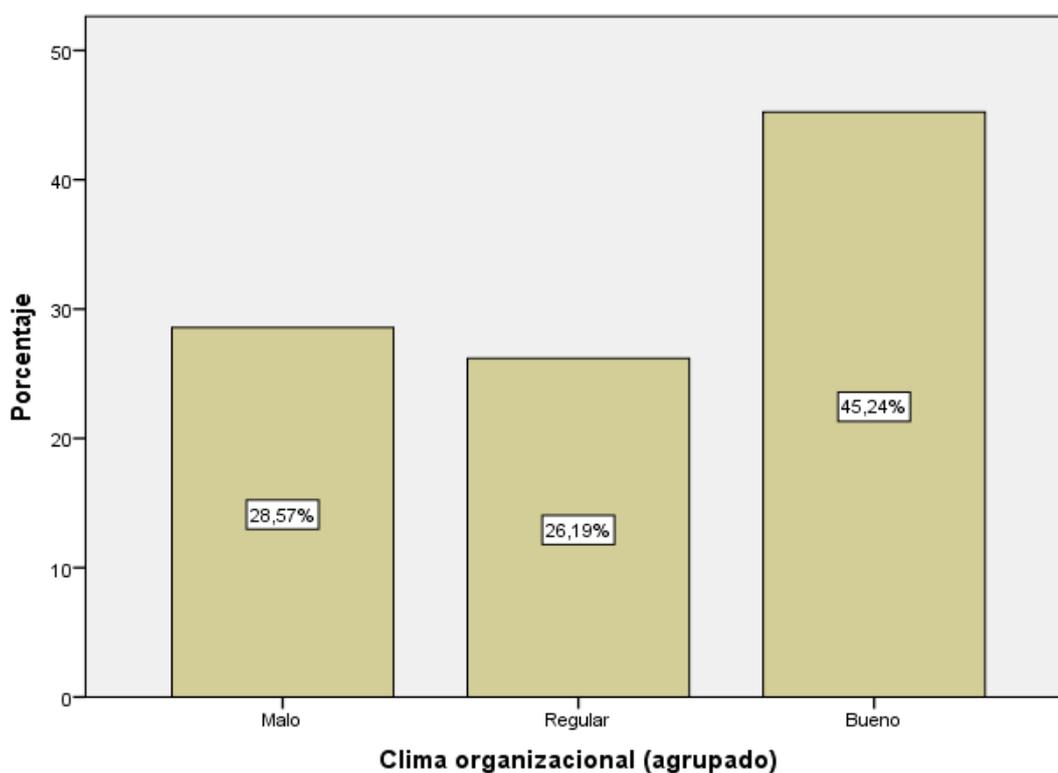
Tabla 13

*Tabla de frecuencia de percepción de la variable clima organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	28,6	28,6	28,6
	Regular	11	26,2	26,2	54,8
	Bueno	19	45,2	45,2	100,0
Total		42	100,0	100,0	

Figura 3

*Gráfico de barras de nivel de percepción de la variable clima organizacional*



#### Interpretación:

De la tabla 13 y figura 3, se observa que 19 (45.2%) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, percibieron que el clima organizacional es bueno, asimismo 12 (28.6%) percibieron como regular, y 11 (26.2%) la percibieron malo.

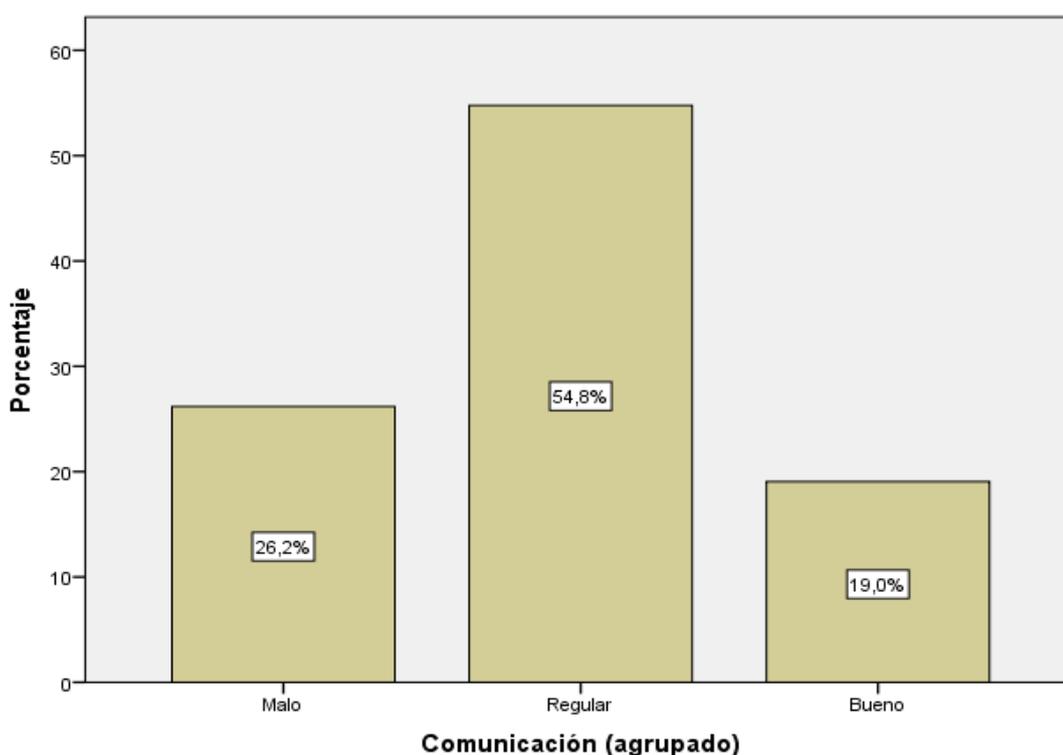
Tabla 14

*Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	26,2	26,2	26,2
	Regular	23	54,8	54,8	81,0
	Bueno	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 4

*Gráfico de barras del nivel de percepción de la dimensión comunicación*



**Interpretación:**

De la tabla 14 y figura 4, se observa que 23 (54.8%) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, percibieron que la comunicación es regular, 11 (26.2%) percibieron como malo y 8 (19%) la percibieron bueno.

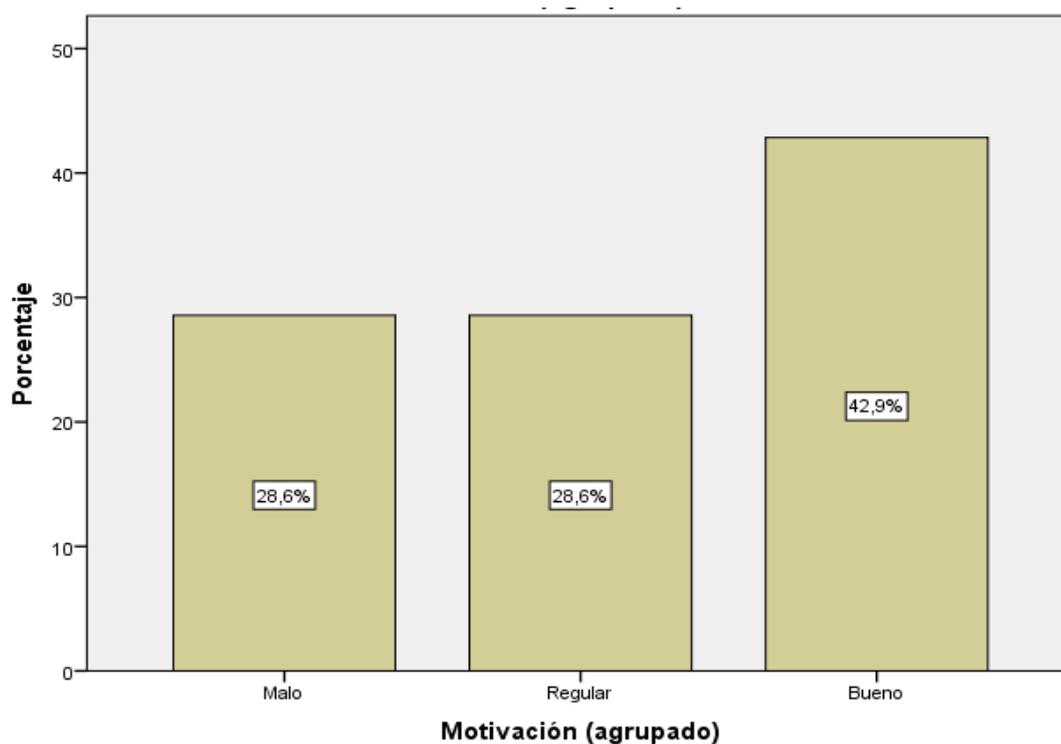
Tabla 15

*Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	28,6	28,6	28,6
	Regular	12	28,6	28,6	57,1
	Bueno	18	42,9	42,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 5

*Gráfico de barras de nivel de percepción de la dimensión motivación*



**Interpretación:**

De la tabla 15 y figura 5, se observa que 18 (42.9%) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, percibieron que la motivación es buena, 12 (28.6%) percibieron como regular y 12 (28.6%) la percibieron malo.

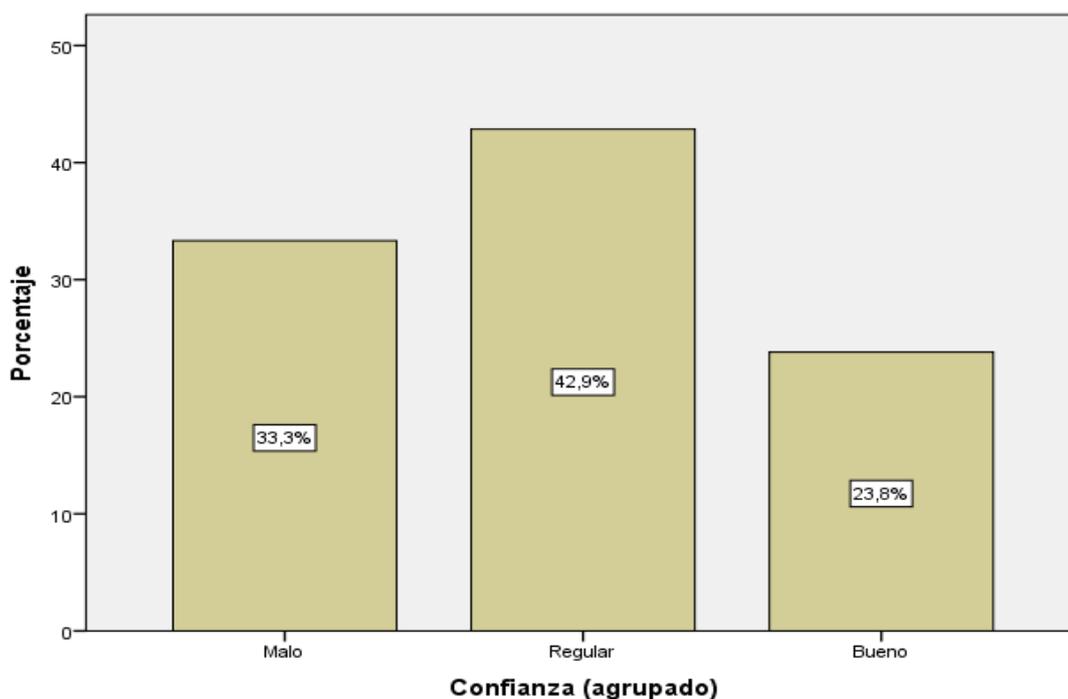
Tabla 16

*Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión confianza*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	14	33,3	33,3	33,3
	Regular	18	42,9	42,9	76,2
	Bueno	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 6

*Gráfico de barras de niveles de percepción de la dimensión confianza*



**Interpretación:**

De la tabla 16 y figura 6, se observa que 18 (42.9%) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, percibieron que la confianza es regular, 14 (33.3%) percibieron como malo y 10 (23.8%) la percibieron bueno.

