



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de
la municipalidad distrital
de Ite, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR

Br. FLORES CONDE, Giancarlo Zenón

ASESORA

Dra. Rina María Alvarez Becerra

SECCIÓN

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

Dedicatoria

A mis padres, como agradecimiento a su apoyo incondicional, esfuerzo y amor, durante mi formación, tanto personal, como profesional.

A la Magister María Luz Sotomayor Arredondo por ayudarme e inspirarme en este camino de la especialización a mejorar como profesional.

Agradecimientos

A mis docentes, quienes me han brindado sus sabias enseñanzas y experiencias en el desarrollo del presente trabajo.

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada *El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018*; con la finalidad de indagar la vinculación entre las variables de estudio, en cumplimiento del reglamento académico de grados y títulos de la universidad César Vallejo para optar el grado de maestro en gestión Pública.

Dejamos a vuestra disposición miembros del jurado y demás lectores el presente trabajo de investigación y con el genuino deseo que sea de utilidad no solo para la institución educativa superior, sino también para otros investigadores y sociedad.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Tacna, 24 de julio del 2018

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
ÍNDICE	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.3.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	18
1.3.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	24
1.4. Formulación del problema	30
1.4.1. Problema general.....	30
1.4.2. Problemas específicos	31
1.5. Justificación del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.6.1. Hipótesis general.....	32
1.6.2. Hipótesis específico.....	32
1.7. Objetivos	32
1.7.1. Objetivo general	32
1.7.2. Objetivo específico	32

II. Método	33
2.1. Diseño de investigación.....	33
2.2. Variables, Operacionalización	35
2.3. Población y muestra	37
2.3.1. Población.....	37
2.3.2. Muestra	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5. Método de análisis de datos.....	42
2.6. Aspectos éticos	42
III. Resultados	43
3.1. Descripción de resultados	43
3.1.1. Análisis descriptivo de las variables	43
3.1.2. Análisis de normalidad de las variables.....	54
3.1.3. Verificación de hipótesis.....	56
IV. DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES.....	72
VII. Referencias	74

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente	35
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente	36
Tabla 3 Población de estudio	37
Tabla 4 Confiabilidad del instrumento Clima Organizacional	38
Tabla 5 Confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral	40
Tabla 6 <i>Niveles de clima organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital</i>	43
Tabla 7 <i>Niveles de desempeño laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital</i>	44
Tabla 8 <i>Niveles de dimensión estructura organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE</i>	45
Tabla 9 <i>Niveles de dimensión responsabilidad y empoderamiento, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE</i>	46
Tabla 10 <i>Niveles de dimensión recompensa y reconocimiento del trabajo, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE</i>	47
Tabla 11 <i>Niveles de dimensión desafío organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital</i>	48
Tabla 12 <i>Niveles de dimensión relaciones personales, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital</i>	49
Tabla 13 <i>Niveles de planificación estratégica, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital</i>	50
Tabla 14 <i>Niveles de estrategias administrativas, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital</i>	51
Tabla 15 <i>Niveles de recursos humanos, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital</i>	52
Tabla 16 <i>Niveles de capacitación laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital</i>	53
Tabla 17 <i>Prueba para la bondad de ajuste de los datos a una distribución Normal</i>	55
Tabla 18 <i>Prueba de hipótesis para la correlación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018</i>	57

Tabla 19 <i>Prueba de hipótesis para la correlación entre Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</i>	59
Tabla 20 <i>Prueba de hipótesis para la correlación entre Responsabilidad y empoderamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</i>	61
Tabla 21 <i>prueba de hipótesis para la correlación entre recompensa y reconocimiento del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ite, 2018.</i>	63
Tabla 22 <i>Prueba de hipótesis para la correlación entre Desafío organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</i>	65
Tabla 23 <i>Prueba de hipótesis para la correlación entre Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</i>	67

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Niveles de clima organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital	43
<i>Figura 2.</i> Niveles de desempeño laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital	44
<i>Figura 3.</i> Niveles de dimensión estructura organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE	45
<i>Figura 4.</i> Niveles de dimensión responsabilidad y empoderamiento, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE	46
<i>Figura 5.</i> Niveles de dimensión recompensa y reconocimiento del trabajo, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE	47
<i>Figura 6.</i> Niveles de dimensión desafío organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE	48
<i>Figura 7.</i> Niveles de dimensión relaciones personales, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE	49
<i>Figura 8.</i> Niveles de planificación estratégica, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital	50
<i>Figura 9.</i> Niveles de estrategias administrativas, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE	51
<i>Figura 10.</i> Niveles de recursos humanos, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital	52
<i>Figura 11.</i> Niveles de capacitación laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital	53

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la correlación que existe entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018. El diseño que se utilizó en la presente investigación fue de tipo no experimental, transaccional correlacional. La muestra estuvo conformada por 76 trabajadores, personal de la municipalidad distrital de Ite. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach siendo el resultado 0,844 en el cuestionario de Clima Organizacional y 0,732 en el cuestionario de desempeño laboral.

Los resultados permiten concluir que existe correlación significativa entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018. Siendo el p-valor ($0,001 < 0,05$), con una magnitud de Rho de Spearman de = 0,372 lo que indica una correlación baja, positiva y significativa, así mismo en correlación a la variable clima organizacional el valor que predomina es el nivel medio con un 76,3% y para la variable desempeño laboral el valor que predomina es el nivel regular con un 53,9%.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral y gestión pública.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the correlation that exists between the Organizational Climate and the Labor Performance of the employees of the District Municipality of Ite, 2018. The design used in the present investigation was non-experimental, correlational transactional type. The sample consisted of 76 workers, staff of the district municipality of Ite. The technique used was the survey and the instrument to collect the data was the questionnaire. In order to determine the validity of the instruments, expert judgment was used and reliability was calculated using the Cronbach's Alpha coefficient, with the result of 0.844 in the Organizational Climate questionnaire and 0.732 in the labor performance questionnaire.

The results allow to conclude that there is a significant correlation between the Organizational Climate and the Labor Performance of the workers of the District Municipality of Ite, 2018. Being the p-value ($0.001 < 0.05$), with a Rho magnitude of Spearman = 0.372 which indicates a low, positive and significant correlation, likewise in correlation to the organizational climate variable, the prevailing value is the average level with 76.3% and for the variable of labor performance, the predominant value is the regular level with 53.9%.

Keywords: organizational climate, work performance and public management.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La Municipalidad Distrital de Ite es un órgano de gobierno promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, La creación política del distrito de Ite data del 26 de abril de 1961, mediante Ley N° 13660, promulgada posteriormente con fecha 12 de junio del mismo año, por el Presidente Constitucional de la Republica Don Manuel Prado Ugarteche, y el Ministro Ricardo Elías Aparicio. Su Capital es el pueblo del mismo nombre y actualmente sus anexos son: Camiara, Talamolle, Alfarillo, la Sopladera, Miramar, Casa Blanca, San Isidro, Nuevo Ite, El Mirador, Centro poblado Menor las Vilcas, Pampa Baja y Pampa Alta.

En el contexto político, económico y social existen cambios vertiginosos, por lo que es necesario prevalecer el buen manejo en relación al clima organizacional con el propósito de hacer que el personal desarrolle capacidades, habilidades y destrezas de una forma adecuada y competitiva; cuyos resultados se vean reflejados en el incremento del desempeño laboral.

A la actualidad la Municipalidad Distrital de Ite cuenta con un total de 76 trabajadores; y están interactuando constantemente con todas las áreas de esta institución a fin de brindar una óptima atención al usuario.

La entidad en estudio por el mismo manejo político y social no existe un adecuado clima organizacional a razón que los colaboradores no están muy conformes con las remuneraciones recibidas, el ambiente físico y estructural, la distribución y delegación de funciones y no existe una adecuada comunicación entre los niveles jerárquicos; viéndose reflejado en las deficiencias de atención, recurrentes quejas de usuarios, impuntualidad de los trabajadores, ausentismo laboral y sobre todo la falta de compromiso institucional, considerando que su atención no solo es para sus trabajadores sino también para la población

A todo esto, el personal que se encuentra trabajando en la actualidad en el mayor de los casos no se encuentra capacitado para labores administrativas municipales, siendo sus características: desconocimiento de software

administrativos especializados, escaso conocimiento de los procedimientos gubernamentales y no gubernamentales.

El clima organizacional es un tema de gran importancia, por lo cual la Municipalidad Distrital de Ite, como entidad pública debe buscar un continuo mejoramiento del mismo, ya que de ello se puede obtener un mejor rendimiento en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores, como todos saben la gran mayoría de municipalidades son manejadas políticamente, por tanto, no siempre existe dentro de estas instituciones conformidad en el aspecto laboral, lo cual finalmente repercute en el desempeño laboral de cada uno de sus integrantes.

Finalmente cabe precisar, que la entidad dispone los recursos necesarios por el canon y regalías mineras, además de un presupuesto asignado anualmente, para dirigir costos en capacitación del personal y realizar convenios interinstitucionales con el propósito de mejorar el desempeño de sus trabajadores.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Zans (2017) en la investigación *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Tesis de grado (Nicaragua)*. Objetivo: describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Método: enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. Población y muestra: El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Instrumentos: Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación. Conclusiones: Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

Jiménez Viteri y Mosquera (2017) en la investigación *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas. Tesis de grado (Ecuador)*. Objetivo: se estudió el nivel de incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores. Método: se realizó una investigación bibliográfica mediante el análisis documental de temas centrales como: clima organizacional de Litwin, Gómez y Chiavenato y el desempeño laboral sustentado por los aportes de Martha Alles. Población y muestra: fue la encuesta aplicada a 32 colaboradores, la técnica seleccionada permitió conocer la opinión de todos ellos, sin existir un sesgo de error, debido a que se aplicó a todos. Instrumento: la técnica de la encuesta. Conclusiones: Como resultado del proceso investigativo se pudo establecer que el ambiente laboral del área investigada se encuentra en situación de riesgo, por lo que se propone un plan de mejora para disminuir el impacto de los factores ambientales como: trabajo en equipo, liderazgo participativo, desarrollo personal y comunicación inter e interdepartamental, a fin de que el área en estudio mejore su rendimiento laboral y se alcance la unión entre los colaboradores

Antecedentes Nacionales

García y Segura (2014) en la investigación *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013. Tesis de grado (Perú)*. Objetivo: determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Población y muestra: La población estuvo constituida por 65 docentes de las 11 localidades que conforman el distrito de Cajay. Método: Se trata de una investigación no experimental, transversal correlacional. Instrumentos: El instrumento aplicado es un cuestionario sobre el clima organizacional y el desempeño docente compuesto de 30 ítems, 15 por cada variable. Conclusión: Los resultados del coeficiente de correlación rho de Spearman demuestran que existe una relación moderada ($\rho = .528^{**}$) y muy significativa ($**p < .01$) entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Zegarra (2015) en la investigación *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. Artículo de investigación (Perú)*. Objetivo: conocer el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas

bolivarianos de la ciudad de Puno. Método: El tipo de investigación utilizada fue básica y el diseño general viene a ser correlacional no experimental o diseño ex post facto. Población y muestra: el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. Instrumentos: el instrumento utilizado fue el cuestionario. Conclusiones: se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose que, a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

Antecedentes locales

Salamanca (2013) en la investigación *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna – 2009. Tesis de grado (Tacna)*. Objetivo: se determinó el grado de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral para conocer la forma en que interactúa uno con el otro y su efecto durante este tiempo en el cual se vivieron momentos de desconcierto e insatisfacción. Método: Es descriptivo –explicativo, no experimental, cualitativo y de corte transversa. Población y muestra: La población son todos los trabajadores administrativos ($N = 354$) de la UNJBG de todas las dependencias. Instrumentos: Dentro de la técnica de la encuesta, usaremos el instrumento del Cuestionario estructurado. Conclusiones: el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann es independiente del Clima organizacional de la institución. Esto significa que el clima organizacional no ejerce influencia sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la UNJBG

Mercedes y Delgado (2016) en la investigación *el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad centro poblado boca del río, 2016. Tesis de grado (Tacna)*. Objetivo: determinar la relación del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad del centro poblado Menor Boca del Río. Método: La metodología de la investigación es de diseño no experimental. Población y muestra: 74 trabajadores de la Municipalidad. Instrumentos: se utilizará como instrumento una encuesta. Conclusiones: el cual en conclusión se permitió determinar que el clima

organizacional influye en el desempeño, es decir que un trabajador tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mejor clima organizacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

(Ivancevich, 2006), Con relación al clima organizacional menciona que es el estudio de las actitudes, comportamientos y desempeño de una persona en un ambiente organizacional; por lo cual se basa en métodos y principios obtenidos de diferentes disciplinas como la sociología, psicología y antropología cultural con la finalidad de conocer sobre las percepciones, las capacidades de aprendizaje, los valores y además, las acciones individuales cuando se trabaja de manera grupal dentro de la organización, asimismo examinar el resultado del ambiente externo de la misma con respecto a sus recursos humanos, las misiones, los objetivos y su estrategia.

(Denison, 1991) definen que el clima organizacional es una característica del ambiente interno de una organización experimentan sus colaboradores, además interviene en su comportamiento y puede describirse con respecto a los valores de un grupo particular de actitudes o características de una organización. Por otro lado, (Martín, 1999) Con respecto al término clima, mencionan que es un concepto metafórico procedente de la meteorología, que obtuvo importancia en el ambiente social cuando las empresas comenzaron a brindar relevancia a los aspectos en relación con un ámbito laboral positivo y satisfactorio, para lograr, en definitiva, mayor productividad en términos no solo cuantitativos, sino también la calidad de los distintos aspectos.

(Luthans, 2008), menciona que el clima organizacional positivo se refiere a la aplicación de las fortalezas y el estudio de las capacidades psicológicas positivas de los colaboradores, que se calculan, se desempeñan y se administran de manera eficiente con la finalidad de mejorar el desempeño en el lugar actual en el que se labora.

Al respecto (Galrín, 1996) afirma que las relaciones existentes entre los colaboradores de una organización y el conocimiento que comparten son de suma importancia en la configuración de lo que se entiende del clima por parte del

colectivo. Por tanto, los climas no se deben considerar como mapas lógicos o estilos cognitivos.

Por otra parte, (Chiavenato, 2001) señala que el clima organizacional es la propiedad o cualidad del entorno que se percibe o experimenta por los integrantes de una organización con respecto a su comportamiento. Es importante señalar que ésta definición contribuye un elemento que nos ayuda a entender que el clima organizacional en esencia es la percepción que tienen los miembros de una organización, por lo tanto, da lugar a tomar importancia diversas fuentes de información de los que integran la misma. Al mismo tiempo, refiere que la definición de clima organizacional implica distintos aspectos del entorno, que se sobreponen en diferentes grados, como el tipo de organización, las metas operacionales, políticas, reglamentos, la tecnología; asimismo las actitudes, los valores y el comportamiento social que son reconocidos o castigados.

En resumen, el clima organizacional es un conjunto de elementos que componen el ambiente de una organización y es percibido por sus miembros. La información y los estímulos captados que provienen del entorno laboral son procesados, y generan sensaciones, reflexiones y posteriormente acciones.

Por otro lado, (Litwin & Stringer, 1978) consideran que la estructura y el contexto de una organización intervienen en el clima organizacional, y a su vez, éste genera un impacto en el comportamiento de sus integrantes.

De esta manera, midiendo la conducta y la percepción de los colaboradores de una organización se puede dar una retroalimentación que ayude a dicha organización a realizar cambios para mejorar la satisfacción y el desempeño laboral.