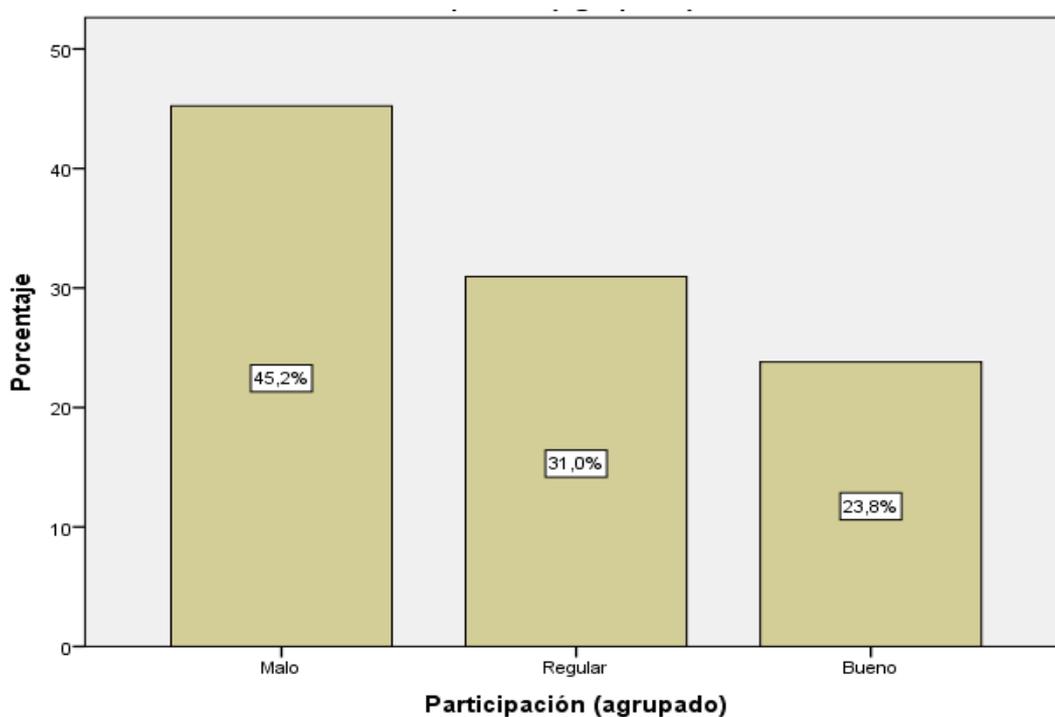
Tabla 17

*Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión participación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	45,2	45,2	45,2
	Regular	13	31,0	31,0	76,2
	Bueno	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 7

*Gráfico de barras de niveles de percepción de la dimensión participación*



**Interpretación:**

De la tabla 17 y figura 7, se observa que 19 (45.2%) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, percibieron que la participación es mala, 13 (31%) percibieron como regular y 10 (23.8%) la percibieron bueno.

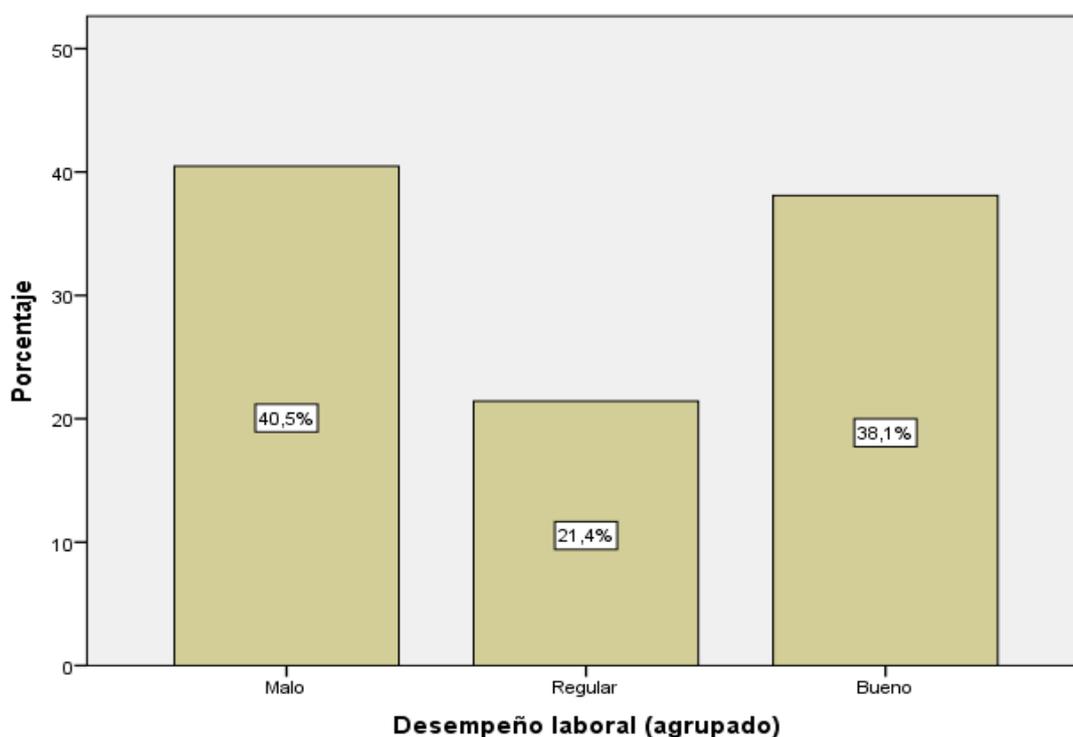
Tabla 18

*Tabla de frecuencia de percepción de la variable desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	17	40,5	40,5	40,5
	Regular	9	21,4	21,4	61,9
	Bueno	16	38,1	38,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 8

*Gráfico de barras del nivel de percepción de la variable desempeño laboral*



#### **Interpretación:**

De la tabla 18 y figura 8, se observa que 17 (40.5%) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, percibieron que el desempeño laboral es malo, 16 (38.1%) percibieron como bueno, y 9 (21.4%) la percibieron regular.

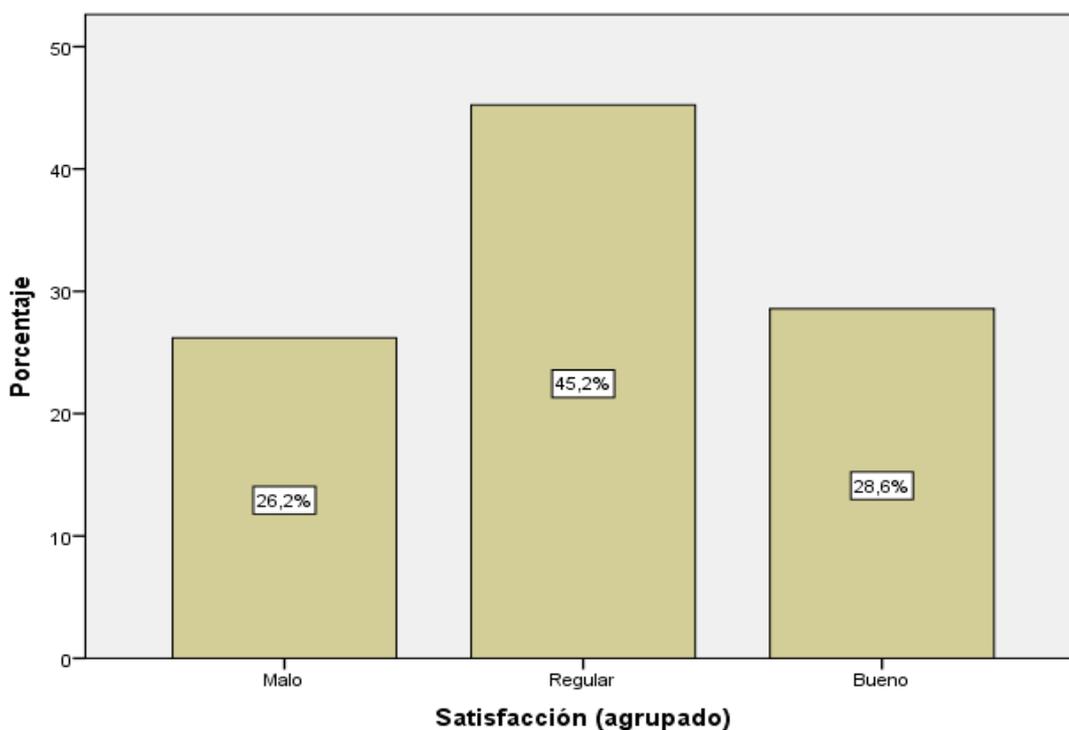
Tabla 19

*Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión satisfacción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	26,2	26,2	26,2
	Regular	19	45,2	45,2	71,4
	Bueno	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 9

*Gráfico de barras del nivel de percepción de la dimensión satisfacción*



**Interpretación:**

De la tabla 19 y figura 9, se observa que 19 (45.2%) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, percibieron que la satisfacción es regular, 12 (28.6%) percibieron como bueno, y 11 (26.2%) la percibieron malo.