El clima organizacional se base generalmente en cuestionarios, los cuales intentan medir diversas dimensiones, otra manera de conceptualizar el clima organizacional es con respecto al análisis o la división en categorías que incluyen varios rasgos que resaltar. Lo mencionado anteriormente, es conocido como dimensiones del clima organizacional que en breve vamos a describir.

(Litwin & Stringer, 1978) afirman que, en una organización, se entendería el clima organizacional mediante nueve dimensiones, no obstante, se analizarán cinco en el presente trabajo.

1.3.1.1. Estructura Organizacional

(Hall, 1996) afirma que las estructuras son diseñadas buscando minimizar las influencias de los integrantes sobre la organización, de forma que los individuos subordinados tengan que ajustarse a los requerimientos de ésta, y no sea de manera contraria.

Muchos autores se han valido de una metáfora arquitectónica para poder plantear los diversos componentes y protocolos con la finalidad de construir una estructura organizacional.

Dichos autores muestran el caso de que, así como un arquitecto obtiene una idea abstracta que luego plasma en un plano, para posterior a ello, llevarlo a una edificación, de la misma manera un “arquitecto organizacional” se encarga de una representación organizativa a la cual se acerca en un ejercicio de construcción que según (Gerstein, 1992) implica el predominio del objetivo. Por tal motivo, tal aproximación metafórica identifica el diseño organizacional como un proceso donde convergen unos pilares y cimientos que deben estar sincronizados perfectamente y, además, deben estar en constante evolución mediante las relaciones en el entorno laboral.

Esta dimensión representa la percepción de los integrantes de la organización con respecto a la cantidad de las reglas, los trámites, procedimientos, limitaciones y otros obstáculos a los cuales se ven enfrentados mientras van desempeñando su labor.

El resultado positivo o negativo, puede darse de acuerdo a la medida en que la organización le da la debida importancia a distintos ámbitos como son la burocracia versus un entorno de trabajo libre, o ya sea informal y poco jerarquizado.

1.3.1.2. Responsabilidad y empoderamiento

Se refiere al sentir de los integrantes de la organización con respecto a su autonomía en la toma de decisiones que se relacionan con su labor en el trabajo, en un clima de confianza con respecto a sus superiores.

Con respecto al empoderamiento, es un concepto amplio el cual establece su base en la capacitación de los colaboradores con la finalidad de otorgar conocimientos con respecto a su labor en la organización, a su vez, trabajar en un mejor flujo de información respecto a las estrategias y la información necesaria de la organización con el objetivo de que los integrantes de ésta se sientan más satisfechos con su labor y esto se refleje en un mejor rendimiento. (Friedman, 1992).

Por otro lado, (Rowlands, 1997) menciona otra definición de empoderamiento que se basa en que los colaboradores, administradores de los distintos niveles de la organización, cuentan con el poder para la toma de decisiones sin tener que acudir a la aprobación de sus superiores. La idea en la que radica el empoderamiento es que quienes se encuentran directamente relacionados con una tarea en la empresa, son los más óptimos para tomar una decisión al respecto y solucionar los problemas que se presenten, debido a que poseen las aptitudes necesarias para ello.

1.3.1.3. Recompensa y reconocimiento del trabajo

Concierne a la percepción de los integrantes con respecto a la recompensa recibida por la labor realizada correctamente.

Es la manera en que la organización emplea más el premio que el castigo, lo cual puede generar un clima adecuado en la organización, sin embargo, se debe tener cuidado en no castigar sino incentivar al colaborador a realizar bien su trabajo y en caso no sea así, se le incentive a seguir mejorando en el mediano plazo.

Cuando las organizaciones tienden a crecer, se exige una mayor complejidad en los recursos que son necesarios para poder realizar las operaciones, puesto que se incrementa el capital, aumenta a tecnología, actividades de apoyo, etc.; por lo cual genera el aumento del número de colaboradores y provoca la

necesidad de incrementar la aplicación de conocimientos, destrezas y habilidades necesarias con la finalidad de mantener la competitividad de la organización; de esta manera se avala que los recursos materiales, financieros y tecnológicos se usen con eficiencia y eficacia, y además que los colaboradores representen la diferencia competitiva que promueve el éxito en la organización. (Chiavenato I., 2002).

Los miembros de las organizaciones trabajan en función de ciertos resultados y expectativas, y están predispuestos a dedicarse al trabajo y a cumplir con los objetivos de la organización si esto les genera un beneficio que sea significativo por su dedicación y esfuerzo. Dicho de otra manera, el compromiso de los colaboradores se da en función del grado de reciprocidad percibido por sus buenas acciones; en la medida en que el trabajo brinda resultados esperados, el compromiso será mayor (Chiavenato I., 2002). Por esto es importante proyectar un sistema de recompensas que logren aumentar el compromiso de los miembros de la organización.

Las recompensas organizacionales, como por ejemplo los pagos, promociones y diversos beneficios, son grandes incentivos que logran mejorar la satisfacción del colaborador y su desempeño. Por este motivo, los encargados del desarrollo organizacional se preocupan por realizar el diseño y la implantación de dichos sistemas.

Conviene subrayar que, desde una perspectiva individual, con respecto a la calidad de vida en el trabajo y el clima organizacional, las recompensas deben ser suficientes para poder satisfacer las necesidades del personal. Por el contrario, los colaboradores no se encontrarían satisfechos en la organización, puesto que compararían los sistemas de recompensas con los de otras organizaciones. Además, consideran que las recompensas sean brindadas de manera equitativa, comparando así, las recompensas que reciben con respecto a las recibidas por otros integrantes de la organización. Por lo tanto, es necesario que los sistemas de recompensas sean diseñados de acuerdo con las necesidades de los colaboradores.

1.3.1.4. Desafío organizacional

(Litwin & Stringer, 1978) mencionan que el desafío se refiere al sentimiento que tienen los integrantes de la organización con respecto a los desafíos que le impone el entorno laboral, se orienta en la toma de riesgos calculados para alcanzar los objetivos que se proponen.

Mientras que (Escobar & Hernández, 2004) afirman que el trabajo significativo y desafiante se refiere a la percepción que tienen los colaboradores con relación al grado en que las actividades y la asignación de tareas permite poder desarrollar la creatividad y si, además, incluyen cierto grado de desafío para poder realizarlas.

De la misma manera, (Chiavenato I., 2002) plantea el enriquecimiento de las tareas, lo cual consiste en incrementar deliberadamente los objetivos la responsabilidad y el desafío de las tareas que tienen a su cargo. El desafío está enlazado con la motivación, por tal motivo los colaboradores deben tener un entorno laboral adecuado, tareas designadas que desarrollen sus habilidades, creatividad y logren un enriquecimiento laboral.

En resumen, el desafío organizacional se refiere a las metas que los integrantes de una organización tienen con respecto a ciertos riesgos que pueden ocurrir durante el desempeño de su trabajo dentro de la organización. No obstante, si la organización promueve la aceptación de los riesgos calculados con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a que se mantenga un clima competitivo, lo cual es necesario en toda organización.

1.3.1.5. Relaciones personales

Se refiere a la percepción que tienen los integrantes de la empresa con respecto a la existencia un ambiente laboral grato y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre encargados y subordinados, dichas relaciones se dan dentro y fuera de la organización; por tanto, existen dos tipos de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que se refieren a la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se forman a partir de las relaciones de amistad, que pueden darse entre los integrantes de una organización.

(Litwin & Stringer, 1978) mencionan que las relaciones son el sentimiento que tienen los integrantes de la empresa con relación de un entorno laboral grato, de buenas relaciones entre los mismos y grupos sociales amistosos.

Según (Pérez, 2001) la interacción social se entiende como el grado en el cual el colaborador observa que prevalecen las relaciones entre los integrantes que se caracterizan por el respeto mutuo, metas consensuadas, solidaridad, cooperación efectiva, integración social y mecanismos ecuanimes en la solución de los conflictos.

De la misma manera, (Fernández, 2001) afirma que las relaciones con los compañeros de la organización como las interacciones de personas que suelen tener contacto en el seno de la empresa con motivo del trabajo, deben caracterizarse por el respeto, la cooperación y la amistad para así lograr una buena atmósfera dentro del equipo de trabajo, manteniendo así un adecuado clima organizacional.

Es importante resaltar que para tener una buena relación con los compañeros de trabajo dependerá también de la comunicación efectiva y la tolerancia que pueda darse en el interior de los grupos de trabajo.

1.3.2. DESEMPEÑO LABORAL

(Stoner, 1994) afirma que el desempeño laboral es la forma de como los integrantes de la organización trabajan eficientemente, para lograr metas en conjunto, sujetas a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Con respecto a esta definición se propone que el desempeño laboral se refiere a la consecución de funciones por parte de los colaboradores de una organización de manera eficiente, con el propósito de alcanzar las metas trazadas.

D´Vicente (Bohórquez, 2004) menciona que el desempeño laboral se define como el nivel de ejecución logrado por el colaborador en la ejecución de las metas dentro de la empresa durante un tiempo determinado. De modo que, este desempeño se conforma por actividades tangibles, medibles y observables; incluso otras que pueden deducirse.

Por otro lado, (Chiavenato I., 2001) define que el desempeño es la eficacia de los miembros que trabajan dentro de las organizaciones, la cual es indispensable

para la misma, teniendo el colaborador una gran labor y satisfacción laboral. En efecto, el desempeño de las personas es la mezcla de su comportamiento con sus resultados obtenidos; por tal motivo, se debe cambiar en primer lugar lo que se realice a fin de poder observar y medir la acción.

El desempeño define el rendimiento en el trabajo, en otras palabras, se refiere a la capacidad de una persona producir, elaborar, acabar y generar trabajo en un menor tiempo, con menor esfuerzo y mayor calidad, estando direccionado a la evaluación de la cual se obtendrá como resultado su desenvolvimiento.

(Drucker, 2002) al examinar los distintos conceptos sobre el desempeño laboral, sugiere que se deben establecer nuevas definiciones de éste término, proponiendo innovadoras mediciones, de tal forma que sea preciso definir el desempeño en términos que no sean financieros.

(Robbins, 1999) menciona la importancia de fijar metas, de esta manera, se activaría el comportamiento y la mejora del desempeño. A su vez, afirma que el desempeño global es mucho mejor cuando se trazan metas difíciles, ocurre lo contrario cuando las metas que se definen son fáciles de cumplir.

Por otro lado, (Mc Clelland, 1994) elaboró un marco de características que diferenciaban los diversos niveles de rendimiento de los colaboradores a partir de una serie de observaciones, la manera en que describió dichos factores se basó en las características y comportamientos de los miembros que desempeñan su labor que en los tradicionales atributos y tareas de los puestos de trabajo. Con respecto a la evolución del trabajo y las actuales condiciones productivas, diferentes países, predecesores en la aplicación del enfoque de competencias, lo vieron como una herramienta útil que puede mejorar las condiciones de eficiencia y calidad de la capacitación.

Una situación relevante que puede tocarse bajo este enfoque es la inadecuada relación que existe entre los programas de capacitación que se brindan y la realidad de las empresas.

Así también (Benavides, 2002), cuando define el desempeño lo relaciona con competencias, aseverando que en la medida en que el colaborador mejore sus competencias de la misma forma mejorará su desempeño. Afirma también, las

competencias son destrezas visibles y comportamientos que el colaborador brinda en un empleo con la finalidad de cumplir sus responsabilidades de manera eficiente y satisfactoria.

Asimismo, menciona que los estudios organizacionales se programan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, éstas implican discriminarse y utilizarse en relación a los objetivos de la organización, estas competencias que menciona la autora son: genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

(Stoner, 1994) afirma que el desempeño laboral se refiere a la ejecución de funciones por parte de los colaboradores de una organización de manera eficaz, con el objetivo de lograr las metas propuestas, menciona los siguientes elementos:

- Desempeño grupal, que se refiere al conjunto de personas que frecuentemente se comunican durante cierto tiempo. Los grupos se pueden analizar en términos de desempeño de la misma manera que la organización a la que pertenecen, cuyo resultado será una combinación de diversos elementos como los procesos y sistemas de trabajo de la empresa, la manera en que se ejerce el liderazgo, la calidad y la tecnología que se le brinda al grupo de colaboradores que se analiza, entre otros componentes que permitirán un mejor o menor aprovechamiento del desempeño de los integrantes del equipo.

- Desempeño individual, es el más complejo, ya que intervienen componentes individuales, que son diferentes de persona a persona. Los colaboradores son vistos desde diversas perspectivas en especial los conceptos referentes a la forma en que actúan o se desempeñan en las organizaciones.

1.3.2.1. Planificación Estratégica

La planificación estratégica es definida por diversos autores como por ejemplo Sallenave, (1999) que menciona que la planificación estratégica es el proceso por el cual los jefes organizan sus objetivos y acciones en el tiempo. No solo le compete a la alta gerencia, sino es un proceso de comunicación y de toma de decisiones en el cual intervienen los niveles estratégicos de la organización.

Por otro lado, Kotler y Bloom (1988) afirman que la planeación estratégica es el proceso gerencial de fomentar y mantener una dirección estratégica que logre alinear las metas y los recursos necesarios de la organización con las oportunidades que cambian de mercadeo.

Chiavenato I., (2004) indica que es proceso de adaptación organizacional que involucra la aprobación de decisiones y evaluación, puesto que busca responder a preguntas como: por qué existe la organización, qué es lo que realiza y como lo realiza. Lo que resulte de este proceso aterrizará en un plan que servirá para guiar a acción organizacional y a los integrantes de la organización en un plazo de tres a cinco años.

Asimismo, Koontz y Weihrich (1994) definen que la planificación estratégica es engañosamente simple: se examina la situación actual y la esperada en un futuro, posterior a esto se determina la dirección de la empresa y se despliega los medios para alcanzar la misión de la organización. Este proceso demanda de un enfoque sistemático para localizar y analizar factores externos de la empresa y confrontarlos con las capacidades de la organización y el desempeño de sus colaboradores.

En definitiva, al realizar un análisis general de las definiciones podemos agregar que la planeación estratégica es una herramienta que utilizan las empresas, puesto que ayuda a establecer las metas a futuro, por lo tanto, se necesita elaborar objetivos claros y concisos y actividades que deben cumplirse a cabalidad por parte de todos los integrantes de la organización, ya que de ello depende el crecimiento de la empresa a mediano o largo plazo.

1.3.2.2. Estrategias administrativas

(Holguin, 2010) menciona que la estrategia es un proyecto que se realiza con la finalidad de obtener una meta planteada en una organización a largo plazo donde la estrategia de una empresa señala al diseño del proyecto dentro de una empresa para alcanzar las metas y los objetivos trazados.

Con respecto al ámbito administrativo, la estrategia se considera un procedimiento que acopla principalmente las metas y políticas de una empresa, y a su vez tiene un seguimiento de los planes que se realizarán. La correcta

formulación de una estrategia apoya a establecer en orden los recursos con los que cuenta una empresa.

Por lo tanto, es favorable para los integrantes de la organización, que se implemente estrategias con el fin de un adecuado funcionamiento de ésta. Al respecto, (Montoya, 2009) menciona que el desempeño organizacional al que nos vemos enfrentados día a día propone nuevas maneras de aplicación de la teoría administrativa. En la actualidad, se está desarrollando en la gestión uno de los componentes con los que cuentan las empresas desde sus inicios, es una definición que anteriormente no ejercía ninguna influencia por el hecho de no delimitar bien su funcionalidad en las empresas. Esta definición es la estrategia, la cual siempre se ha logrado aplicar por parte de los gerentes al observar un futuro organizacional que beneficiaría sus intereses y en la que se definen la manera del seguimiento de lo que se quiere realizar.

Esto quiere decir que un gerente necesita motivarse para adaptar la totalidad de sus procedimientos con la finalidad de mejorar la gestión dentro de su organización, esta definición se establece como un parámetro a desarrollar para alcanzar las metas específicas, ya que de esta manera se da un paso hacia adelante con respecto al avance de la implementación de una gestión óptima y eficiente que permite mejores administraciones.

Finalmente, (Porter, 2010) menciona que a estrategia reside en la creación de una posición única y de valor, donde interviene la gestión de un conjunto de actividades significativas. Por lo tanto, la estrategia necesita identificar lo que se debe y no se debe realizar e identificar actividades que son eficaces; de esta manera, la meta de un área se realizará con mayor eficiencia, asimismo, está sumida en los procesos de la compañía, por lo que esta armonía se genera a través de la consolidación de unos con otros fortaleciendo de esta manera, las relaciones sociales dentro de una organización.

1.3.2.3. Recursos Humanos

Los recursos humanos cumplen funciones necesarias dentro de las organizaciones, a tal punto que pueden considerarse su activo crítico y la principal causa del éxito o fracaso de cualquier organización. Según (Becker, 1964) la

definición de recursos humanos hace referencia a las capacidades productivas y competitivas que los integrantes de la empresa agregan por la acumulación de conocimientos generales o específicos y a su vez, asocia la definición al capital en los términos a continuación: El concepto de capital indica la idea de un stock intangible adherido a una persona el cual puede ser acumulado, y puede o no utilizarse. Además, se toma en cuenta, su mantenimiento, es decir, su salud, la motivación, la capacidad de asumir responsabilidades, la autoestima, el desempeño, entre otras.

Por ello, las empresas deben enfocarse en sus recursos humanos, al momento de realizar un análisis de gestión.

Por otro lado, (Harvard, 2001) afirma que las organizaciones cuando contratan o incentivan a su personal, deben tener en cuenta aspectos importantes como: la retención y la gestión del día a día, el uso de la política organizacional como un recurso por el cual los colaboradores sepan cómo pueden enfrentarse a diversas situaciones problemáticas y las formas que se espera logren ser resueltas.

Además, se refiere a la gestión del rendimiento de los colaboradores en armonía con el de la empresa. Esto no supone que deban olvidarse las exigencias y las expectativas de los integrantes de la organización, sino que deban atender a crear y conservar un clima en el que los colaboradores estén preparados para rendir al máximo.

En definitiva, la gestión de los recursos humanos es un factor diferencial de toda organización, la cual define el éxito o fracaso de la misma. En otras palabras, la ventaja competitiva de las organizaciones no se basa en sus recursos materiales ni energéticos, tampoco en sus recursos financieros ni en la tecnología; la ventaja competitiva se basa en el nivel de formación, preparación y gestión de sus recursos humanos.

Por lo tanto, lo que contribuye a promover la excelencia en las empresas son: el liderazgo, la estrategia y la planificación, además de prestarle atención a la gestión del personal y a los procesos organizativos claves. (Harvard, 2001)

1.3.2.4. Capacitación Laboral

La capacitación es una definición relacionada con habilitar a una persona para una actividad, ya que según (Paredes, 1998) menciona que la única manera de evitar la obsolescencia humana es mediante la constante capacitación y el desarrollo del conocimiento, de las destrezas y del comportamiento humano.

Por tal motivo, actualmente en la mayoría de las organizaciones, cuando se menciona la palabra capacitación se alude de manera inmediata a que el área de recursos humanos debe realizar, cumpliendo así con un proceso básico en una empresa que es medianamente estructurada, que pretende usar los beneficios de estas actividades con la finalidad de alcanzar sus objetivos estratégicos.

Asimismo, es de vital importancia diferenciar entre capacitación y desarrollo, puesto que a pesar de ser términos que pueden estar relacionados, la capacitación se refiere netamente en actividades que son estratégicamente diseñadas para brindar a los colaboradores los conocimientos y las habilidades que le sean necesarios para desempeñarse adecuadamente en un cargo actual, mientras que el desarrollo hace referencia a la estimulación de aprendizajes a largo plazo, como por ejemplo los planes de carrera de una empresa, que en algunos momentos pueden incluir actividades de capacitación específicas. (Wayne & Noe, 2005).

Por consiguiente, el desarrollo organizacional se direcciona a un ámbito de aprendizaje mucho más amplio, donde la capacitación es un elemento o proceso de éste; así como el entrenamiento puede entenderse como un elemento o fase de la capacitación. Es necesario tener presente esta distinción de términos para poder realizar las actividades propias de la capacitación y las del desarrollo, y poder evaluar dichas actividades.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ¿Existe correlación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Existe correlación entre Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018?
- ¿Existe correlación entre Responsabilidad y empoderamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018?
- ¿Existe correlación entre Recompensa y reconocimiento del trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018?
- ¿Existe correlación entre Desafío organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018?
- ¿Existe correlación entre Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Es conveniente la realización de la presente investigación porque a través de él, se podrá conocer y determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio.

Relevancia social

Se justifica porque tiene relevancia social ya que sus resultados permitieron mostrar a la población la importancia de aplicar adecuadamente un clima organizacional, lo cual repercute finalmente en el desempeño laboral de los trabajadores

Justificación Teórica y practica

Tiene justificación teórica porque dicho estudio se realizó tomando en consideración teorías ya existentes en cuanto a las variables de estudio, además los resultados de la investigación contribuyeron a que los servidores públicos sean capaces de reconocer factores relacionados que interceden en el buen desempeño de sus funciones, de tal manera se pueda controlar, todo esto con la finalidad de lograr un ambiente armonioso y favorable para tener un buen desempeño laboral, salvaguardando la salud mental de los usuarios internos y externos.

Justificación Metodológica

Tiene justificación metodológica porque para resolver los objetivos planteados en la investigación, se procedió a la elaboración de instrumentos de evaluación, las cuales permitieron obtener información fiable y por ende resultados verídicos fundamentados.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

- Existe correlación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018

1.6.2. Hipótesis específico

- Existe correlación entre Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.
- Existe correlación entre Responsabilidad y empoderamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.
- Existe correlación entre Recompensa y reconocimiento del trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.
- Existe correlación entre Desafío organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.
- Existe correlación entre Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- Determinar la correlación que Existe correlación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018

1.7.2. Objetivo específico

- Determinar la correlación que existe entre Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

- Determinar la correlación que existe entre Responsabilidad y empoderamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.
- Determinar la correlación que existe entre Recompensa y reconocimiento del trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.
- Determinar la correlación que existe entre Desafío organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.
- Determinar la correlación que existe entre Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Según la clasificación realizada por Hernández (2014) “el diseño de investigación es no experimental u observacional porque no hay manipulación deliberada de las variables.

Asimismo, el estudio es transversal en cuanto los datos se toman en un tiempo específico, sin realizar el seguimiento o tomar una medida en tiempo distinto.

Es de tipo correlacional, según Hernández (2014), “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

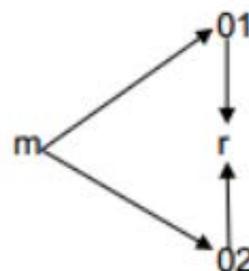
A continuación, el esquema del diseño es el siguiente:

Donde:

M= Muestra de estudio

01= var.1 (Clima organizacional)

02= var.2 (desempeño laboral)



R= correlación

2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Clima organizacional	Según Denison (1991) definen que el clima organizacional es una característica del ambiente interno de una organización experimentan sus colaboradores, además interviene en su comportamiento y puede describirse con respecto a los valores de un grupo particular de actitudes o características de una organización.	Litwin y Stringer, (1978) afirman que, en una organización, se entendería el clima organizacional mediante cinco dimensiones: Estructura organizacional, Responsabilidad y empoderamiento, Recompensa y reconocimiento del trabajo, Desafío organizacional Relaciones personales.	Estructura organizacional	Delegación de tareas	Ordinal
				Burocracia	
				Organización	
			Responsabilidad y empoderamiento	Identificación	
				Distribución	
				Capacidades	
				Toma de decisiones	
Recompensa y reconocimiento del trabajo	Clima de confianza				
	Responsabilidad				
	Observación				
Desafío organizacional	Conocimiento				
	Solución de problemas				
	Desempeño				
	Evaluación				
Relaciones personales	Lluvia de ideas				
	Proactividad				
	Relaciones interpersonales				
				Comunicación	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2
Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
Desempeño laboral	Según Stoner (1994) afirma que el desempeño laboral es la forma de como los integrantes de la organización trabajan eficientemente, para lograr metas en conjunto, sujetas a las reglas básicas establecidas con anterioridad.	Según Mc Clelland (1994) elaboró un marco de características que diferenciaban los diversos niveles de rendimiento de los colaboradores a partir de una serie de observaciones, con respecto a la Planificación estratégica y estrategias administrativas, lo vieron como una herramienta útil que puede mejorar las condiciones de eficiencia y calidad de la capacitación de los recursos humanos en el desempeño laboral.	Planificación estratégica	Conocimiento del trabajo	Ordinal
			Estrategias administrativas	Calidad del trabajo	
			Recursos humanos	Iniciativa	
			Capacitación laboral	Trabajo en equipo Actitud	

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Según Lepkowski citado en Hernández (2014) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La población total para esta investigación fue de 76 trabajadores.

Tabla 3
Población de estudio

Agente participante	N	%
Funcionarios	12	16%
Profesionales	35	46%
Técnicos	14	18%
Obreros	15	20%
Total	76	100%

Fuente: Oficina de recursos humanos.

2.3.2. Muestra

Para esta investigación el tamaño de la muestra será el mismo el de la población conformado por un total de 76 trabajadores; el tipo de muestreo fue no probabilístico donde la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador según Hernández (2014).

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

- Técnicas: Encuesta
- Instrumentos: Cuestionario de encuesta (utilizando la escala tipo Likert).

Arias (2006) Cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador (p. 74).

- **Instrumento 1: Clima organizacional** que consta de 30 ítems escala Likert y que comprende 5 dimensiones:

Ficha técnica:

1. **Título:** Cuestionario de Clima organizacional
 2. **Autor:** Giancarlo Zenon Flores Conde (2018)
 3. **Objetivo:** Describir el clima organizacional
 4. **Fecha de construcción:** 2018
 5. **Versión:** español
 6. **Administración:** Colectiva y/o individual
 7. **Duración:** 20 a 30 minutos
 8. **Escala de medición:** Los 30 ítems puntuados en una escala de tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indeciso (3); En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1). Los participantes manifestarán su grado de conformidad o correspondencia con cada ítem.
 9. **Puntaje a obtener:** Validez de contenido a través de juicio de expertos.
- **Validación:**
La validez de contenido fue evaluada por cinco jueces, Mg. Flavio Urbano sierra Cahuata; Mg. María Luz Sotomayor Arredondo; Dr. Fidel Carita Monroy; Mg. Luis Alfredo Fernández Vizcarra y Karen Hortencia Yomona Sotillo.
 - **Fiabilidad:**
Se recurrió a la estimación del estadístico Alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna de un cuestionario o escala, a través de la magnitud de correlación de los ítems, siendo su ecuación:

$$\alpha = \frac{K(COV / VAR)}{1 + (k - 1)(COV / VAR)}$$

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,844	30

Fuente: Spss.

El resultado nos indica que la prueba (instrumento de investigación) se aproxima a ser sumamente confiable con una puntuación de 0,844 puntos.

Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño Laboral que contiene 11 ítems y 4 dimensiones

1. **Título:** Cuestionario de Desempeño Laboral
 2. **Autor:** Giancarlo Zenón Flores Conde (2018)
 3. **Objetivo:** Describir el Desempeño Laboral
 4. **Fecha de construcción:** 2018
 5. **Versión:** español
 6. **Administración:** Colectiva y/o individual
 7. **Duración:** 20 a 30 minutos
 8. **Escala de medición:** Los 11 ítems puntuados en una escala de tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indeciso (3); En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1). Los participantes manifestarán su grado de conformidad o correspondencia con cada ítem.
 9. **Puntaje a obtener:** Validez de contenido a través de juicio de expertos.
- **Validación:**
La validez de contenido fue evaluada por cinco jueces, Mg. Flavio Urbano sierra Cahuata; Mg. María Luz Sotomayor Arredondo; Dr. Fidel Carita Monroy; Mg. Luis Alfredo Fernández Vizcarra y Karen Hortencia Yomona Sotillo.
 - **Fiabilidad:**
Se recurrió a la estimación del estadístico Alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna de un cuestionario o escala, a través de la magnitud de correlación de los ítems, siendo su ecuación:

$$\alpha = \frac{K(COV / VAR)}{1 + (k - 1)(COV / VAR)}$$

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,732	11

Fuente: Spss.

El resultado nos indica que la prueba (instrumento de investigación) se aproxima a ser sumamente confiable con una puntuación de 0,732 puntos.

PROCESO DE BAREMADO

V1: CLIMA ORGANIZACIONAL			
BAJO	30	-	69
MEDIO	70	-	109
ALTO	110	-	149

D1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			
BAJO	7	-	15
MEDIO	16	-	25
ALTO	26	-	34

D2: RESPONSABILIDAD Y EMPODERAMIENTO			
BAJO	8	-	18
MEDIO	19	-	28
ALTO	29	-	39

D3: RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO			
BAJO	6	-	13
MEDIO	14	-	21
ALTO	22	-	29

D4: DESAFIO ORGANIZACIONAL			
BAJO	4	-	8
MEDIO	9	-	14
ALTO	15	-	19

D5: RELACIONES PERSONALES			
BAJO	5	-	11
MEDIO	12	-	17
ALTO	18	-	24

V2: DESEMPEÑO LABORAL			
BAJO	11	-	25
MEDIO	26	-	39
ALTO	40	-	54

D1: PLANIFICACION ESTRATEGICA			
BAJO	3	-	6
MEDIO	7	-	10
ALTO	11	-	14

D2: ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS			
BAJO	3	-	6
MEDIO	7	-	10
ALTO	11	-	14

D3: RECURSOS HUMANOS			
BAJO	3	-	6
MEDIO	7	-	10
ALTO	11	-	14

D4: CAPACITACION LABORAL			
BAJO	2	-	4
MEDIO	5	-	6
ALTO	7	-	9

2.5. Método de análisis de datos

Para el trabajo de investigación, los datos obtenidos serán organizados e insertados a la hoja de cálculo Excel, y posteriormente serán trasladados al programa estadístico SPSS V. 25, para su análisis respectivo, teniendo en cuenta que el coeficiente de alfa de Cronbach, así mismo se realizó el análisis descriptivo mediante los gráficos de barras y tablas de frecuencia, posteriormente se realizó el análisis inferencial para contrastar la prueba de hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

Se mantendrá en el anonimato el resultado de las encuestas de las personas y las empresas que participen del estudio. Asimismo, se les informará sobre el objetivo de la investigación previamente.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

3.1.1. Análisis descriptivo de las variables

Tabla 6

Niveles de clima organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	8	10,5
MEDIO	58	76,3
ALTO	10	13,2
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario

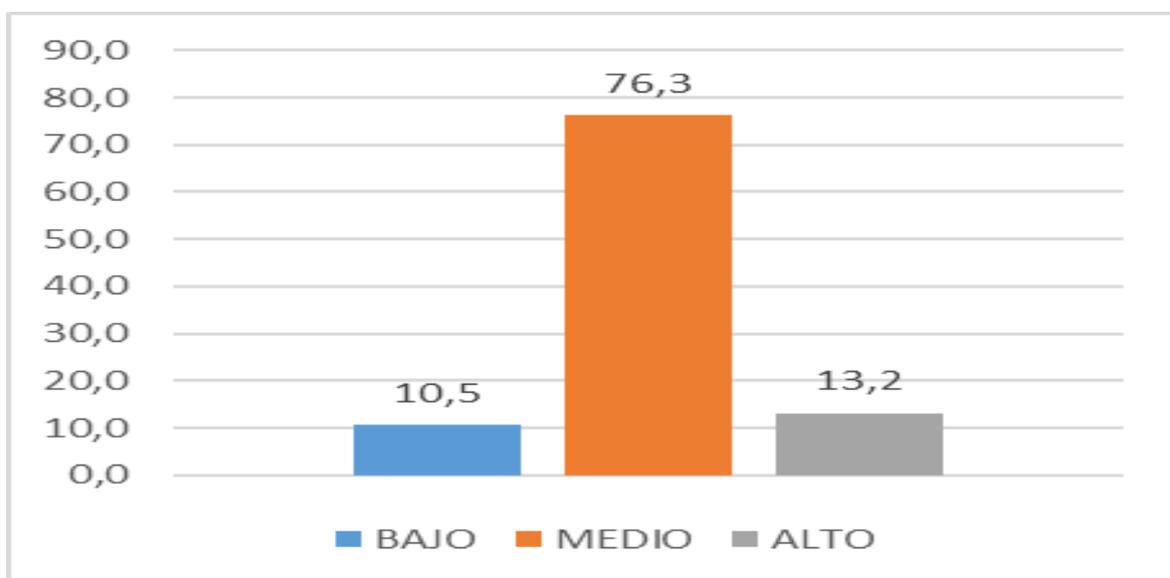


Figura 1. Niveles de clima organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

Fuente: Tabla 6.