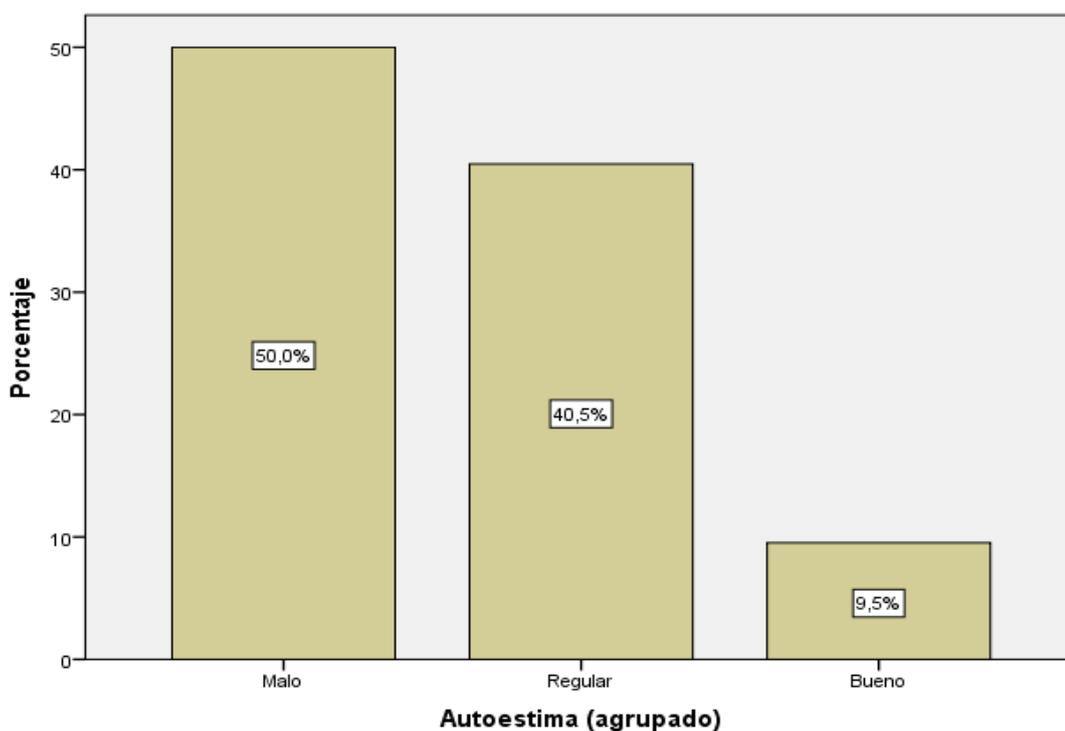
Tabla 20

*Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión autoestima*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	21	50,0	50,0	50,0
	Regular	17	40,5	40,5	90,5
	Bueno	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 10

*Gráfico de barras del nivel de percepción de la dimensión autoestima*



**Interpretación:**

De la tabla 20 y figura 10, se observa que 21 (50%) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, percibieron que la autoestima es mala, 17 (40.5%) percibieron como regular, 4 (9.5%) la percibieron bueno.

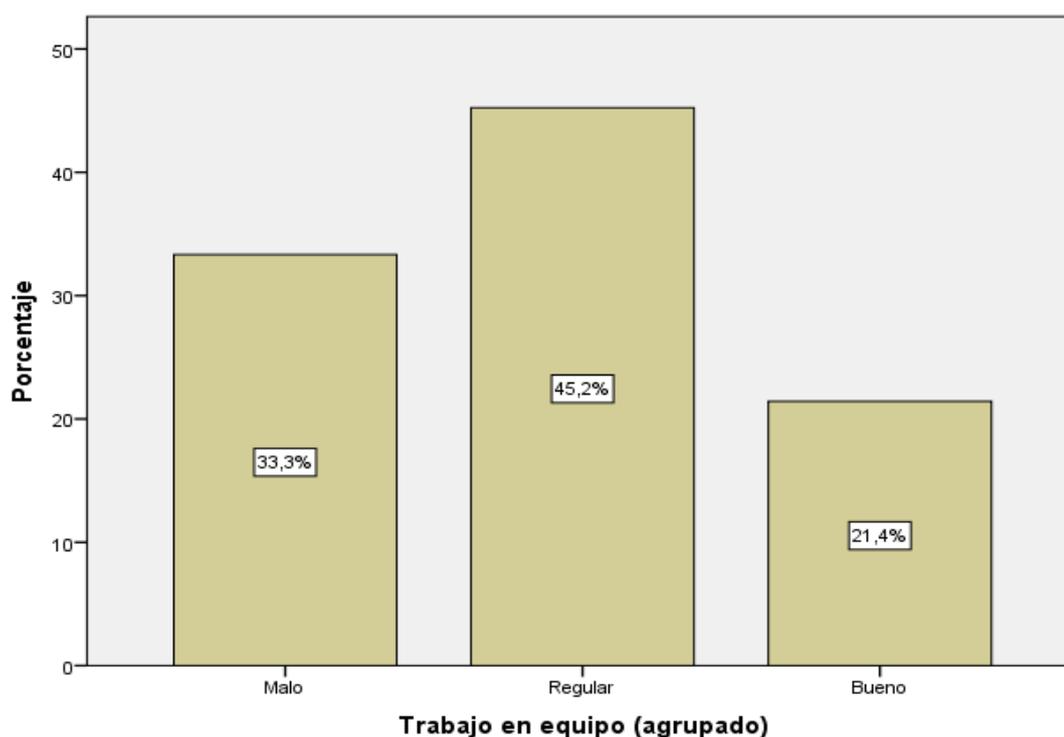
Tabla 21

*Tabla de frecuencia de percepción de la dimensión trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	14	33,3	33,3	33,3
	Regular	19	45,2	45,2	78,6
	Bueno	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 11

*Gráfico de barras del nivel de percepción de la dimensión trabajo en equipo*



### **Interpretación:**

De la tabla 21 y figura 11, se observa que 19 (45.2%) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, percibieron que el trabajo en equipo es regular, 14 (33.3%) percibieron como malo, y 9 (21.4%) la percibieron regular.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

#### Clima organizacional y desempeño laboral.

##### *Prueba de hipótesis general.*

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018.

Tabla 22

#### *Grado de correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### **Decisión estadística:**

Debido a que  $p = 0.001$  es menor que 0.005, se rechaza Ho.

#### **Conclusión**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencia suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media (Rho = ,510) y significativa ( $p$  valor = 0.001 menor que 0.005) con el desempeño laboral

## Desempeño laboral y comunicación.

### **Prueba de hipótesis específica 1.**

Ho: La comunicación no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018

H1: La comunicación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018

Tabla 23

*Grado de correlación entre el desempeño laboral y la comunicación*

		Desempeño		
			laboral	Comunicación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,212
		Sig. (bilateral)	.	,177
		N	42	42
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,212	1,000
		Sig. (bilateral)	,177	.
		N	42	42

### **Decisión estadística:**

Debido a que  $p = 0.177$  es mayor que  $0.005$ , se acepta la Ho.

### **Conclusión**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral no tiene relación ( $Rho = ,212$ ) y significativa ( $p$  valor =  $0.177$  mayor que  $0.005$ ) con la dimensión comunicación lo cual se acepta la Ho.

## Desempeño laboral y motivación.

### ***Prueba de hipótesis específica 2.***

Ho: La motivación no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.

H1: La motivación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.

Tabla 24

*Grado de correlación entre el desempeño laboral y la motivación*

		Desempeño	
		laboral	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,674**
		N	42
	Motivación	Coeficiente de correlación	,674**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Decisión estadística:**

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que  $0,005$ , se rechaza Ho.

### **Conclusión**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva media (Rho = ,674), y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.005) con la dimensión motivación.

## Desempeño laboral y confianza.

### **Prueba de hipótesis específica 3.**

- Ho: La confianza no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.
- H1: La confianza tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018.

Tabla 25

### *Grado de correlación entre el desempeño laboral y la confianza*

		Desempeño laboral		Confianza
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,493**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	42	42
	Confianza	Coeficiente de correlación	,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Decisión estadística:**

Debido a que  $p = 0.001$  es menor que 0.005, se rechaza Ho.

### **Conclusión**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva débil porque el (Rho = ,0493) y significativa ( $p$  valor = 0.001 menor que 0.005) con la dimensión confianza.

## Desempeño laboral y participación.

### ***Prueba de hipótesis específica 4.***

Ho: La participación no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018

H1: La participación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018

Tabla 26

*Grado de correlación entre el desempeño laboral y la participación.*

		Desempeño	
		laboral	Participación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,461**
		N	,002
			42
	Participación	Coeficiente de correlación	,461**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,002
			42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Decisión estadística:**

Debido a que  $p = 0.002$  es menor que  $0.005$ , se rechaza Ho.

### **Conclusión**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva débil (Rho = ,461) y significativa ( $p$  valor = 0.002 menor que 0.005) con la dimensión participación.

## **IV. Discusión**

Para el estudio de investigación sobre, del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, se desarrolló en base al método hipotético deductivo, con un tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, donde la población para el estudio estuvo conformado por 42 trabajadores de la Municipalidad, por tratarse de una muestra reducida se ha considerado como una población censal, la cual para nuestra discusión se realizara en base a la prueba de hipótesis en base a los resultados obtenidos.

Del primer objetivo, determinar de qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, se obtuvo que, los valores obtenidos dan evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva muy débil ( $Rho = ,212$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.177 mayor que 0.005) con la dimensión comunicación, estos resultados son similares de los resultados obtenidos por, Meléndez (2015), en su tesis de maestría “relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas en el periodo 2013 – 2014”, concluyendo, donde el clima organizacional definitivamente no influye en el desempeño laboral de los funcionarios de las diversas direcciones.

Con referencia al segundo objetivo, determinar de qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018; se contrajo que los valores obtenidos en la prueba dan evidencias suficientes para afirmar que el desempeño laboral tiene relación positiva media ( $Rho = ,674$ ), y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.005) con la dimensión motivación, lo cual estos resultados son parecidos con los resultados obtenidos por, Larico (2015), en su tesis de maestría “factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Ramón – Juliaca 2014” concluyendo en su investigación encontrando una relación significativa en los incentivos y el desempeño laboral, lo que demuestra que cuanto más este motivado el trabajador el desempeño va ser mejor; así también son parecidos al resultado de, Monteza (2017), en su tesis de

maestría “clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota 2016”, donde concluyo determinando que el clima organizacional presenta con un alto índice en el nivel regular; del mismo modo son similares a los resultados obtenidos por, Prado (2015), en su tesis de maestría “relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo”, concluyendo que existe alta relación significativa en los trabajadores administrativos, donde concluyen que existe un causa – efecto positiva, lo que demuestra que la motivación como una causa es buena, el efecto será mejor desempeño del trabajador.