Interpretación:

En cuanto al resultado del nivel porcentuales del clima organizacional, según la Tabla 6 se tiene que el 76,3% de los encuestados manifiestan que el clima organizacional es de nivel medio, mientras que el 10,5% manifiestan que el nivel es bajo, así mismo el 13,2 de los encuestados señalan que el clima organizacional es de un nivel alto.

Tabla 7

Niveles de desempeño laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	21	27,6
MEDIO	41	53,9
ALTO	14	18,4
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario

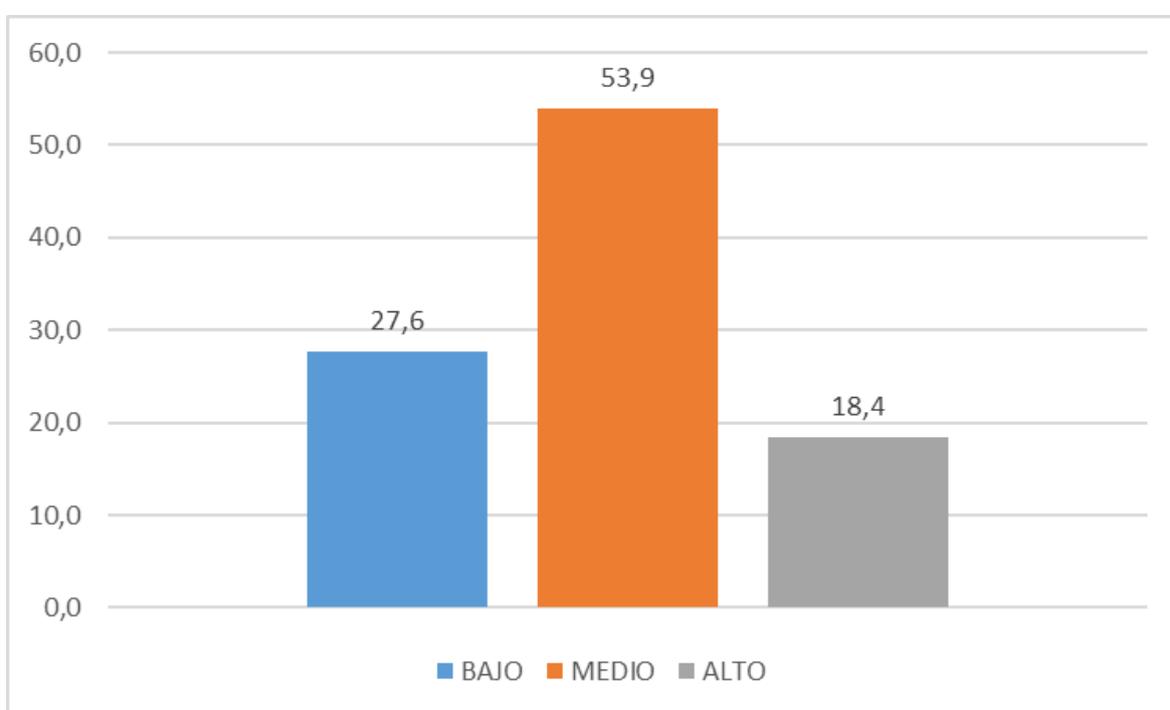


Figura 2. Niveles de desempeño laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

En cuanto al resultado de niveles de desempeño laboral de la municipalidad distrital de ITE, Según la Tabla 7 se tiene que el 53,9% de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral es medio, mientras que el 27,6%

manifiestan que el nivel es bajo y el 18,4% manifiesta que el nivel es alto en cuanto al desempeño laboral.

Tabla 8

Niveles de dimensión estructura organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	21	27,6
MEDIO	47	61,8
ALTO	8	10,5
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario

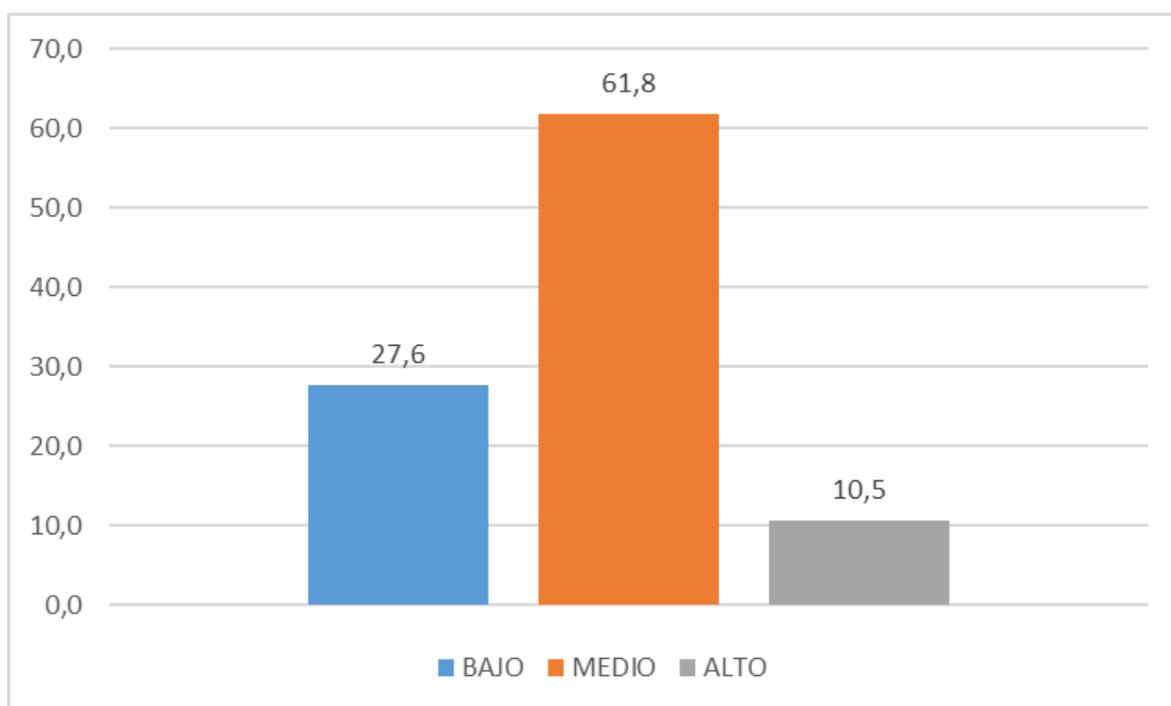


Figura 3. Niveles de dimensión estructura organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

En cuanto al resultado del nivel porcentuales de la dimensión estructura, Según la Tabla 8 se tiene que el 61,8% de los encuestados manifiestan que en relación a la

dimensión estructura, mientras que el 27,6% manifiestan que el nivel es bajo y el 10,5% manifiesta que el nivel es alto en cuanto a la dimensión estructura.

Tabla 9

Niveles de dimensión responsabilidad y empoderamiento, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	17	22,4
MEDIO	43	56,6
ALTO	16	21,1
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario

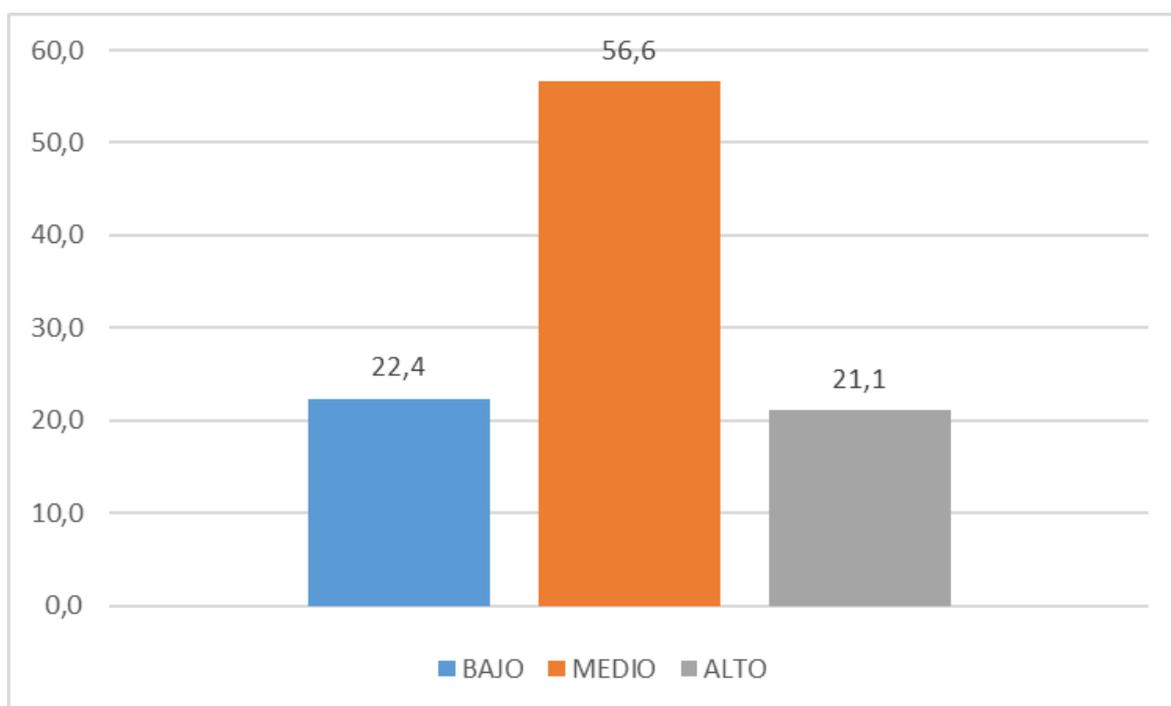


Figura 4. Niveles de dimensión responsabilidad y empoderamiento, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

Fuente: Tabla 9.

Interpretación:

Según la Tabla 9 se tiene que el 56,6% de los encuestados manifiestan que en relación a la dimensión responsabilidad es de nivel medio, mientras que el 22,4%

manifiesta que el nivel es bajo y el 21,1% manifiesta que el nivel es alto en cuanto a la responsabilidad y empoderamiento.

Tabla 10

Niveles de dimensión recompensa y reconocimiento del trabajo, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	21	27,6
MEDIO	40	52,6
ALTO	15	19,7
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario

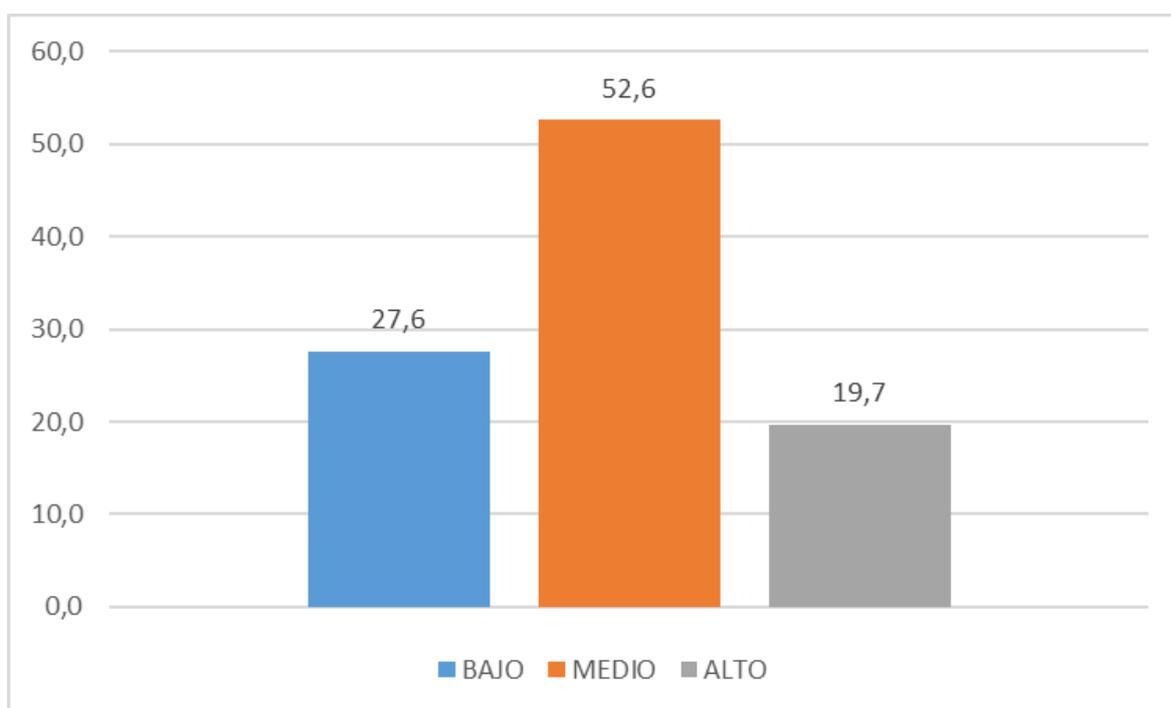


Figura 5. Niveles de dimensión recompensa y reconocimiento del trabajo, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

Fuente: Tabla 10.

Interpretación:

En cuanto al resultado de la dimensión recompensa, Según la Tabla 10 se tiene que el 52,6% de los encuestados manifiestan que se encuentra en un nivel medio,

así mismo el 27,6% manifiesta estar en un nivel bajo, mientras que el 19,7% manifiestan que el nivel es alto.

Tabla 11

Niveles de dimensión desafío organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	23	30,3
MEDIO	46	60,5
ALTO	7	9,2
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario

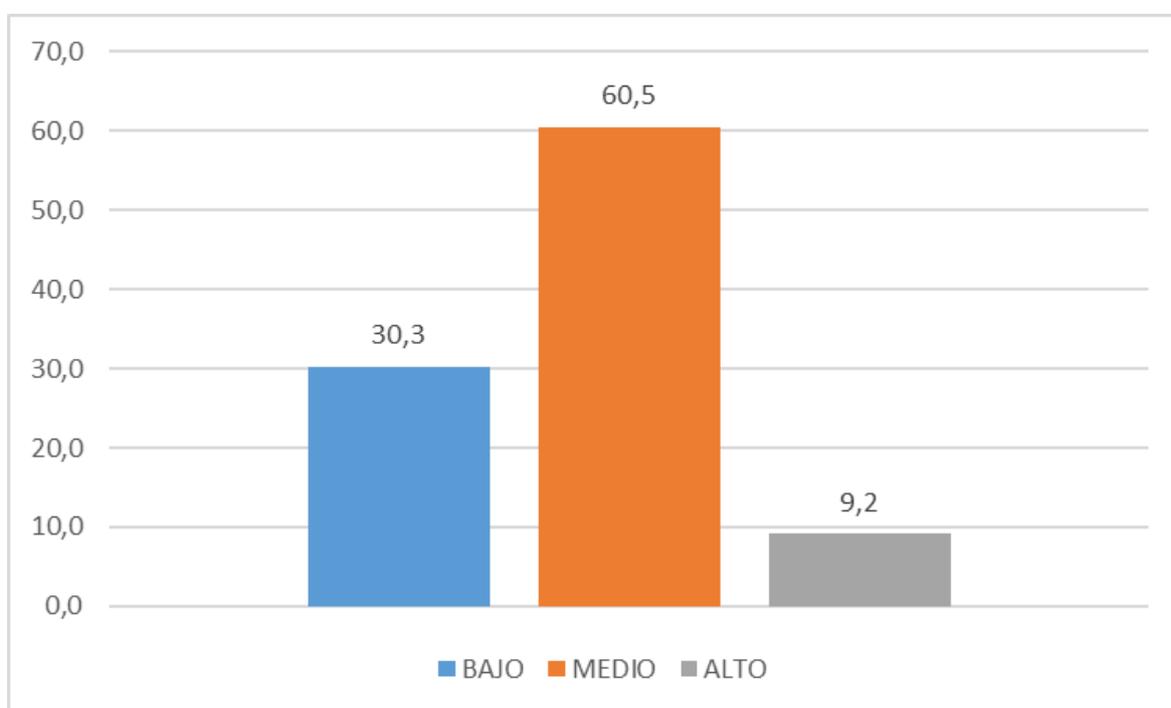


Figura 6. Niveles de dimensión desafío organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

Fuente: Tabla 11.

Interpretación:

En cuanto al resultado de la dimensión desafío, la Tabla 11 se tiene que el 60,5% de los encuestados manifiestan que se encuentra en un nivel medio, mientras que

el 30,3% manifiestan que el nivel es bajo y el 9,2% señala que la dimensión desafío se encuentran en un nivel alto.

Tabla 12

Niveles de dimensión relaciones personales, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	14	18,4
MEDIO	52	68,4
ALTO	10	13,2
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario

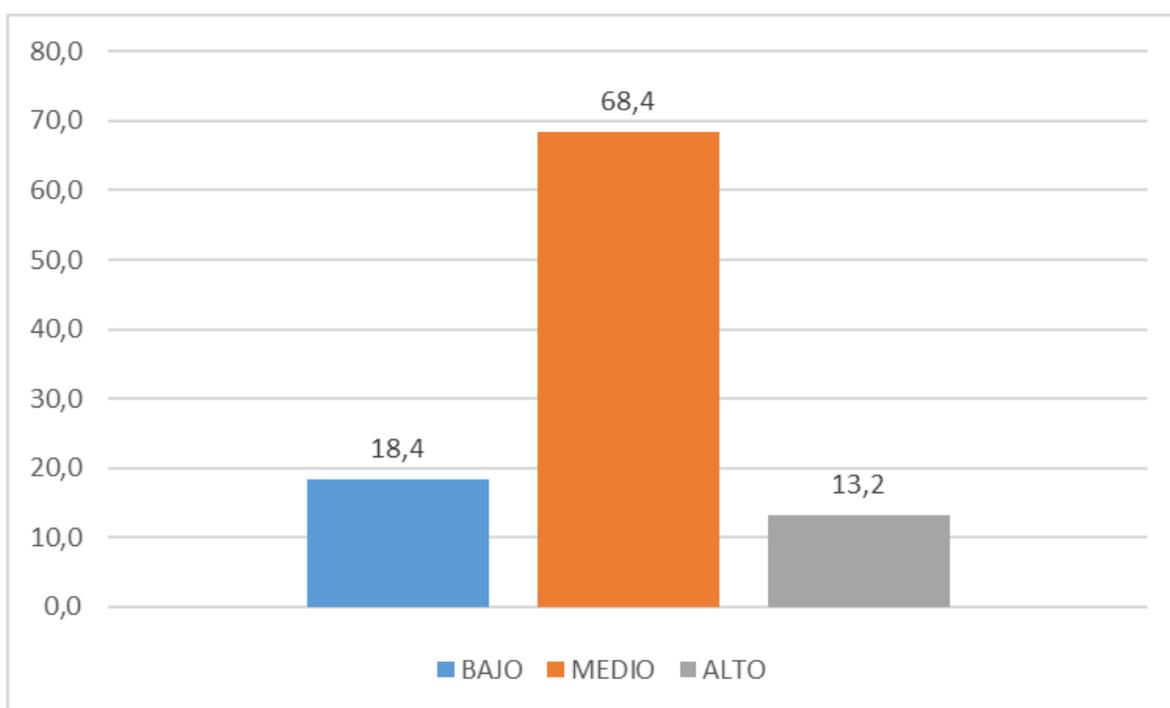


Figura 7. Niveles de dimensión relaciones personales, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

Fuente: Tabla 12.

Interpretación:

En cuanto al resultado de la dimensión relaciones en la Tabla 12 se tiene que el 68,4% manifiesta que se encuentra en un nivel medio, mientras que el 18,4%

manifiestan que el nivel es bajo y el 13,2 manifiesta que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 13

Niveles de planificación estratégica, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	32	42,1
MEDIO	30	39,5
ALTO	14	18,4
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario

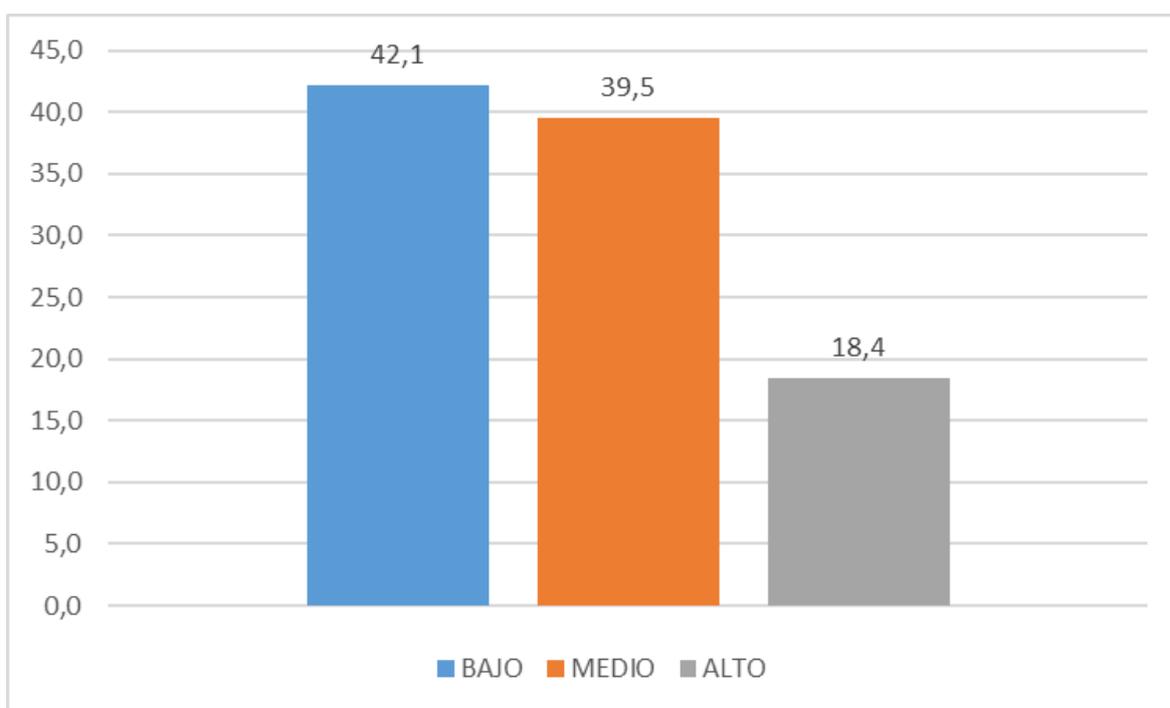


Figura 8. Niveles de planificación estratégica, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

Fuente: Tabla 13.

Interpretación:

En cuanto al resultado del nivel porcentuales de los niveles de planificación estratégica según la Tabla 13 se tiene que el 42,1% de los encuestados manifiestan que se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 39,5% manifiestan que el nivel es medio y el 18,4% manifiesta que el nivel es alto.

Tabla 14

Niveles de estrategias administrativas, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	22	28,9
MEDIO	36	47,4
ALTO	18	23,7
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario

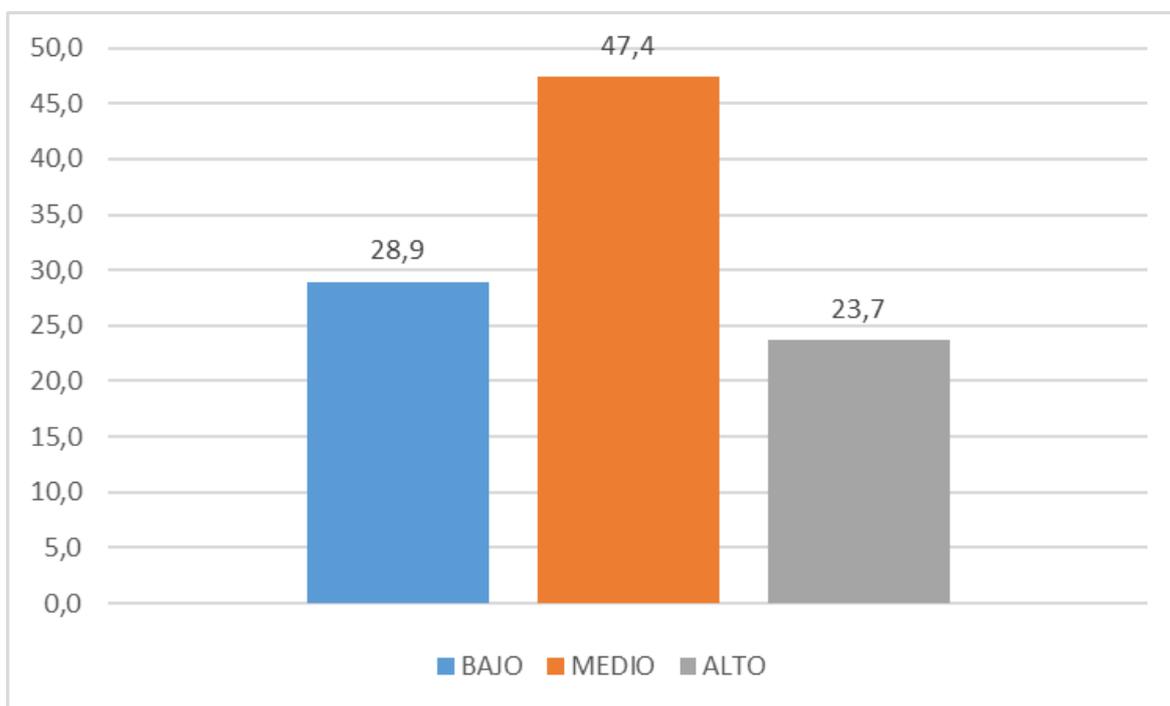


Figura 9. Niveles de estrategias administrativas, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

Fuente: Tabla 14.

Interpretación:

En cuanto al resultado del nivel porcentuales de la dimensión estrategias administrativas, Según la Tabla 14 se tiene que el 47,4% de los encuestados manifiestan que las estrategias administrativas se encuentran en un nivel medio, mientras que el 28,9% manifiestan que el nivel es bajo y el 23,7% manifiesta que el nivel es alto.

Tabla 15

Niveles de recursos humanos, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	27	35,5
MEDIO	29	38,2
ALTO	20	26,3
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario

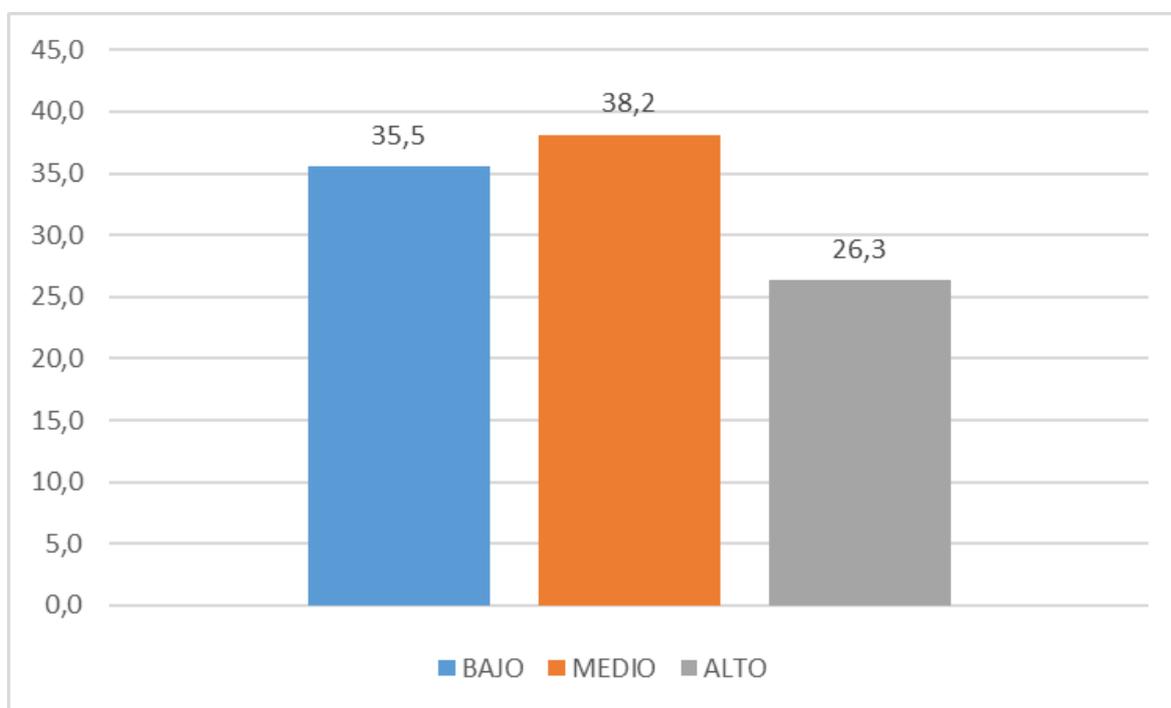


Figura 10. Niveles de recursos humanos, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

Fuente: Tabla 15.

Interpretación:

En cuanto al resultado del nivel de recursos humanos, según la Tabla 15 se tiene que el 38,2% de los encuestados manifiestan que el nivel de la dimensión de recursos humanos se encuentra en el nivel medio, mientras que el 35,5% manifiestan que el nivel es bajo y el 26,3% manifiesta que el nivel es alto.