Del tercer objetivo, determinar de qué manera se relaciona la confianza en el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Aucallama 2018, se obtuvieron valores que dan evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva débil porque el ( $Rho = ,0493$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.005) con la dimensión confianza, estos resultados son similares con los resultados de la investigación de Luengo (2013), en su tesis de maestría “clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”, donde concluyo determinando que existe directivos autoritarios controlando las acciones, y donde los docentes se encuentran con desconfianza, donde hace falta la sensibilización, del mismo modo coinciden con los resultados obtenidos por, Salamanca (2013), en su tesis de maestría “clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna 2009” concluyendo según sus resultados que el clima organizacional que prevalece en la Universidad Jorge Basadre es de igual forma autoritario paternalista, dando así poca confianza a sus trabajadores.

Del cuarto objetivo, determinar de qué manera se relaciona la participación en el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, se obtuvo valores en la prueba dando evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva débil ( $Rho = ,461$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.005) con la dimensión participación, estos resultados son similares con los resultados

obtenidos por, Pérez, (2013), en su tesis de maestría “relación del grado de comportamiento organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público”, quien en su conclusión determino que los servicios que proporciona podrían relacionados a los usuarios donde demuestra que existe bajo compromiso en representación ante la sociedad.

Asimismo, se contrastaron las bases teóricas en la investigación, lo que muestran en el caso de la Municipalidad Distrital de Aucallama, exista una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en estos hallazgos muestran la evidencia de la relación de las variables detalladas en el estudio (Aguirre, Martínez 2012; Uribe, 2014; Castellano, 2012; Rodríguez, 2005). Estos autores hallan similitudes en las citas, que están orientados básicamente al espacio, rendimiento y satisfacción del trabajador y que tiene relación con lo manifestaron (García, 2004; Pernia, Carrera, 2014; Chiavenato, 2002; Werther, Davis, 2000; Robbins, 2004; y Isea, 2013), donde coinciden al orientar que el desempeño laboral tiene relación e influye en la conducta rendimiento de los servidores.

Asimismo, en las dimensiones del clima organizacional según los autores defieren que son esenciales la relación que existe entre la comunicación, motivación, confianza y participación, por lo mismo que en una organización debe de existir mucha comunicación confianza y motivado en el cargo y por supuesto tener participación, resaltando las cualidades en su rendimiento. (Fonseca, 2000; Stanton, Etzel y Walker, 2007; Robbins, Coulter, 2005; Thomson, 2012; Elliot, Maruyama, Pekrun, 2011; Censo, Robbins, 2001; Mayer, Davis; Schoorman, 1995; Khodyakov, 2007; Virgilio, 2012; Velásquez, Gonzales, 2003; Gaspar, 2011).

Del mismo modo. (Vogt, 2004; Kothler, Keller, 2006; Grande, 2000; Branden, 1995; kernis, 2003; Lagarde, 2000; Rojas, 2007; Melgar, 2003; Katzenbach, 2000; Robbins, 2009). Están orientados al buen desempeño del servidor ya hacen referencia a los valores, el trabajo en equipo a fin de lograr la satisfacción y productividad a la institución por el buen desempeño que pueda realizar de manera eficiente.

## **V. CONCLUSIONES**

De acuerdo con las investigaciones llevadas a cabo sobre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primero: Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ( $Rho = ,510$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.001 menor que 0.005) con la variable desempeño laboral.

Segundo: Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral no tiene relación positiva ( $Rho = ,212$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.177 mayor que 0.005) con la dimensión comunicación.

Tercero: Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva media ( $Rho = ,674$ ), y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.005) con la dimensión motivación.

Cuarto: Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva débil porque el ( $Rho = ,493$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.001 menor que 0.005) con la dimensión confianza.

Quinto: Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva débil ( $Rho = ,461$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.002 menor que 0.005) con la dimensión participación.

## **VI. Recomendaciones**

Realizada las conclusiones de la investigación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, se recomienda lo siguiente:

- En la municipalidad Distrital de Aucallama, existe una relación positiva media entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores por lo que recomendamos tomar acciones para mejorar el clima organizacional y verlo reflejado como una variable que actúe positivamente sobre el desempeño laboral de los integrantes de la Municipalidad.
- De acuerdo con las investigaciones realizadas se han determinado que no existe una relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores, por tal motivo se le recomienda a la entidad edil a aplicar estrategias de comunicación entre las áreas para que exista comunicación fluida entre los integrantes de la entidad a fin de contribuir con el desempeño de los trabajadores.
- La motivación y el desempeño laboral tiene una relación positiva media, por lo que se recomienda a la Institución Edil a aplicar estrategias de motivación con incentivos y reconocimientos con el fin de obtener mejor desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama.
- En la investigación se evidencia que la confianza de los trabajadores, tiene una relación positiva débil con el desempeño laboral, por la cual se sugiere realizar actividades culturales a fin de tomar confianza entre los compañeros de trabajo y así mejorar el desempeño de cada uno.
- Por último, en nuestra investigación se ha determinado que existe una relación positiva débil entre la participación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Aucallama, por lo que se debe fomentar la participación en el trabajo en equipo y brindar buenas condiciones laborales para que los trabajadores se identifiquen y obtengan mejoras en su desempeño.

## **VII. Referencias**

- Alles, M. (2011). *Desempeño por Competencias. Evaluación de 360°* (2ª ed.). Buenos Aires: Granica
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (5a Ed.). Caracas. Editorial Episteme.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. (1º Ed.). Editorial Shalom
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson. S.A.
- Boucek, J. (1957). *La Sociología del Prestigio*. Revista de estudios políticos.
- Branden, N. (1995). *Los Seis Pilares de la Autonomía*. México Paidós.  
<https://www.gitanos.org/publicaciones/guiapromocionmujeres/pdf/04.pdf>
- Brito, J. (2006). *Curso Práctico de Legislación Laboral*. Editorial Mc Graw Hill. México
- Carrasco (2009). *Metodología de Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castellano, H. (1995). *La Planificación en la Encrucijada*. Caracas Venezuela
- Castellano, J. (2012). *Diagnóstico del Clima Organizacional*. (1º Ed.). España: Editorial Académica Española.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Maracaibo. Editorial Grafica Ars.
- Chiavenato, I (2011). *“Administración de Recursos Humanos”*. (4º Ed). México: Editorial McGraw-Hill
- Chiavenato. Idalberto (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.
- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. Thomson Editores S.A.

- Fonseca, M. (2000). *Comunicación Oral Fundamentos y Prácticas*. (1º Ed.). México Editorial Pearson Educación
- Garza, T., Patiño, G. (2000). *Educación en Valores*. México Editorial Trillas.
- Gaspar, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos* (1º Ed.). España Editorial UOC
- Grande, I. (2000). *Marketing de los Servicios*. (3º Ed.). ESIC Editorial. España.
- Hernández, Fernández, y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hernández, S., Fernández, C y Baptista, L (2006). *Metodología de la Investigación*. México Mc Graw Hill
- Hidalgo, A. (2006). *Aspectos de la Entonación Española*. Madrid, Arco Libro.
- Hitt, M., Black, S. (2006). *Administration*. (9º Ed.). Editorial Pearson Educación.
- Hurlet (2014). *Entre Affirmation de Statut* paris editions de bocard
- Isea, J. (2013). *Programa de Capacitación para Optimizar el Desempeño Laboral*. (1º Ed.). México Editorial Académica española.
- Izquierdo, C. (2003). *Valores de Cada Día*. Venezuela. Ediciones San Pablo
- Juárez, F., Contreras, F. (2012). *Liderazgo y Complejidad*. Bogotá. Editorial Académica Española. U.S.A
- Khodyakov, D. (2007). *Trust as a Process: A Three-Dimensional Approach*. Sociology.
- Lagarde, M. (2000). *Claves Feministas para la mejora de la Autoestima*. Madrid
- Mayor, M. (2009). *Clima organizacional en la entidad pública*. Revista actualidad Gubernamental N° 13

- Melgar, J. (2003). *Organización y Métodos para el mejoramiento Administrativo de las empresas*. (1º Ed.). El Salvador. Editorial UFG.
- Merino, J. (2014). *Ficción perpetua, Palencia, Menos cuarto*. Ediciones. Calamo
- Moleiro, M. (2001). *Relatos para Educar en Valores*. Caracas-Venezuela. Editorial San Pablo.
- Molins, M. (1998). *Teoría de la Planificación*. Editorial CEP – FHE – UCV caracas Venezuela
- Peña, B. (1990). *Manuel. Dirección de Personal, Organización y técnicas*. Barcelona: Evade
- Pernía, K., Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*. (1º Ed). México: EAE
- Rizo, M. (2006). *La Teoría en el campo académico de la comunicación*. Análisis de manuales de teoría de la comunicación desde la propuesta de la Comunicología Posible. En Martell.
- Robbins, S. (2004). *Gestión del Talento Humano* (10 ed.). Madrid
- Robbins, S., Coulter M. (2005). *Administración*. Editorial Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnostico Organizacional* (1º ed.). México Editorial Alfaomega
- Siliceo A. (2006). *Capacitación y Desarrollo Personal*. (4º Ed.). México.
- Silverio, M. (2006). *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra.
- Stoner, J. (1997). *Administración*, México Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Uribe, J. (2014). *Clima y Ambiente Organizacional*. (1º Ed.). Editorial El Manual Moderno recuperado.

Velásquez, y Gonzales. (2003). *Que ha pasado con la participación ciudadana en Colombia* (1º Ed.). Bogotá.

Vogt, H. (2004). *El Usuario es lo Primero*, Barcelona: Fundación Bertelsmann.

Werther, W., Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (5ª ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Wester, J. (2008). *Dimensiones y retos de una Educación*. N.º 42. Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social. CESA-FCES, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela

Zapata, G., Mirabal, A. (2011). *El cambio en la Organización*. Estudios Gerenciales.

#### **Autor de tesis extranjero**

Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos.

Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de Educación Inicial*. Venezuela. (Tesis de maestría). Universidad República Bolivariana de Venezuela

Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas*, en el periodo 2013-2014. (Tesis de maestría). Universidad

Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital Público*. México. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León.