Tabla 16

Niveles de capacitación laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	19	25,0
MEDIO	52	68,4
ALTO	5	6,6
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario

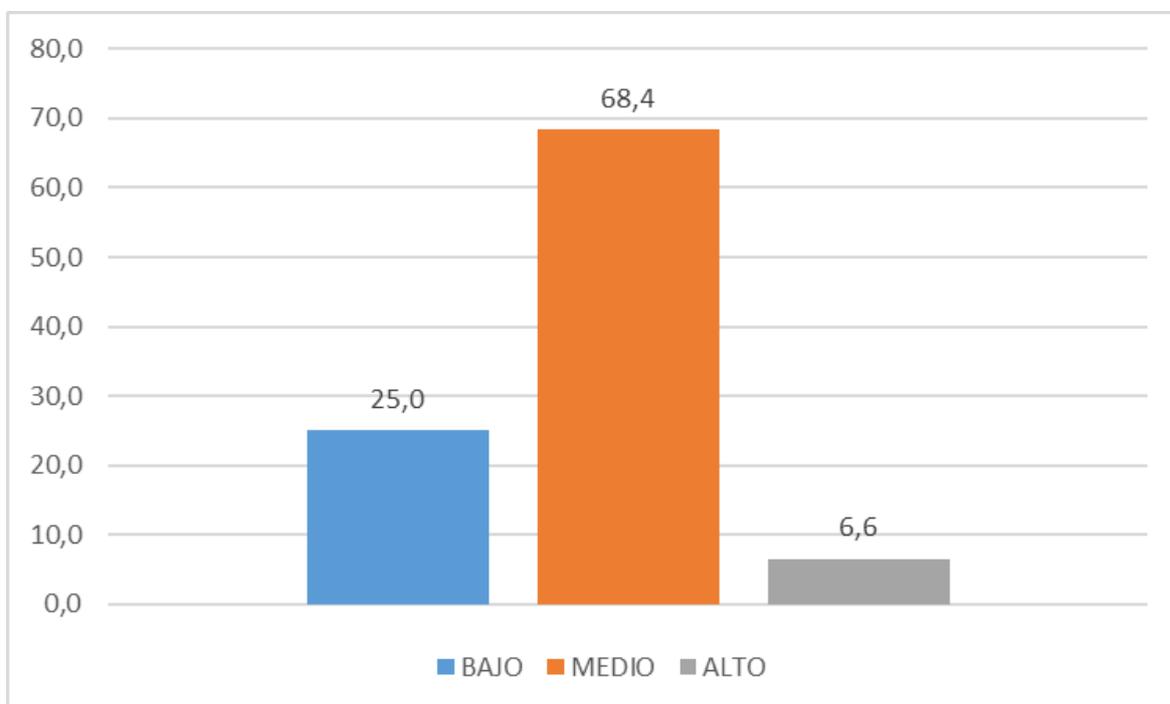


Figura 11. Niveles de capacitación laboral, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

Fuente: Tabla 16.

Interpretación:

En cuanto al resultado del nivel porcentuales de la dimensión capacitación laboral, Según la Tabla 16 se tiene que el 68,4% de los encuestados manifiestan que la capacitación laboral se encuentra en el nivel medio, mientras que el 25,0% manifiestan que el nivel es bajo y el 6,6% manifiesta que el nivel es alto.

3.1.2. Análisis de normalidad de las variables

H_0 : Los puntajes de la variable tienen distribución normal

H_1 : Los puntajes de la variable no tienen distribución normal

Si $p < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 . Si $p > 0.05$, No se puede rechazar H_0 (se acepta H_0)

Tabla 17

Prueba para la bondad de ajuste de los datos a una distribución Normal

	Kolmogorov-smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Clima organizacional	0,390	76	0,000
Desempeño laboral	0,278	76	0,000
Estructura organizacional	0,336	76	0,000
Responsabilidad y empoderamiento	0,284	76	0,000
Recompensa y reconocimiento del trabajo	0,269	76	0,000
Desafío organizacional	0,335	76	0,000
Relaciones personales	0,353	76	0,000
Planificación estratégica	0,268	76	0,000
Estrategias administrativas	0,239	76	0,000
Recursos humanos	0,231	76	0,000
Capacitación laboral (agrupada)	0,385	76	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Descripción:

Según los resultados de la prueba de normalidad de las variables, presentados en la Tabla 17, ninguna de las variables y de sus correspondientes dimensiones cumplen con las condiciones de normalidad. Considerando la prueba de Normalidad según el test de Kolmogorov-Smirnov el valor de p es menor a 0.05 para todas las variables y sus dimensiones, por lo tanto, se usaron pruebas de hipótesis no paramétricas. En este caso la correlación de Rho de Spearman

3.1.3. Verificación de hipótesis

- **Hipótesis general**

H₀: No existe correlación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018

H₁: Existe correlación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018

- **Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$

- **Estadístico de prueba**

En tal sentido se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

- **Estadígrafo Rho de Spearman**

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

P = Rho de Spearman

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

- **Regla de decisión:**

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor >= 0.05, no rechazar la hipótesis nula

Tabla 18

Prueba de hipótesis para la correlación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	76	76
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	76	76

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

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de hipótesis, que se presenta en la Tabla 18, se obtuvo una correlación baja, positiva y significativa $r_s = 0,372$ con nivel de significación $p = 0,001 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una correlación directa entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

- **Hipótesis específica 1**

H_0 : No existe correlación entre Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

H_1 : Existe correlación entre Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

- **Nivel de significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

- **Estadístico de prueba**

En tal sentido se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

- **Estadígrafo Rho de Spearman**

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

P = Rho de Spearman

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

- **Regla de decisión:**

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor \geq 0.05, no rechazar la hipótesis nula

Tabla 19

Prueba de hipótesis para la correlación entre Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

		Estructura	Desempeño laboral
Rho de spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,398**
		N	76
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,398**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	76

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

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de hipótesis, que se presenta en la Tabla 19, se obtuvo una correlación baja, positiva y significativa $r_s = 0,398^{**}$ con nivel de significación $p = 0,001 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una correlación directa entre Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

- **Hipótesis específica 2**

H_0 : No existe correlación entre Responsabilidad y empoderamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.
 H_1 : Existe correlación entre Responsabilidad y empoderamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

- **Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$

- **Estadístico de prueba**

En tal sentido se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

- **Estadígrafo Rho de Spearman**

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

P = Rho de Spearman

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

- **Regla de decisión:**

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor \geq 0.05, no rechazar la hipótesis nula

Tabla 20

Prueba de hipótesis para la correlación entre Responsabilidad y empoderamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

		Responsabilidad	Desempeño laboral
Rho de spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,076
	Desempeño laboral	N	76
		Coeficiente de correlación	0,205
		Sig. (bilateral)	0,076
		N	76

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

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de hipótesis, que se presenta en la Tabla 20, se obtuvo una correlación media, positiva y significativa $r_s = 0,205^{**}$ con nivel de significación $p = 0,076 > 0,05$. Por lo tanto, nos quedamos con la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; No existe correlación entre Responsabilidad y empoderamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

- **Hipótesis específica 3**

H_0 : No existe correlación entre Recompensa y reconocimiento del trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

H_1 : Existe correlación entre Recompensa y reconocimiento del trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

- **Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$

- **Estadístico de prueba**

En tal sentido se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

- **Estadígrafo Rho de Spearman**

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

P = Rho de Spearman

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

- **Regla de decisión:**

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor \geq 0.05, no rechazar la hipótesis nula

Tabla 21

prueba de hipótesis para la correlación entre recompensa y reconocimiento del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ite, 2018.

		Recompensa	Desempeño laboral
Rho de spearman	Recompensa	1,000	0,218
			0,059
		76	76
	Desempeño laboral	0,218	1,000
		0,059	
		76	76

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

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de hipótesis, que se presenta en la Tabla 21, se obtuvo una correlación baja, positiva y significativa $r_s = 0,218^{**}$ con nivel de significación $p = 0,059 > 0,05$. Por lo tanto, nos quedamos la hipótesis nula y rechazamos la alterna; No existe correlación entre Recompensa y reconocimiento del trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

- **Hipótesis específica 4**

H₀: No existe correlación entre Desafío organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018

H₁: Existe correlación entre Desafío organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

- **Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$

- **Estadístico de prueba**

En tal sentido se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

- **Estadígrafo Rho de Spearman**

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

P = Rho de Spearman

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

- **Regla de decisión:**

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor >= 0.05, no rechazar la hipótesis nula

Tabla 22

Prueba de hipótesis para la correlación entre Desafío organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

			Desafío	Desempeño laboral
Rho de spearman	Desafío	Coeficiente de correlación	1,000	,284*
		Sig. (bilateral)		0,013
		N	76	76
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,284*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,013	
		N	76	76

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

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de hipótesis, que se presenta en la Tabla 22, se obtuvo una correlación alta, positiva y significativa $r_s = 0,284^{**}$ con nivel de significación $p = 0,013 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna Existe correlación entre Desafío organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

- **Hipótesis específica 5**

H_0 : No existe correlación entre Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

H_1 : Existe correlación entre Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

- **Nivel de significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

- **Estadístico de prueba**

En tal sentido se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

- **Estadígrafo Rho de Spearman**

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

P = Rho de Spearman

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

- **Regla de decisión:**

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor \geq 0.05, no rechazar la hipótesis nula

Tabla 23

Prueba de hipótesis para la correlación entre Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

		Relaciones	Desempeño laboral
Rho de spearman	Relaciones	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,400**
		N	76
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,400**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	76

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

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de hipótesis, que se presenta en la Tabla 23, se obtuvo una correlación media, positiva y significativa $r_s = 0,400^{**}$ con nivel de significación $p = 0,001 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna Existe correlación entre Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Los hallazgos revelan que existe correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral se obtuvo una correlación baja, positiva y significativa $r_s = 0,372$ con nivel de significación $p = 0,001 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una correlación directa entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018

Asimismo, en cuanto al resultado del nivel porcentuales del clima organizacional, se tiene que el 76,3% de los encuestados manifiestan que el clima organizacional es de nivel medio, mientras que el 10,5% manifiestan que el nivel es bajo, así mismo el 13,2 de los encuestados señalan que el clima organizacional es de un nivel alto.

Además, en cuanto al resultado de niveles de desempeño laboral de la municipalidad distrital de ITE, se tiene que el 53,9% de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral es medio, mientras que el 27,6% manifiestan que el nivel es bajo y el 18,4% manifiesta que el nivel es alto en cuanto al desempeño laboral.

Así mismo, En cuanto al resultado del nivel porcentuales de la dimensión estructura, se tiene que el 61,8% de los encuestados manifiestan que en relación a la dimensión estructura, mientras que el 27,6% manifiestan que el nivel es bajo y el 10,5% manifiesta que el nivel es alto en cuanto a la dimensión estructura.

También, se tiene que el 56,6% de los encuestados manifiestan que en relación a la dimensión responsabilidad es de nivel medio, mientras que el 22,4% manifiesta que el nivel es bajo y el 21,1% manifiesta que el nivel es alto en cuanto a la responsabilidad y empoderamiento.

Al mismo tiempo, en cuanto al resultado de la dimensión recompensa, se tiene que el 52,6% de los encuestados manifiestan que se encuentra en un nivel medio, así mismo el 27,6% manifiesta estar en un nivel bajo, mientras que el 19,7% manifiestan que el nivel es alto.

En cuanto al resultado de la dimensión desafío, se tiene que el 60,5% de los encuestados manifiestan que se encuentra en un nivel medio, mientras que el

30,3% manifiestan que el nivel es bajo y el 9,2% señala que la dimensión desafío se encuentran en un nivel alto.

Además, En cuanto al resultado de la dimensión relaciones se tiene que el 68,4% manifiesta que se encuentra en un nivel medio, mientras que el 18,4% manifiestan que el nivel es bajo y el 13,2 manifiesta que se encuentra en un nivel alto.

Asi mismo, En cuanto al resultado del nivel porcentuales de los niveles de planificación estratégica; se tiene que el 42,1% de los encuestados manifiestan que se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 39,5% manifiestan que el nivel es medio y el 18,4% manifiesta que el nivel es alto.

Por otro lado, En cuanto al resultado del nivel porcentuales de la dimensión estrategias administrativas, se tiene que el 47,4% de los encuestados manifiestan que las estrategias administrativas se encuentran en un nivel medio, mientras que el 28,9% manifiestan que el nivel es bajo y el 23,7% manifiesta que el nivel es alto.

Con respecto a, el nivel de recursos humanos, se tiene que el 38,2% de los encuestados manifiestan que el nivel de la dimensión de recursos humanos se encuentra en el nivel medio, mientras que el 35,5% manifiestan que el nivel es bajo y el 26,3% manifiesta que el nivel es alto.

Finalmente, En cuanto al resultado del nivel porcentuales de la dimensión capacitación laboral, se tiene que el 68,4% de los encuestados manifiestan que la capacitación laboral se encuentra en el nivel medio, mientras que el 25,0% manifiestan que el nivel es bajo y el 6,6% manifiesta que el nivel es alto.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA:

Según los resultados de la prueba de hipótesis se obtuvo una correlación baja, positiva y significativa $r_s = 0,372$ con nivel de significación $p = 0,001 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una correlación directa entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

SEGUNDA:

Según los resultados de la prueba de hipótesis, se obtuvo una correlación baja, positiva y significativa $r_s = 0,398^{**}$ con nivel de significación $p = 0,001 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una correlación directa entre Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

TERCERA:

Según los resultados de la prueba de hipótesis, no se obtuvo correlación, $r_s = 0,205^{**}$ con nivel de significación $p = 0,076 > 0,05$. Por lo tanto, nos quedamos con la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; No existe correlación entre Responsabilidad y empoderamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

CUARTA:

Según los resultados de la prueba de hipótesis, no se obtuvo correlación $r_s = 0,218^{**}$ con nivel de significación $p = 0,059 > 0,05$. Por lo tanto, nos quedamos la hipótesis nula y rechazamos la alterna; No existe correlación entre Recompensa y reconocimiento del trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

QUINTA:

Según los resultados de la prueba de hipótesis, se obtuvo una correlación alta, positiva y significativa $r_s = 0,284^{**}$ con nivel de significación $p = 0,013 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna Existe correlación entre Desafío organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

SEXTA

Según los resultados de la prueba de hipótesis, se obtuvo una correlación media, positiva y significativa $r_s = 0,400^{**}$ con nivel de significación $p = 0,001 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna Existe correlación entre Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Al área de recursos humanos de Municipalidad distrital de Ite:

Implementar acciones que permitan obtener un adecuado clima organizacional en función a componentes como la responsabilidad y empoderamiento, recompensa y reconocimiento del trabajo, desafío organizacional y relaciones personales a través de talleres de capacitación que permitan en conjunto la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite.

Segunda

Al burgomaestre de la Municipalidad Distrital de Ite

En lo que se refiere a la estructura organizacional y desempeño laboral del personal de MDI, se recomienda desarrollar un plan de integración del personal, en base a propuestas de reformas administrativas como la creación de atención de ventanilla única, con la finalidad de reducir la burocracia característica de las entidades públicas, en cuanto a la identificación de los trabajadores con la institución se debe promover la creación de un área de relaciones públicas e imagen institucional con el fin de mejorar interna y externamente la imagen de la municipalidad.

Tercera

Al área de recursos humanos de Municipalidad distrital de Ite:

Se recomienda que se implemente mejoras en la comunicación para lograr un adecuado clima de confianza y responsabilidad en los trabajadores, además de promover aptitudes como la proactividad y la cooperación de los trabajadores para el cumplimiento de los fines de la Municipalidad hacia la población.

Cuarta:

Al área de recursos humanos de Municipalidad distrital de Ite:

se recomienda dar mayor énfasis y difusión de los logros obtenidos y reconocimientos por el trabajo mancomunado entre la municipalidad y los pobladores que se dedican a la ganadería y agricultura mediante proyectos de cadenas productivas en los medios radiales, empresas periodísticas escritas y televisivas, y redes sociales.

Quinta:

Al área de recursos humanos de Municipalidad distrital de Ite:

Se recomienda mejorar el trabajo en equipo, a través de un calendario de trabajo enfocado a los recursos propios del distrito de Ite, en el cual se establezca además con claridad la participación y el rol de cada participante de los grupos de trabajo con los agricultores, ganaderos y trabajadores de la MDI.

Sexta:

Al área de recursos humanos de Municipalidad distrital de Ite:

Se recomienda mejorar la comunicación entre los trabajadores y sus superiores, así como también con la población mediante la radio municipal de Ite, a través de comunicados; en relación a trabajos de prevención de los cambios climáticos, desastres naturales y la cooperación integral en servicios sociales.

VII. Referencias

- Basile, A. (01 de 06 de 2018). *La importancia del Bienestar Laboral para un mejor desempeño* . Obtenido de <https://www.raet.com/latam/blog/bienestar-en-el-trabajo>
- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 109-137.
- Caso Pallero, M. (2015). La cultura organizacional y su influencia en la competitividad en la bodega Santa Elena, Tacna - 2015. Tacna, Perú.
- Castro, A., & Lupano, M. (2005). Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida . *Boletín de Psicología*, 89-109.
- Caycho Rodríguez, T. (2010). Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros peri-urbanos y urbanos marginales de Lima. *UCV - Scienti*, 61-68.
- Chalmers, G. (2002). Arte, Educación y Diversidad Cultural. 15-46.
- Chiang Vega, M., & San Martín Neira, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Académica de la Facultad de Ciencias Empresariales*, 159-165.
- Chiang Vega, M., Méndez Urra, G., & Sánchez Bernal, G. (2010). Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de Retail. *Theoria*, 21-36.
- Cújar Vertel, A., Ramos Paternina, C., Hernández Riaño, H., & López Pereira, J. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales* , 350-355.
- Egarsat. (01 de 06 de 2018). *Absentismo laboral*. Obtenido de <http://www.egarsat.es/Absentismo-laboral/Gestion-del-Absentismo-Laboral/Que-es-el-absentismo-laboral>

- Estrada Rodríguez, Y., & Ramírez Reyes, M. (06 de 01 de 2018). *El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>
- Flores, R., & Abreu, B. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *International Journal of Good Conscience*, 65-99.
- Gálvez Ruiz, P., Grimaldi Puyana, M., Sánchez Oliver, A., Fernández Gavira, J., & García Fernández, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness. *Revista de Psicología del Deporte*, 104-109.
- García Álvarez, C. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universidad Piloto de Colombia - Pontificia Universidad Javeriana*, 163-174.
- García Herrera, G., & Segura Agüero, L. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013. Huari, Perú.
- Gómez Díaz, C. (1997). La cultura organizacional. Santiago, Chile.
- Grau, B., Vallejo, J., Agulló Tomás, R., Mañas Rodríguez, E., & Mañas Rodríguez, M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 212-218.
- Harris, M. (1985). El Materialismo Cultural. 1-21.
- Harris, M. (1990). Antropología cultural. Ed. cast.: Alianza Editorial, S. A., Madrid.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. McGRAW-HILL / interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Jiménez Viteri, H., & Mosquera Ojeda, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas. Quito, Ecuador.

- Libreros Morales, A. (2011). Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca. Manizales, Colombia.
- Llacchua Quino, F. (2015). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral de Los Trabajadores Administrativos de La Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015. Andahuaylas, Perú.
- Lopez Salinas, S. (enero de 2015). Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla. Escuintla, Guatemala.
- Martin, J. (2002). Cultura Organizacional, Mapeo del Terreno.
- Martin, J., & Siehl, C. (1983). Cultura organizacional y contracultura: una incómodo simbiosis . En *Dinámica Organizacional* (págs. 52-64.).
- Mendoza Torres, M., & Ortiz Riaga, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 118-134.
- Mercedes Nuñez Vargas, M., & Delgado Fernandez, M. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad centro poblado boca del río, 2016. Tacna, Perú.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral . *Psicología y Salud*, 207-217.
- Páez , D., & Zubieta , E. (s.f.). Individualismo-colectivismo como síndrome cultural . En *Psicología Social, Cultura y Educación* (págs. 1-31).
- Pettigrew, A. (1979). Culturas organizacionales Ciencia Administrativa.
- Rojas Méndez, J. I., Coutiño Hill, V., Bhagat, R., & South Moustafa, K. (2008). Evaluación del individualismo y colectivismo horizontal y vertical en la sociedad chilena. *Multidisciplinary Business review*, 36-48.
- Salamanca García, M. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna – 2009. Tacna, Perú.

- Schwartz, H., & Davis, S. (1981). Concordancia de cultura corporativa y estrategia empresarial. En *Dinámica organizacional* (págs. 30-48).
- Toca Torres, C. E., & Carrillo Rodríguez, J. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. *Civilizar* , 117-136.
- Torres Cahuana, P. A. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima – 2017. Perú.
- Vázquez Domínguez, X. (01 de 06 de 2018). *Rotación de personal y satisfacción laboral en una empresa maquiladora*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/rotacion-de-personal-y-satisfaccion-laboral-en-una-empresa-maquiladora/>
- Vilca Arratia , P. (2013). La cultura organizacional v el compromiso laboral del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010. Tacna, Perú.
- Vilca Arratia, P. (2013). La cultura organizacional y el compromiso laboral del personal de la institución educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010. Tacna, Perú.
- Wilkins, A. (1983). La auditoría de cultura: una herramienta para entender a las organizaciones. En *Dinámica organizacional* (págs. 24-38).
- Zans Castellón, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Managua, Nicaragua.
- Zaplo.es. (01 de 06 de 2018). *¿Qué es el absentismo laboral? ¿Qué consecuencias tiene?* Obtenido de <https://www.zaplo.es/blog/absentismo-laboral-consecuencias/>
- Zegarra Ugarte , S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. Puno, Perú.

ANEXOS

✓ Instrumentos

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación, le presento una serie de afirmaciones acerca de la Municipalidad Distrital de Ite, para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuesta

Por favor marque con una equis (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que piensa, así mismo conteste todos los ítems.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSION: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5	Σ
En la municipalidad distrital de Ite se me ha explicado el funcionamiento de la institución, quién tiene la autoridad y cuáles son las responsabilidades y tareas de cada uno?						
En la municipalidad de Ite las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir						
En la municipalidad de Ite a veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación						
En algunas actividades en las que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe						
En la municipalidad de Ite los trabajos están bien asignados y organizados						
En la municipalidad de Ite la capacidad es el criterio básico para asignar tareas						
En la municipalidad de Ite a veces no se sabe quién tiene que decidir las cosas						
RESPONSABILIDAD Y EMPODERAMIENTO	1	2	3	4	5	Σ
En la municipalidad de Ite hay poca confianza en la responsabilidad de las personas para desarrollar su trabajo						
Quiénes dirigen la municipalidad de Ite prefieren que si uno está haciendo bien su trabajo siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos						
En la municipalidad de Ite los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico						
en la municipalidad de Ite no se confía mucho en el criterio individual porque casi todo el trabajo que hacemos se revisa						

Para que un trabajo dé buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimiento						
En la municipalidad de Ite cada personal realiza el trabajo que corresponde a su cargo y no deben asumir responsabilidades que no le competen						
En la municipalidad de Ite se piensa que las personas deben resolver por sí solas los problemas del trabajo y no recurrir para todo a los jefes						
Uno de los problemas existentes en la municipalidad de Ite, es que el personal no es responsable en el trabajo						
RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO	1	2	3	4	5	Σ
En la municipalidad de Ite los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores						
En la municipalidad de Ite existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.						
En la municipalidad de Ite a quien comete un error se le aplica castigo						
En la municipalidad de Ite no importa si se hacen las cosas bien, porque nadie me lo reconoce						
En la municipalidad de Ite las críticas son bien intencionadas						
En la municipalidad de Ite existen demasiadas criticas						
DESAFIO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5	Σ
En la municipalidad de Ite las nuevas ideas que aporta el personal no son bien acogidas por los jefes						
El ambiente de la municipalidad de Ite no es propicio para desarrollar nuevas ideas						
Aquí se da facilidad para que cualquier funcionario pueda presentar nuevas ideas						
En la municipalidad de Ite uno progresa si tiene iniciativa						
RELACIONES PERSONALES	1	2	3	4	5	Σ
En la municipalidad de Ite la gente no confía en los demás						

En la municipalidad de Ite predomina un ambiente de amistad entre el personal						
La municipalidad de Ite se caracteriza por un ambiente de trabajo tenso						
Aquí la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás						
Aquí es muy difícil hablar con los jefes						

Fuente: Elaboración Propia

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, le presento una serie de afirmaciones acerca de la Municipalidad Distrital de Ite, para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuesta

Por favor marque con una equis (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que piensa, así mismo conteste todos los ítems.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	1	2	3	4	5	Σ
Considera dominio y familiarización del evaluado con las actividades del cargo que desempeña						
Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás						
Usted realiza su trabajo, sin ayuda de otros						
DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS	1	2	3	4	5	Σ
Considera la capacidad, minuciosidad, pulcritud y dedicación que pone en sus labores						
Mantiene la atención adecuadamente del trabajo que está realizando						
Mantiene su ritmo de trabajo sostenido						
DIMENSIÓN: Recursos Humanos	1	2	3	4	5	Σ
Considera la actualización del colaborador para solucionar en forma oportuna situaciones difíciles						
Tiene libertad para disponer, como y cuando hacer sus tareas						
Se limita a cumplir con las indicaciones que recibe						
DIMENSIÓN: Capacitación laboral	1	2	3	4	5	Σ
Considera la habilidad del colaborador para integrarse con otros y ejecutar un trabajo.						
Considera la disposición del colaborador hacia su oficina y su política de trabajo.						

Fuente: Elaboración Propia



Validez de los instrumentos

TÍTULO DE TESIS: El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2016.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACION
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Delegación de tareas	En la municipalidad distrital de Ite se me ha explicado el funcionamiento de la institución, quién tiene la autoridad y cuáles son las responsabilidades y temas de cada uno?							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Burocracia	En la municipalidad de Ite las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Organización	En la municipalidad de Ite a veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Identificación	En algunas actividades en las que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Distribución	En la municipalidad de Ite los trabajos están bien asignados y organizados								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Capacidades	En la municipalidad de Ite la capacidad es el criterio básico para asignar tareas								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Yoma de decisiones	En la municipalidad de Ite a veces no se sabe quién tiene que decidir las cosas								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	RESPONSABILIDAD Y EMPODERAMIENTO	Clima de confianza	En la municipalidad de Ite hay poca confianza en la responsabilidad de las personas para desarrollar su trabajo Quiénes dirigen la municipalidad de Ite prefieren que si uno está haciendo bien su trabajo algo adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Responsabilidad	En la municipalidad de Ite los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Observación	En la municipalidad de Ite no se confía mucho en el criterio individual porque casi todo el trabajo que hacemos se revisa								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Conocimiento	Para que un trabajo dé buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimiento En la municipalidad de Ite cada personal realiza el trabajo que corresponde a su cargo y no deber asumir responsabilidades que no le competen								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Solución de problemas	En la municipalidad de Ite se piensa que las personas deben resolver por sí solas los problemas del trabajo y no recurrir para todo a los jefes Uno de los problemas existentes en la municipalidad de Ite, es que el personal no es responsable en el trabajo								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Desempeño	En la municipalidad de Ite los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			En la municipalidad de Ite existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			En la municipalidad de Ite a quien comete un error se le aplica castigo								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		En la municipalidad de Ite no importa si se hacen las cosas bien, porque nadie me lo reconoce								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Evaluación	En la municipalidad de Ite las críticas son bien intencionadas En la municipalidad de Ite existen demasiadas críticas								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	DESAFIO ORGANIZACIONAL	Lluvia de ideas	En la municipalidad de Ite las nuevas ideas que aporta el personal no son bien acogidas por los jefes El ambiente de la municipalidad de Ite no es propicio para desarrollar nuevas ideas Aquí se da facilidad para que cualquier funcionario pueda presentar nuevas ideas								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Proactividad	En la municipalidad de Ite uno progresa si tiene iniciativa								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	RELACIONES PERSONALES	Relaciones interpersonales	En la municipalidad de Ite la gente no confía en los demás								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			En la municipalidad de Ite predomina un ambiente de amistad entre el personal								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			La municipalidad de Ite se caracteriza por un ambiente de trabajo tenso								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Aquí la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Comunicación	Aquí es muy difícil hablar con los jefes								<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Organizacional

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: SOTOMAYOR ARREDONDO, MARÍA LUZ.

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: MAESTRO EN CIENCIAS COMERCIALES EN CONTABILIDAD: AUDITORÍA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			


DNI: 27879751

TITULO DE TESIS: El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACION Y/O RECOMENDACION		
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Desempeño Laboral	Planificación Estratégica	Conocimiento de trabajo	Considera dominio y familiarización del evaluado con las actividades del cargo que desempeña						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Usted realiza su trabajo, sin ayuda de otros						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estrategias administrativas	Calidad de trabajo	Considera la capacidad, curiosidad, pulcritud y dedicación que pone en sus labores						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Mantiene la atención adecuadamente del trabajo que esta realizando						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Mantiene su ritmo de trabajo sostenido						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Recursos Humanos	Iniciativa	Considera la actualización del colaborador para solucionar en forma oportuna situaciones difíciles						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Tiene libertad para disponer, como y cuando hacer sus tareas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Se limita a cumplir con las indicaciones que recibe						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacitación laboral	Trabajo en equipo	Considera la habilidad del colaborador para integrarse con otros y ejecutar un trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Actitud	Considera la disposición del colaborador hacia su oficina y su política de trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: SOTOMAYOR ARREDONDO, MARÍA LUZ.

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN CONTABILIDAD: AUDITORÍA.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			


DNI: 23 879281

TITULO DE TESIS: El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACION	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Delegación de tareas	En la municipalidad distrital de Ite se me ha explicado el funcionamiento de la institución, quién tiene la autoridad y cuáles son las responsabilidades y tareas de cada uno						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Burocracia	En la municipalidad de Ite las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Organización	En la municipalidad de Ite a veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Identificación	En algunas actividades en las que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Distribución	En la municipalidad de Ite los trabajos están bien asignados y organizados						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Capacidades	En la municipalidad de Ite la capacidad es el criterio básico para asignar tareas						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Toma de decisiones	En la municipalidad de Ite a veces no se sabe quién tiene que decidir las cosas						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	RESPONSABILIDAD Y EMPoderAMIENTO	Clima de confianza	En la municipalidad de Ite hay poca confianza en la responsabilidad de las personas para desarrollar su trabajo							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Quienes dirigen la municipalidad de Ite prefieren que si uno está haciendo bien su trabajo siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Responsabilidad	En la municipalidad de Ite los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Observación	En la municipalidad de Ite no se confía mucho en el criterio individual porque casi todo el trabajo que hacemos se revisa							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Conocimiento	Para que un trabajo dé buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimiento							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Solución de problemas	En la municipalidad de Ite cada personal realiza el trabajo que corresponde a su cargo y no deben asumir responsabilidades que no le competen							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		En la municipalidad de Ite se piensa que las personas deben resolver por sí solas los problemas del trabajo y no recurrir para todo a los jefes							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Desempeño	Uno de los problemas existentes en la municipalidad de Ite, es que el personal no es responsable en el trabajo							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			En la municipalidad de Ite los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			En la municipalidad de Ite existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			En la municipalidad de Ite a quien comete un error se le aplica castigo							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Evaluación	En la municipalidad de Ite no importa si se hacen las cosas bien, porque nadie me lo reconoce							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		En la municipalidad de Ite las críticas son bien intencionadas							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	DESEÑO ORGANIZACIONAL	Lluvia de ideas	En la municipalidad de Ite las nuevas ideas que aporta el personal no son bien acogidas por los jefes							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			El ambiente de la municipalidad de Ite no es propicio para desarrollar nuevas ideas							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Aquí se da facilidad para que cualquier funcionario pueda presentar nuevas ideas							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Proactividad	En la municipalidad de Ite uno progresa si tiene iniciativa							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
RELACIONES PERSONALES	Relaciones Interpersonales	En la municipalidad de Ite la gente no confía en los demás							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		En la municipalidad de Ite predomina un ambiente de amistad entre el personal							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		La municipalidad de Ite se caracteriza por un ambiente de trabajo tenso							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Aquí la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Comunicación	Aquí es muy difícil hablar con los jefes							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: SIERRA CAHURTA, Flavio Urbano.