#### **Autor de tesis nacional**

Larico, R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

- Monteza, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Prado, C. (2015). *Relación entre el clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad cesar Vallejo de Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo
- Salamanca, M. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. 2009*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna

## **ANEXOS**

## **Anexo 1**

### **ARTICULO CIENTIFICO**

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Aucallama 2018

Autor: Br. Marin Lizardo Soto Apolinario

Lizardo\_sotoa@hotmail.com

#### **Resumen**

En la presente investigación, tuvo como objetivo general determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, realizada la prueba de hipótesis, existen evidencias suficientes para afirmar que el desempeño laboral tiene relación positiva media y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, el método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal. La población se considero población censal conformada por 42 trabajadores de la Municipalidad de Aucallama, La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario, determinado su confiabilidad mediante el estadístico de alfa de crombach KR-25, el resultado revelo que existe relación positiva media entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Palabras claves: clima organizacional y desempeño laboral

#### **Abstract**

In the present investigation, the general objective was to determine how the organizational climate and the work performance of the employees of the District Municipality of Aucallama 2018 is related to the hypothesis test, there is sufficient evidence to affirm that the work performance is related positive and significant positive with the labor performance of the employees of the District Municipality of Aucallama 2018, the method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach, non-experimental, transversal design. The population considered censal population conformed by 42 workers of the Municipality of Aucallama, The technique used was the survey and the data collection instruments were the questionnaire, determined its reliability by means of the crombach alpha statistic KR-25, the result revealed that there is a positive relationship between the organizational climate and the work performance.

Keywords: organizational climate and work performance

## **Introducción**

Es indispensable llevar a cabo la investigación, debido a evidencias de un escaso resultado en los logros obtenidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama de la Provincia de Huaral.

Como se evidencia, en el Perú pese a que existen esfuerzos de las organizaciones públicas y privadas del país, por mantener un buen clima organizacional para con sus servidores, cuando en la investigación realizada por diario gestión, obtuvieron más de la mitad de aseguraron haber sufrido problemas en su centro de trabajo así revelo la encuesta de Aptitus, en la cual el 53.7% de los participantes reconoció haber sido involucrado al menos una vez en inconvenientes con sus compañeros. (2016, [diariogestion.com.pe](http://diariogestion.com.pe)), el cual se ve reflejado con el comportamiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, donde existe un deficiente compromiso de los trabajadores municipales con su organización por lo mismo que no se están cumpliendo con las metas, planteado en su plan estratégico, como se puede apreciar el clima organizacional puede influir notablemente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama, por estas razones se considera de suma importancia llevar a cabo un estudio destinado a determinar cómo es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha Municipalidad.

En el caso del estudio se ha presentado como problema principal ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018?, planteando como objetivo general, determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Aucallama 2018; llegando a concluir que existe una relación positiva media, significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Del primer objetivo, determinar de qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, se obtuvo que, los valores obtenidos dan evidencias suficientes para afirmar que el desempeño laboral tiene relación positiva muy débil y significativa con la comunicación, estos resultados son similares de los resultados obtenidos por, Meléndez (2015), donde el clima organizacional definitivamente no influye en el desempeño laboral de los funcionarios de las diversas direcciones, lo que demuestra para la investigación que la comunicación no es muy influyente para lograr un buen desempeño laboral.

Del segundo objetivo, determinar de qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018; se obtuvo los valores obtenidos en la prueba dan evidencias suficientes para afirmar que el desempeño laboral tiene relación positiva media y significativa con la dimensión motivación, lo cual estos resultados son similares, con los resultados obtenidos por, (Larico 2015; Montaza, 2017; Prado, 2015), donde en sus investigaciones determinan que existe relación significativa de los trabajadores cuando se muestran motivados y satisfechos para poder lograr sus metas, en consecuencia existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores.

Del tercer objetivo, determinar de qué manera se relaciona la confianza en el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, se obtuvieron valores que dan evidencias suficientes para afirmar que el

desempeño laboral tiene relación positiva débil y significativa con la confianza, estos resultados son similares con los resultados obtenidos por, (Luengo, 2013; Salamanca, 2013), donde en dichos estudios llegan a determinar que existe autoritarismo en las organizaciones lo que demuestra escasa confianza con sus trabajadores.

Del cuarto objetivo, para el caso de los problemas presentados en el estudio, no acarrear desembolsos económicos para la organización, por lo mismo que existen entidades como los Gobiernos Regionales o Ministerios, donde brindan capacitación de manera gratuita a las entidades del estado, lo que falta es incentivar a participar tener confianza con el personal.

### **Materiales y métodos.**

En la siguiente investigación se determinará el grado de relación que existe el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, de la Provincia de Huaral.

### **Clima Organizacional.**

Sustentamos la definición de Clima Organizacional, según Mayor (2009), quien afirma que el clima organizacional, es la forma en que desenvuelven las, instituciones y las diferentes áreas dentro de una organización y que define una atmosfera en que el trabajador es participe en la conducta del trabajador (p. 201).

### **Desempeño laboral.**

Según los autores, el desempeño laboral viene a ser la forma como es que las personas efectúan sus labores con una autoestima con valores, trabajando en equipo a fin de lograr una satisfacción en el desempeño realizado (Chiavenato, 2009).

**Diseño de estudio.****Método.**

El método empleado en la investigación fue hipotético deductivo, es por cual según el investigador Behar (2008), describió que este “procede de una verdad general para así arribar a las cualidades individuales como también llamadas específicas” (p. 40), este método aplicado es argumentado mediante las premisas uno universal y el particular a fin de llegar a una conclusión, este tipo de estudio nos conduce a la investigación cuantitativa lo que deriva a una teoría general donde posteriormente serán probadas el fenómeno en la realidad.

**Enfoque.**

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa, el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalaron que el método cuantitativo, se concentra en los acontecimientos o principios de un determinado fenómeno social, este método utiliza el cuestionario los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente (p. 15) dichos resultados de estudios cuantitativos vienen sustentada con tablas estadísticas, para determinar patrones y probar teorías.

**Tipo.**

La investigación fue básicas o pura, lo cual manifestó el autor que son aquellas que tienen la finalidad de detectar, describir y explicar, características en determinados acontecimientos que se viene dando al interior de la sociedad, (Gómez, 2006).

**Nivel.**

Por su nivel, la presente investigación fue descriptiva correlacional por qué se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados según (Bernal 2006).

**Muestreo.**

En la investigación no se está considerando el muestreo por razones, que en el estudio a la población se ha considerado como población censal, por lo mismo que se ha considerado para la aplicación de los instrumentos a 42 trabajadores, que es el total de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, razones por la cual no se tuvo que aplicar criterios para seleccionar al conjunto de elementos a investigar.

**Sujetos.**

Los elementos que se ha investigado corresponden a la conducta del comportamiento humano de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama, de la Provincia de Huaral, conformados por 42 miembros integrantes entre damas y varones, mayores de 18 años, que forman el total de trabajadores de dicha entidad.

**Instrumentos.****Técnicas de recolección de datos.**

Para la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos mediante la encuesta, según Bernal (2006), describió como la técnica al procedimiento de poder recabar información aplicando la encuesta por el investigador a fin de obtener resultados de lo que se está investigando, para cumplir el objetivo de la investigación, (p. 175).

### Instrumentos de recolección de datos.

Para la investigación se empleó como instrumento de recolección de datos al cuestionario de actitudes con escala de Likert, según Behar (2008), definió como un instrumento a la escala de Likert, es una medición de escala ordinal y mide una actitud, esto permite a que un individuo exponga su opinión en cuando a la calidad del servicio, mediante un cuestionario conformado por ítems (p. 75).

### Resultados

Tabla 1

*Grado de correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 2

*Grado de correlación entre el desempeño laboral y la comunicación*

			Desempeño laboral	Comunicación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,212
		Sig. (bilateral)	.	,177
		N	42	42
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,212	1,000
		Sig. (bilateral)	,177	.
		N	42	42

Tabla 3

*Grado de correlación entre el desempeño laboral y la motivación*

		Desempeño		
		laboral	Motivación	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Motivación	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 4

*Grado de correlación entre el desempeño laboral y la confianza*

		Desempeño		
		laboral	Confianza	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,493**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	42	42
	Confianza	Coeficiente de correlación	,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 5

*Grado de correlación entre el desempeño laboral y la participación.*

		Desempeño	
		laboral	Participación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	42
	Participación	Coeficiente de correlación	,461**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Discusión.**

Para el estudio de investigación sobre, del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, se desarrolló en base al método hipotético deductivo, con un tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, donde la población para el estudio estuvo conformado por 42 trabajadores de la Municipalidad, por tratarse de una muestra reducida se ha considerado como una población censal, la cual para nuestra discusión se realizara en base a la prueba de hipótesis en base a los resultados obtenidos.

Del primer objetivo, determinar de qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, se obtuvo que, los valores obtenidos dan evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva muy débil ( $Rho = ,212$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.177 mayor que 0.005) con la dimensión comunicación, estos resultados son similares de los resultados obtenidos por, Meléndez (2015), donde el clima organizacional

definitivamente no influye en el desempeño laboral de los funcionarios de las diversas direcciones.

Con referencia al segundo objetivo, determinar de qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018; se contrajo que los valores obtenidos en la prueba dan evidencias suficientes para afirmar que el desempeño laboral tiene relación positiva media ( $Rho = ,674$ ), y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.005) con la dimensión motivación, lo cual estos resultados son parecidos con los resultados obtenidos por, Larico (2015), ya que determinaron en su investigación encontrando una relación significativa en los incentivos y el desempeño laboral, lo que demuestra que cuanto más este motivado el trabajador el desempeño va ser mejor; así también son parecidos al resultado de, Monteza (2017), donde determina que el clima organizacional presenta con un alto índice en el nivel regular; del mismo modo son similares a los resultados obtenidos por, Prado (2015), donde existe alta relación significativa en los trabajadores administrativos, donde concluyen que existe un causa – efecto positiva, lo que demuestra que la motivación como una causa es buena, el efecto será mejor desempeño del trabajador.

Del tercer objetivo, determinar de qué manera se relaciona la confianza en el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Aucallama 2018, se obtuvieron valores que dan evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva débil porque el ( $Rho = ,493$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.001 menor que 0.005) con la dimensión confianza, estos resultados son similares con los resultados de la investigación de Luengo (2013), donde determinan que existe directivos autoritarios controlando las acciones, y donde los docentes se encuentran

con desconfianza, donde hace falta la sensibilización, del mismo modo coinciden con los resultados obtenidos por, Salamanca (2013), donde determinan según sus resultados que el clima organizacional que prevalece en la Universidad Jorge Basadre es de igual forma autoritario paternalista, dando así poca confianza a sus trabajadores.

Del cuarto objetivo, determinar de qué manera se relaciona la participación en el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, se obtuvo valores en la prueba dando evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva débil ( $Rho = ,461$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.002 menor que 0.005) con la dimensión participación, estos resultados son similares con los resultados obtenidos por, Pérez, (2014), quien llegó a determinar que los servicios que proporciona podrían relacionados a los usuarios donde demuestra que existe bajo compromiso en representación ante la sociedad.

Asimismo, se contrastaron las bases teóricas en la investigación, lo que muestran en el caso de la Municipalidad Distrital de Aucallama, exista una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en estos hallazgos muestran la evidencia de la relación de las variables detalladas en el estudio (Aguirre, Martínez 2012; Uribe, 2014; Castellano, 2012; Rodríguez, 2005). Estos autores hallan similitudes en las citas, que están orientados básicamente al espacio, rendimiento y satisfacción del trabajador y que tiene relación con lo manifestaron (García, 2004; Pernia, Carrera, 2014; Chiavenato, 2002; Werther, Davis, 2000; Robbins, 2004; y Isea, 2013), donde coinciden al orientar que el desempeño laboral tiene relación e influye en la conducta rendimiento de los servidores.

Asimismo, en las dimensiones del clima organizacional según los autores defieren que son esenciales la relación que existe entre la comunicación, motivación, confianza y participación, por lo mismo que en una organización debe de existir mucha comunicación confianza y motivado en el cargo y por supuesto tener participación, resaltando las cualidades en su rendimiento. (Fonseca, 2000; Stanton, Etzel y Walker, 2007; Robbins, Coulter, 2005; Thomson, 2012; Elliot, Maruyama, Pekrun, 2011; Censo, Robbins, 2001; Mayer, Davis; Schoorman, 1995; Khodyakov, 2007; Virgilio, 2012; Velásquez, Gonzales, 2003; Gaspar, 2011).

Del mismo modo. (Vogt, 2004; *Kothler, Keller, 2006*; Grande, 2000; Branden, 1995; kernis, 2003; Lagarde, 2000; Rojas, 2007; Melgar, 2003; Katzenbach, 2000; Robbins, 2009). Están orientados al buen desempeño del servidor ya hacen referencia a los valores, el trabajo en equipo a fin de lograr la satisfacción y productividad a la institución por el buen desempeño que pueda realizar de manera eficiente.

### **Conclusiones.**

Después de haber llevado a cabo la investigación sobre sobre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primero: Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ( $Rho = ,510$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.001 menor que 0.005) con la variable desempeño laboral.

Segundo: Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral no tiene relación ( $Rho = ,212$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.177 mayor que 0.005) con la dimensión comunicación.

Tercero: Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva media ( $Rho = ,674$ ), y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.005) con la dimensión motivación.

Cuarto: Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva débil porque el ( $Rho = ,493$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.001 menor que 0.005) con la dimensión confianza.

Quinto: Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable desempeño laboral tiene relación positiva débil ( $Rho = ,461$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.002 menor que 0.005) con la dimensión participación.

## Referencias

- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. (1° Ed.). Editorial Shalom
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México. Editorial Pearson. S.A.
- Chiavenato, Idalberto (2009) *Gestión del talento humano* Tercera Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral*, de los Empleados del Instituto de la Visión en México. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos.
- Gómez, M. (2006), *Introducción a la Metodología de la investigación Científica*. Argentina. (1° Ed.). Editorial Las Brujas.
- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill
- Larico, R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral*, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014. (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral*, del docente en centros de Educación Inicial. Venezuela. (Tesis de maestría). Universidad República Bolivariana de Venezuela
- Mayor, M. (2009). *Clima organizacional en la entidad pública*. Revista actualidad Gubernamental N° 13
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral*. de la Subsecretaria Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014. (Tesis de maestría). Universidad
- Monteza, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral*, de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo

- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral* en profesionales de la salud de un Hospital Público. México. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Prado, C. (2015). *Relación entre el clima laboral y desempeño laboral* en los trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo
- Salamanca, M. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral* de los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. 2009. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna

**Anexo 2**  
**Matriz de consistencia**

TITULO: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018

AUTOR: Bach. Marin Lizardo Soto Apolinario

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Clima Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Valores	Rango
<p><b>Problema general</b> Como se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Aucallama 2018</p> <p><b>Problema específico</b> Como se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar de qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b> La comunicación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018</p>	Comunicación	Comunicación Interpersonal	3	Escala Likert	Alto 82 - 88
				Rapidez	2		
<p>Como se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018</p> <p>Como se relaciona la confianza y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018</p>	<p>Determinar de qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la confianza y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Aucallama 2018</p>	<p>La motivación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018</p> <p>La confianza tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018</p>	Motivación	Reconocimiento	3	Muy Malo (1)	Medio 76 - 82
				Prestigio	2		
			Confianza	Capacidad	2	Regular (3)	Bajo 70 - 76
				Participación	Iniciativa		
				Coordinación	2	Muy Bueno (5)	
			<b>Variable 2: Desempeño Laboral</b>				
			Satisfacción	Puesto de Trabajo	2	Escala Likert	Alto 72 - 68
				Incentivo salarial	3		

<p>Como se relaciona la participación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018</p>	<p>Determinar de qué manera se relaciona la participación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018</p>	<p>La participación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Aucallama 2018</p>	<p>Autoestima</p>	<p>Responsabilidad Seguridad en el Trabajo Los Valores</p>	<p>2 1 3</p>	<p>Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy Bueno (5)</p>	<p>Medio 68 - 72 Bajo 64 - 68</p>
<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION</b></p>	<p><b>POBLACION Y MUESTRA</b></p>	<p><b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b></p>	<p><b>ESTADISTICA A UTILIZAR</b></p>				
<p><b>TIPO:</b> El tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativa.</p> <p><b>DISEÑO:</b> El diseño es no experimental de tipo transversal.</p>	<p><b>POBLACION CENSAL:</b> Para la investigación se considera como población censal ya que se tomaron el total de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Aucallama que son 42.</p>	<p><b>TECNICAS:</b> La Técnica para las dos variables será mediante la encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> El Instrumento que se aplicara para las dos variables, es el cuestionario de actitudes con escala de LIKERT, de acuerdo con la escala de valoración:</p> <p>(5) Muy Bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Malo (1) Muy Malo</p>	<p><b>ESTADISTICA DESCRIPTIVA:</b> El análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras.</p> <p><b>ESTADISTICA INFERENCIAL:</b> Para la contrastación se realizará la prueba de hipótesis, se aplicará el estadístico de Rho de Spearman.</p>				

### Anexo 3

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

### FINALIDAD:

Este instrumento tiene por finalidad de recolectar información, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

### INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (**x**).

Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

(5) Muy Bueno      (4) Bueno      (3) Regular      (2) Malo      (1) Muy Malo

Nº	PREGUNTAS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: COMUNICACIÓN</b>						
01	Como es la comunicación con sus superiores					
02	Como es la expresión de tus ideas con tus compañeros de trabajo					
03	Cómo es la comunicación de su jefe inmediato sobre los asuntos de la organización					
04	En su centro de trabajo la información es rápida y oportuno					
05	Como recibe usted la información para desarrollar correctamente su trabajo					
06	Como es la relación con sus compañeros de trabajo					
07	Cuál es el grado de aceptación por parte de su jefe inmediato					
<b>DIMENSION 2: MOTIVACION</b>						
08	En su centro de trabajo como es el reconocimiento a los trabajadores por el desempeño laboral					
09	Como califica usted la actitud de su jefe sobre su labor					
10	Cuál es el nivel de motivación que siente usted cada vez que recibe un reconocimiento por su labor realizada					

11	Cuál es el grado de prestigio interno que tiene su organización					
12	Como es su identificación con la entidad en la cual trabaja					
13	En su organización los compañeros de trabajo cumplen con eficiencia sus labores					
14	Cuál es su grado de habilidad en el desarrollo de su trabajo					
15	Las tareas que realizas te permiten desarrollar profesionalmente					
<b>DIMENSION 3: CONFIANZA</b>						
16	Cuál es su nivel de capacidad frente al puesto de su trabajo					
17	Usted se siente en capacidad para resolver algún conflicto laboral					
<b>DIMENSION 4: PARTICIPACION</b>						
18	Como es su iniciativa en las reuniones de trabajo					
19	En el trabajo como es la coordinación entre directivos y los trabajadores de la entidad					
20	Como es la coordinación de trabajo entre instituciones					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

### INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (**x**).

Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

(5) Muy Bueno      (4) Bueno      (3) Regular      (2) Malo      (1) Muy Malo

Nº	PREGUNTAS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: SATISFACCION</b>						
01	Usted se siente satisfecho con las actividades que realiza en su trabajo					
02	En el trabajo usted comparte sus conocimientos y capacidades con el compañero					
03	Los salarios en su organización son adecuados al puesto de trabajo					
04	En su centro de labores como es la frecuencia en incentivar con bonos al trabajador					
05	Los incentivos económicos que recibes satisfacen tus necesidades					
<b>DIMENSION 2: AUTOESTIMA</b>						
06	Como es su puntualidad en su centro de trabajo					
07	Como es el trato que recibe de su jefe inmediato al cumplimiento de sus funciones					
08	Usted se siente seguro y firme en su puesto de trabajo					
09	Como es su autoestima al lograr los objetivos trazados en la organización					
10	Como se siente usted cuando su trabajo no es valorado por su jefe					
11	En su centro de trabajo como es la aplicación de los valores entre compañeros					
<b>DIMENSION 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
12	Como son los objetivos comunes que establece con sus compañeros en su trabajo					

13	Cuál es el interés de sus compañeros para formar parte de diversos grupos de trabajo					
14	Como es el compartimiento de sus conocimientos con los compañeros de manera colectiva					
15	Usted se siente en capacidad de liderar el grupo de trabajo					
16	En las reuniones de trabajo todos tienen la oportunidad de poder participar y ser escuchado					
17	Como es el planeamiento del trabajo en equipo de su organización					

Gracias por su colaboración.

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>			✓				
1	Como es la comunicación con sus superiores.	✓		✓		✓		
2	Como es la expresión de tus ideas con tus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Cómo es la comunicación de su jefe inmediato sobre los asuntos de la organización.	✓		✓		✓		
4	En su centro de trabajo la información es rápida y oportuno.	✓		✓		✓		
5	Como recibe usted la información para desarrollar correctamente su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Como es la relación con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Cuál es el grado de aceptación por parte de su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: MOTIVACION</b>							
8	En su centro de trabajo como es el reconocimiento a los trabajadores por el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
9	Como califica usted la actitud de su jefe sobre su labor.	✓		✓		✓		
10	Cuál es el nivel de motivación que siente usted cada vez que recibe un reconocimiento por su labor realizada.	✓		✓		✓		
11	Cuál es el grado de prestigio interno que tiene su organización.	✓		✓		✓		
12	Como es su identificación con la entidad en la cual trabaja.	✓		✓		✓		
13	En su organización los compañeros de trabajo cumplen con eficiencia sus labores.	✓		✓		✓		

14	Cuál es su grado de habilidad en el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓	
15	Las tareas que realizas te permiten desarrollar profesionalmente.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 3: CONFIANZA</b>							
16	Cuál es su nivel de capacidad frente al puesto de su trabajo.	✓		✓		✓	
17	Usted se siente en capacidad para resolver algún conflicto laboral.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4: PARTICIPACION</b>							
18	Como es su iniciativa en las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓	
19	En el trabajo como es la coordinación entre directivos y los trabajadores de la entidad.	✓		✓		✓	
20	Como es la coordinación de trabajo entre instituciones.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *Si, hay suficiencia* .....

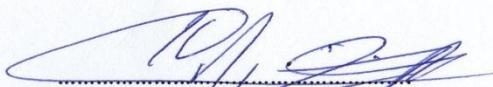
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  )      Aplicable después de corregir (  )      No aplicable (  )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: *HUGO LORENZO AGÜERO ALON* DNI *43384352*

Especialidad del validador: ..... *PSICOLOGO / ASESOR DE TESIS* .....

..... *15* de ..... *1* ..... del 20 *12*

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 5: SATISFACCION</b>							
21	Usted se siente satisfecho con las actividades que realiza en su trabajo	✓		✓		✓		
22	En el trabajo usted comparte sus conocimientos y capacidades con el compañero	✓		✓		✓		
23	Los salarios en su organización son adecuados al puesto de trabajo	✓		✓		✓		
24	En su centro de labores como es la frecuencia en incentivar con bonos al trabajador	✓		✓		✓		
25	Los incentivos económicos que recibes satisfacen tus necesidades	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 6: AUTOESTIMA</b>							
26	Como es su puntualidad en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
27	Como es el trato que recibe de su jefe inmediato al cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
28	Usted se siente seguro y firme en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
29	Como es su autoestima al lograr los objetivos trazados en la organización	✓		✓		✓		
30	Como se siente usted cuando su trabajo no es valorado por su jefe	✓		✓		✓		
31	En su centro de trabajo como es la aplicación de los valores entre compañeros	✓		✓		✓		

<b>DIMENSION 7: TRABAJO EN EQUIPO</b>							
32	Como son los objetivos comunes que establece con sus compañeros en su trabajo.	✓		✓		✓	
33	Cuál es el interés de sus compañeros para formar parte de diversos grupos de trabajo.	✓		✓		✓	
34	Como es el compartimiento de sus conocimientos con los compañeros de manera colectiva.	✓		✓		✓	
35	Usted se siente en capacidad de liderar el grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
36	En las reuniones de trabajo todos tienen la oportunidad de poder participar y ser escuchado.	✓		✓		✓	
37	Como es el planeamiento del trabajo en equipo de su organización.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si, hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  )    Aplicable después de corregir (  )    No aplicable (  )

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./ Mg): *HUGO LORENZO AGÜER ALVA* DNI *43384372*

Especialidad del validador: *PSICOLOGO / ASESOR DE M.TESIS*

*15* de *1* del 20*12*

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>							
1	Como es la comunicación con sus superiores.	✓		✓		✓		
2	Como es la expresión de tus ideas con tus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Cómo es la comunicación de su jefe inmediato sobre los asuntos de la organización.	✓		✓		✓		
4	En su centro de trabajo la información es rápida y oportuno.	✓		✓		✓		
5	Como recibe usted la información para desarrollar correctamente su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Como es la relación con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Cuál es el grado de aceptación por parte de su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: MOTIVACION</b>							
8	En su centro de trabajo como es el reconocimiento a los trabajadores por el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
9	Como califica usted la actitud de su jefe sobre su labor.	✓		✓		✓		
10	Cuál es el nivel de motivación que siente usted cada vez que recibe un reconocimiento por su labor realizada.	✓		✓		✓		
11	Cuál es el grado de prestigio interno que tiene su organización.	✓		✓		✓		
12	Como es su identificación con la entidad en la cual trabaja.	✓		✓		✓		
13	En su organización los compañeros de trabajo cumplen con eficiencia sus labores.	✓		✓		✓		

14	Cuál es su grado de habilidad en el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓	
15	Las tareas que realizas te permiten desarrollar profesionalmente.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 3: CONFIANZA</b>							
16	Cuál es su nivel de capacidad frente al puesto de su trabajo.	✓		✓		✓	
17	Usted se siente en capacidad para resolver algún conflicto laboral.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4: PARTICIPACION</b>							
18	Como es su iniciativa en las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓	
19	En el trabajo como es la coordinación entre directivos y los trabajadores de la entidad.	✓		✓		✓	
20	Como es la coordinación de trabajo entre instituciones.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *Si hay suficiencia* .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  )      Aplicable después de corregir (  )      No aplicable (  )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: ..... *Guevara Perez José Meledo* ..... DNI ..... *08442481* .....

Especialidad del validador: .....

..... *12* de *Enero* ..... del 20*18* .....

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....  
Firma del Experto Informante  
.....  


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**  
 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 5: SATISFACCION</b>							
21	Usted se siente satisfecho con las actividades que realiza en su trabajo	✓		✓		✓		
22	En el trabajo usted comparte sus conocimientos y capacidades con el compañero	✓		✓		✓		
23	Los salarios en su organización son adecuados al puesto de trabajo	✓		✓		✓		
24	En su centro de labores como es la frecuencia en incentivar con bonos al trabajador	✓		✓		✓		
25	Los incentivos económicos que recibes satisfacen tus necesidades	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 6: AUTOESTIMA</b>							
26	Como es su puntualidad en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
27	Como es el trato que recibe de su jefe inmediato al cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
28	Usted se siente seguro y firme en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
29	Como es su autoestima al lograr los objetivos trazados en la organización	✓		✓		✓		
30	Como se siente usted cuando su trabajo no es valorado por su jefe	✓		✓		✓		
31	En su centro de trabajo como es la aplicación de los valores entre compañeros	✓		✓		✓		

DIMENSION 7: TRABAJO EN EQUIPO							
32	Como son los objetivos comunes que establece con sus compañeros en su trabajo.	✓		✓		✓	
33	Cuál es el interés de sus compañeros para formar parte de diversos grupos de trabajo.	✓		✓		✓	
34	Como es el compartimiento de sus conocimientos con los compañeros de manera colectiva.	✓		✓		✓	
35	Usted se siente en capacidad de liderar el grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
36	En las reuniones de trabajo todos tienen la oportunidad de poder participar y ser escuchado.	✓		✓		✓	
37	Como es el planeamiento del trabajo en equipo de su organización.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *Si hay suficiencia* .....

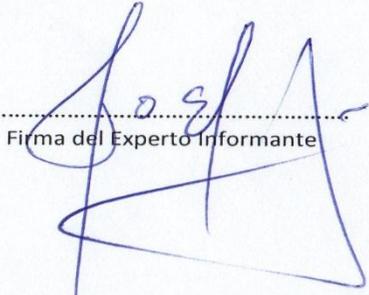
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: *Guevara Perez José Melecio* ..... DNI *08442481* .....

Especialidad del validador: .....

*12* de *Enero* del 20*18*

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Firma del Experto Informante

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>							
1	Como es la comunicación con sus superiores.	✓		✓		✓		
2	Como es la expresión de tus ideas con tus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Cómo es la comunicación de su jefe inmediato sobre los asuntos de la organización.	✓		✓		✓		
4	En su centro de trabajo la información es rápida y oportuno.	✓		✓		✓		
5	Como recibe usted la información para desarrollar correctamente su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Como es la relación con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Cuál es el grado de aceptación por parte de su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: MOTIVACION</b>							
8	En su centro de trabajo como es el reconocimiento a los trabajadores por el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
9	Como califica usted la actitud de su jefe sobre su labor.	✓		✓		✓		
10	Cuál es el nivel de motivación que siente usted cada vez que recibe un reconocimiento por su labor realizada.	✓		✓		✓		
11	Cuál es el grado de prestigio interno que tiene su organización.	✓		✓		✓		
12	Como es su identificación con la entidad en la cual trabaja.	✓		✓		✓		
13	En su organización los compañeros de trabajo cumplen con eficiencia sus labores.	✓		✓		✓		

14	Cuál es su grado de habilidad en el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓	
15	Las tareas que realizas te permiten desarrollar profesionalmente.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 3: CONFIANZA</b>							
16	Cuál es su nivel de capacidad frente al puesto de su trabajo.	✓		✓		✓	
17	Usted se siente en capacidad para resolver algún conflicto laboral.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4: PARTICIPACION</b>							
18	Como es su iniciativa en las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓	
19	En el trabajo como es la coordinación entre directivos y los trabajadores de la entidad.	✓		✓		✓	
20	Como es la coordinación de trabajo entre instituciones.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *Si, hay suficiencia* .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  )    Aplicable después de corregir (  )    No aplicable (  )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / (Mg) *Segura Buellar Mary Rosa* ..... DNI *07773570* .....

Especialidad del validador: .....

..... *10* de *Enero* ..... del 20*18* .....

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*M Segura*  
.....  
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 5: SATISFACCION</b>							
21	Usted se siente satisfecho con las actividades que realiza en su trabajo	✓		✓		✓		
22	En el trabajo usted comparte sus conocimientos y capacidades con el compañero	✓		✓		✓		
23	Los salarios en su organización son adecuados al puesto de trabajo	✓		✓		✓		
24	En su centro de labores como es la frecuencia en incentivar con bonos al trabajador	✓		✓		✓		
25	Los incentivos económicos que recibes satisfacen tus necesidades	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 6: AUTOESTIMA</b>							
26	Como es su puntualidad en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
27	Como es el trato que recibe de su jefe inmediato al cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
28	Usted se siente seguro y firme en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
29	Como es su autoestima al lograr los objetivos trazados en la organización	✓		✓		✓		
30	Como se siente usted cuando su trabajo no es valorado por su jefe	✓		✓		✓		
31	En su centro de trabajo como es la aplicación de los valores entre compañeros	✓		✓		✓		

DIMENSION 7: TRABAJO EN EQUIPO							
32	Como son los objetivos comunes que establece con sus compañeros en su trabajo.	✓		✓		✓	
33	Cuál es el interés de sus compañeros para formar parte de diversos grupos de trabajo.	✓		✓		✓	
34	Como es el compartimiento de sus conocimientos con los compañeros de manera colectiva.	✓		✓		✓	
35	Usted se siente en capacidad de liderar el grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
36	En las reuniones de trabajo todos tienen la oportunidad de poder participar y ser escuchado.	✓		✓		✓	
37	Como es el planeamiento del trabajo en equipo de su organización.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *Si, hay suficiencia* .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  )      Aplicable después de corregir (  )      No aplicable (  )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. *Segura Bueller Mary Rosa* ..... DNI *07773570* .....

Especialidad del validador: .....

*10* de *Enero* del 20*18*

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*Segura*  
 .....  
 Firma del Experto Informante

**APENDICE**  
**BASE DE DATOS**  
**PARA DETERMINAR EL INDICE DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE**  
**CLIMA ORGANIZACIONAL**

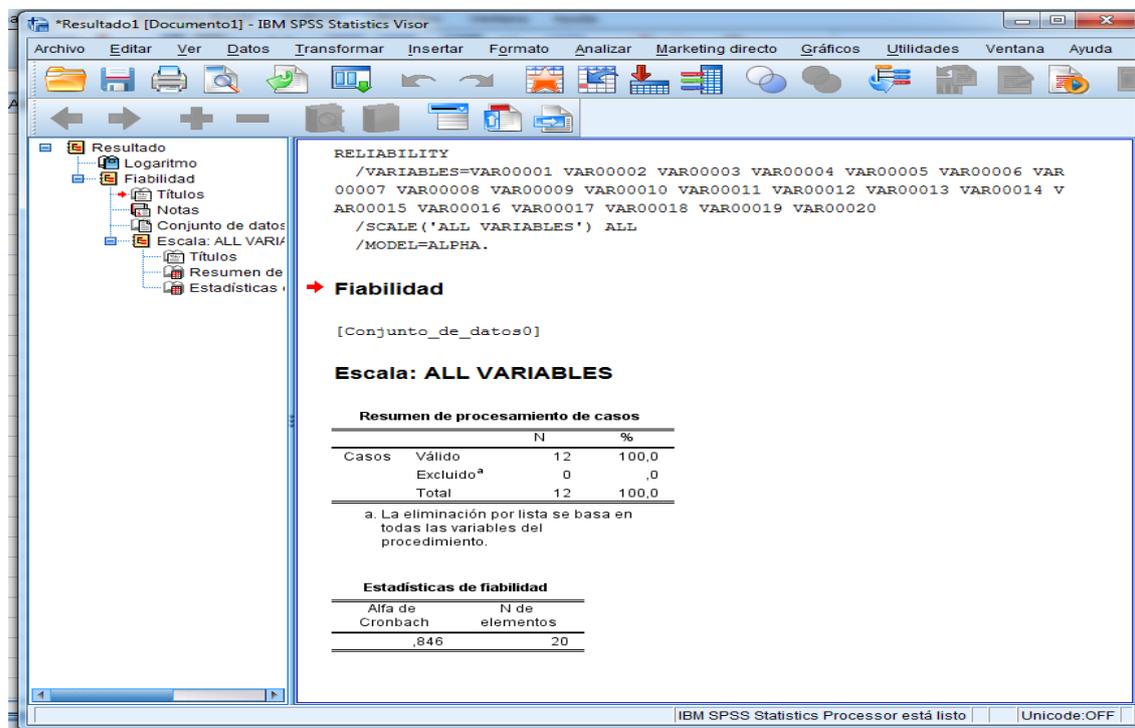
<b>VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL</b>																			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	2	4	4	3
4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4
4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5
4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5
4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	2	4	4	3
3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4
4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	2	4	4	5
4	3	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4

**PARA DETERMINAR EL INDICE DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE**  
**DESEMPEÑO LABORAL**

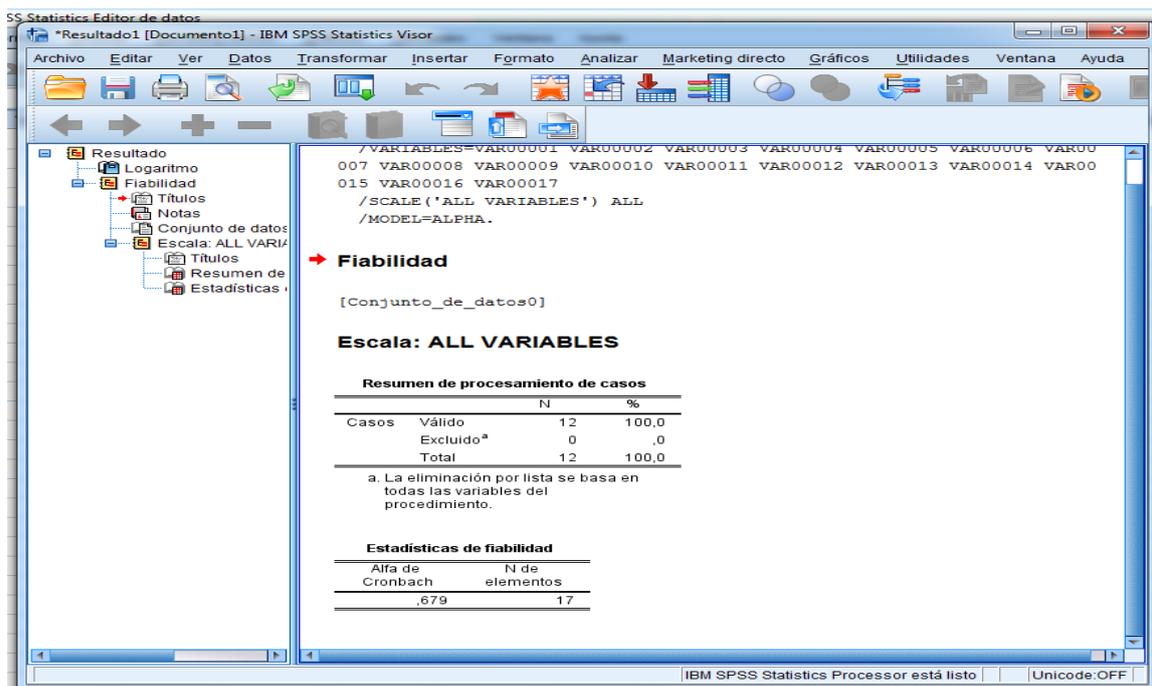
<b>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>																
P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37
4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4
4	3	4	2	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5
4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5
5	4	4	2	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4
4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5

## APENDICE

### PANTALLAZO DE ELABORACION DE INDICE DE FIABILIDAD QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL



### PANTALLAZO DE ELABORACION DE INDICE DE FIABILIDAD QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL



## APENDICE

### EXPERTOS REGISTRADOS EN LA SUNEDU

ps://enlinea.sunedu.gob.pe

REGISTRO NACIONAL DE  
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo
Guía
x

Número de Documento de Identidad

Ingrese el número de su Documento de Identidad

Guevara Perez Jose Melecio

Ingrese sus Apellidos y Nombres completos

Xu22c

Ingrese el código de la imagen

BUSCAR
IMPRIMIR
LIMPIAR

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GUEVARA PEREZ, JOSE MELECIO DNI 08442481	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: FILOSOFIA Y CIENCIAS SOCIALES 20/11/2000*	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
GUEVARA PEREZ, JOSE MELECIO DNI 08442481	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN INVESTIGACION Y DOCENCIA 13/10/2010*	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
GUEVARA PEREZ, JOSE MELECIO DNI 08442481	LICENCIADO EN EDUCACION FILOSOFIA Y CIENCIAS SOCIALES 20/11/2000*	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
GUEVARA PEREZ, JOSE MELECIO DNI 08442481	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION 31/03/2000*	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
GUEVARA PEREZ, JOSE MELECIO DNI 08442481	BACHILLER EN ECONOMIA 02/12/87*	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
GUEVARA PEREZ, JOSE MELECIO DNI 08442481	ECONOMISTA 18/01/89*	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

Copyright 2017. Todos los derechos reservados

s://enlinea.sunedu.gob.pe

REGISTRO NACIONAL DE  
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo
Gula

Número de Documento de Identidad

Ingrese el número de su Documento de Identidad

Segura Cuellar Mery Rosa

Ingrese sus Apellidos y Nombres completos

Ew813

↻

🔍 BUSCAR

🖨️ IMPRIMIR

✖️ LIMPIAR

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SEGURA CUELLAR, MERY ROSA DNI 07113570	<b>MAESTRO EN EDUCACION</b> EN LA ESPECIALIDAD DE DOCENCIA UNIVERSITARIA 27/02/15*	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
SEGURA CUELLAR, MERY ROSA DNI 07113570	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> 23/05/89*	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZON
SEGURA CUELLAR, MERY ROSA DNI 07113570	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL</b> EN LA ESPECIALIDAD DE INFORMATICA EDUCATIVA 16/09/2010*	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION ENRIQUE GUZMAN Y VALLE
SEGURA CUELLAR, MERY ROSA DNI 07113570	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b> HISTORIA Y GEOGRAFIA 20/09/1994*	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES
SEGURA CUELLAR, MERY ROSA DNI 07113570	<b>LICENCIADA EN EDUCACION</b> HISTORIA Y GEOGRAFIA 20/09/94*	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES

Copyright 2017 . Todos los derechos reservados



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SOTO APOLINARIO MARIN LIZARDO

INFORME TITULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AYCALLAMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTION PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 10-04-2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo  
Docente Investigador de Posgrado  
CEL. N° 09426



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor de la tesis titulada "**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018**", del estudiante **Marin Lizardo Soto Apolinario** constaté que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 24 de febrero de 2018



  
Hugo Lorenzo Agüero Alva  
DNI: 43384358

Feedback Studio - Google Chrome  
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=919375104&u=1049816743&s=3&lang=es

feedback studio TESIS DE MAESTRÍA /0

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018**

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

**AUTOR:**  
B<sup>r</sup>. Marin Lizardo Soto Apolinario

**ASESOR:**  
Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

**SECCIÓN**  
Ciencias administrativas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Dirección

**Resumen de coincidencias**

**25 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	1 %
5	www.tesis.luz.edu.ve Fuente de Internet	1 %
6	cybertesis.unmsm.edu...	1 %

Página: 1 de 103 Número de palabras: 19097

08:03 a. m. 24/02/2018

*[Handwritten signature]*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SOTO APOLINARIO MARIN LIZARDO  
D.N.I. : 15749430  
Domicilio : C.P. LAS FLORES MZ "C" Lot 19- HUAZAC  
Teléfono : Fijo : Móvil : 947572467  
E-mail : lizarlo\_sotoa@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : MAESTRO  
Mención : GESTION PÚBLICA

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SOTO APOLINARIO MARIN LIZARDO  
.....  
.....

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AUCAZAMA 2018

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 14-09-2018