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: Maestría en Gestión Empresarial.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			

DNI: 00508409

TITULO DE TESIS: El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACION		
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM			RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Delegación de tareas	En la municipalidad distrital de Ite se me ha explicado el funcionamiento de la institución, quién tiene la autoridad y cuáles son las responsabilidades y tareas de cada uno						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Burocracia	En la municipalidad de Ite las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Organización	En la municipalidad de Ite a veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Identificación	En algunas actividades en las que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Distribución	En la municipalidad de Ite los trabajos están bien asignados y organizados						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Capacidades	En la municipalidad de Ite la capacidad es el criterio básico para asignar tareas						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Toma de decisiones	En la municipalidad de Ite a veces no se sabe quién tiene que decidir las cosas						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	RESPONSABILIDAD Y EMPODERAMIENTO	Clima de confianza	En la municipalidad de Ite hay poca confianza en la responsabilidad de las personas para desarrollar su trabajo Quienes dirigen la municipalidad de Ite prefieren que si uno está haciendo bien su trabajo siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Responsabilidad	En la municipalidad de Ite los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Observación	En la municipalidad de Ite no se confía mucho en el criterio individual porque casi todo el trabajo que hacemos se revisa						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Conocimiento	Para que un trabajo de buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimiento En la municipalidad de Ite cada personal realiza el trabajo que corresponde a su cargo y no deben asumir responsabilidades que no le competen						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Solución de problemas	En la municipalidad de Ite se piensa que las personas deben resolver por si solas los problemas del trabajo y no recurrir para todo a los jefes Uno de los problemas existentes en la municipalidad de Ite, es que el personal no es responsable en el trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Desempeño	En la municipalidad de Ite los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			En la municipalidad de Ite existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			En la municipalidad de Ite a quien comete un error se le aplica castigo						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			En la municipalidad de Ite no importa si se hacen las cosas bien, porque nadie me lo reconoce						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Evaluación	En la municipalidad de Ite las críticas son bien intencionadas En la municipalidad de Ite existen demasiadas críticas						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	DESAFIO ORGANIZACIONAL	Lluvia de ideas	En la municipalidad de Ite las nuevas ideas que aporta el personal no son bien acogidas por los jefes						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			El ambiente de la municipalidad de Ite no es propicio para desarrollar nuevas ideas						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Aquí se da facilidad para que cualquier funcionario pueda presentar nuevas ideas						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Proactividad	En la municipalidad de Ite uno progresa si tiene iniciativa						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	RELACIONES PERSONALES	Relaciones interpersonales	En la municipalidad de Ite la gente no confía en los demás						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			En la municipalidad de Ite predomina un ambiente de amistad entre el personal						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			La municipalidad de Ite se caracteriza por un ambiente de trabajo tenso						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Aquí la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Comunicación	Aquí es muy difícil hablar con los jefes						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Organizacional

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: Yomona Sotillo Karen Hortencia

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: Maestría en Administración de empresas

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			


DNI: 42504713

TITULO DE TESIS: El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACION
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Planificación Estratégica	Conocimiento de trabajo	Considera dominio y familiarización del evaluado con las actividades del cargo que desempeña						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Usted realiza su trabajo, sin ayuda de otros						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estrategias administrativas	Calidad de trabajo	Considera la capacidad, minuciosidad, puntualidad y dedicación que pone en sus labores						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Mantiene la atención adecuadamente del trabajo que esta realizando						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Mantiene su ritmo de trabajo sostenido						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Recursos Humanos	Iniciativa	Considera la actualización del colaborador para solucionar en forma oportuna situaciones difíciles						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Tiene libertad para disponer, como y cuando hacer sus tareas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Se limita a cumplir con las indicaciones que recibe						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacitación laboral	Trabajo en equipo	Considera la habilidad del colaborador para integrarse con otros y ejecutar un trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Actitud		Considera la disposición del colaborador hacia su oficina y su política de trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: Yamona Sotillo Karen Hortencia

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: Magister en Administración de empresas

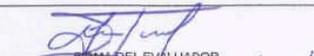
VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			


DNI: 42504713

TITULO DE TESIS: E. Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrita de Ite, 2016.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Tratamiento de asuntos	De acuerdo	Indicador	En desacuerdo	Tratamiento en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Delegación de tareas	En la municipalidad distrita de Ite se me ha explicado el funcionamiento de la institución, quién tiene la autoridad y cuáles son las responsabilidades y tareas de cada uno						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Burocracia	En la municipalidad de Ite las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Organización	En la municipalidad de Ite a veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Identificación	En algunas actividades en las que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Distribución	En la municipalidad de Ite los trabajos están bien asignados y organizados						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacidades	En la municipalidad de Ite la capacidad es el criterio básico para asignar tareas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Toma de decisiones	En la municipalidad de Ite a veces no se sabe quién tiene que decidir las cosas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	RESPONSABILIDAD Y EMPODERAMIENTO	Clima de confianza	En la municipalidad de Ite hay poca confianza en la responsabilidad de las personas para desarrollar su trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Quiénes dirigen la municipalidad de Ite prefieren que si uno está haciendo bien su trabajo siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Responsabilidad	En la municipalidad de Ite los jefes dan las indicaciones generales de lo que se deba hacer y se le deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Observación	En la municipalidad de Ite no se confía mucho en el criterio individual porque casi todo el trabajo que hacemos se revisa						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conocimiento	Para que un trabajo dé buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimiento						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Conocimiento	En la municipalidad de Ite cada personal realiza el trabajo que corresponde a su cargo y no deben asumir responsabilidades que no le competen						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En la municipalidad de Ite se piensa que las personas deben resolver por sí solas los problemas del trabajo y no recurrir para todo a los jefes						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Solución de problemas	Uno de los problemas existentes en la municipalidad de Ite, es que el personal no es responsable en el trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Desempeño	En la municipalidad de Ite los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En la municipalidad de Ite existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En la municipalidad de Ite a quien comete un error se le aplica castigo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación	En la municipalidad de Ite no importa si se hacen las cosas bien, porque nadie me lo reconoce						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Evaluación	En la municipalidad de Ite las críticas son bien intencionadas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		En la municipalidad de Ite existen demasiadas críticas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	DESAFIO ORGANIZACIONAL	Lluvia de ideas	En la municipalidad de Ite las nuevas ideas que aporta el personal no son bien acogidas por los jefes						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El ambiente de la municipalidad de Ite no es propicio para desarrollar nuevas ideas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	RELACIONES PERSONALES	Proactividad	Aquí se da facilidad para que cualquier funcionario pueda presentar nuevas ideas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En la municipalidad de Ite uno progresa si tiene iniciativa						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Relaciones Interpersonales	En la municipalidad de Ite la gente no confía en los demás						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En la municipalidad de Ite predomina un ambiente de amistad entre el personal						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Comunicación	La municipalidad de Ite se caracteriza por un ambiente de trabajo tenso						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Aquí la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
Comunicación	Aquí es muy difícil hablar con los jefes						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				


 MSc. Luis Fernandez V.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Organizacional

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: FERNÁNDEZ VERGARA, LUIS ALFREDO

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN ING. DE PROYECTOS

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			


DNI: 00498367

TITULO DE TESIS: El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2016.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACION
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Planificación Estratégica	Conocimiento de trabajo	Considera dominio y familiarización del evaluado con las actividades del cargo que desempeña						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Usted realiza su trabajo, sin ayuda de otros						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estrategias administrativas	Calidad de trabajo	Considera la capacidad, minuciosidad, puntualidad y dedicación que pone en sus labores						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Mantiene la atención adecuadamente del trabajo que esta realizando						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Mantiene su ritmo de trabajo sostenido						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Recursos Humanos	Iniciativa	Considera la actualización del colaborador para solucionar en forma oportuna situaciones difíciles						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Tiene libertad para disponer, como y cuando hacer sus tareas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Se limita a cumplir con las indicaciones que recibe						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacitación laboral	Trabajo en equipo	Considera la habilidad del colaborador para integrarse con otros y ejecutar un trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Actitud	Considera la disposición del colaborador hacia su oficina y su política de trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		


 FIRMA DEL EVALUADOR
 MSc. Luis Fernando V.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño laboral

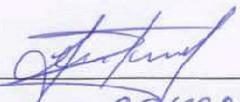
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: FERNÁNDEZ VELAZQUEZ, LUIS ALFREDO

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN ING. DE PROYECTOS

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			


DNI: 00498367

TÍTULO DE TESIS: El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACION
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Delegación de tareas	En la municipalidad distrital de Ite se me ha explicado el funcionamiento de la institución, quién tiene la autoridad y cuáles son las responsabilidades y tareas de cada uno						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Burocracia	En la municipalidad de Ite las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Organización	En la municipalidad de Ite a veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Identificación	En algunas actividades en las que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Distribución	En la municipalidad de Ite los trabajos están bien asignados y organizados						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacidades	En la municipalidad de Ite la capacidad es el criterio básico para asignar tareas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Toma de decisiones	En la municipalidad de Ite a veces no se sabe quién tiene que decidir las cosas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	RESPONSABILIDAD Y EMPODEAMIENTO	Clima de confianza	En la municipalidad de Ite hay poca confianza en la responsabilidad de las personas para desarrollar su trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Quiénes dirigen la municipalidad de Ite prefieren que si uno está haciendo bien su trabajo siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Responsabilidad	En la municipalidad de Ite los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Observación	En la municipalidad de Ite no se confía mucho en el criterio individual porque casi todo el trabajo que hacemos se revisa						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conocimiento	Para que un trabajo dé buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimiento						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Solución de problemas	En la municipalidad de Ite cada personal realiza el trabajo que corresponde a su cargo y no deben asumir responsabilidades que no le competen						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		En la municipalidad de Ite se piensa que las personas deben resolver por sí solas los problemas del trabajo y no recurrir para todo a los jefes						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Desempeño	Uno de los problemas existentes en la municipalidad de Ite, es que el personal no es responsable en el trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En la municipalidad de Ite los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En la municipalidad de Ite existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En la municipalidad de Ite a quien cometió un error se le aplica castigo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Evaluación	En la municipalidad de Ite no importa si se hacen las cosas bien, porque nadie me lo reconoce						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		En la municipalidad de Ite las críticas son bien intencionadas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Lluvia de ideas	En la municipalidad de Ite las nuevas ideas que aporta el personal no son bien acogidas por los jefes						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El ambiente de la municipalidad de Ite no es propicio para desarrollar nuevas ideas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Aquí se da facilidad para que cualquier funcionario pueda presentar nuevas ideas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Proactividad	En la municipalidad de Ite uno progresa si tiene iniciativa						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	RELACIONES PERSONALES	Relaciones Interpersonales	En la municipalidad de Ite la gente no confía en los demás						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En la municipalidad de Ite predomina un ambiente de amistad entre el personal						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			La municipalidad de Ite se caracteriza por un ambiente de trabajo tenso						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Aquí la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Comunicación	Aquí es muy difícil hablar con los jefes						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Organizacional

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: Fiod CARNA TORRES

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			


DNI: 00419683

TITULO DE TESIS: El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACION
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Planificación Estratégica	Conocimiento de trabajo	Considera dominio y familiarización del evaluado con las actividades del cargo que desempeña						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Usted realiza su trabajo, sin ayuda de otros						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estrategias administrativas	Calidad de trabajo	Considera la capacidad, minuciosidad, puntualidad y dedicación que pone en sus labores						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Mantiene la atención adecuadamente del trabajo que esta realizando						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Mantiene su ritmo de trabajo sostenido						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Recursos Humanos	Iniciativa	Considera la actualización del colaborador para solucionar en forma oportuna situaciones difíciles						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Tiene libertad para disponer, como y cuando hacer sus tareas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Se limita a cumplir con las indicaciones que recibe						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacitación laboral	Trabajo en equipo	Considera la habilidad del colaborador para integrarse con otros y ejecutar un trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Actitud		Considera la disposición del colaborador hacia su oficina y su política de trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de ITE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: CARLOS TORRES FIDEL

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			


DNI: 50419667

✓ Matriz de consistencia

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Marco teórico (esquema)	Dimensiones	Métodos
<p>Problema general</p> <p>¿Existe correlación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Existe correlación entre Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018?</p> <p>¿Existe correlación entre Responsabilidad y empoderamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018?</p> <p>¿Existe correlación entre Recompensa y reconocimiento del trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018?</p> <p>¿Existe correlación entre Desafío organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018?</p> <p>¿Existe correlación entre Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe correlación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018</p> <p>Hipótesis específico</p> <p>Existe correlación entre Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</p> <p>Existe correlación entre Responsabilidad y empoderamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</p> <p>Existe correlación entre Recompensa y reconocimiento del trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</p> <p>Existe correlación entre Desafío organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</p> <p>Existe correlación entre Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la correlación que Existe correlación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Determinar la correlación que Existe correlación entre Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</p> <p>Determinar la correlación que Existe correlación entre Responsabilidad y empoderamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</p> <p>Determinar la correlación que Existe correlación entre Recompensa y reconocimiento del trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</p> <p>Determinar la correlación que Existe correlación entre Desafío organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</p> <p>Determinar la correlación que Existe correlación entre Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2018.</p>	<p>V1: Clima organizacional</p> <p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>1. CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>1.1. Estructura Organizacional</p> <p>1.2. Responsabilidad y empoderamiento</p> <p>1.3. Recompensa y reconocimiento del trabajo</p> <p>1.4. Desafío organizacional</p> <p>1.5. Relaciones</p> <p>2. DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>2.1. Planificación Estratégica</p> <p>2.2. Estrategias administrativas</p> <p>2.3. Recursos Humanos</p> <p>2.4. Capacitación Laboral</p>	<p><u>VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Estructura Organizacional Responsabilidad y empoderamiento Recompensa y reconocimiento del trabajo Desafío organizacional Relaciones <p><u>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Planificación Estratégica Estrategias administrativas Recursos Humanos Capacitación Laboral 	<p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental, de tipo transversal, descriptivo correlacional.</p> <p>Población y muestra</p> <p>Trabajadores de la Municipalidad distrital de Ite.</p> <p>Se realizará el muestreo no probabilístico, para el cálculo de la muestra.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de encuesta (utilizando la escala tipo Likert).</p> <p>Validez: mediante el juicio de expertos.</p> <p>Confiabilidad: Mediante el índice Alfa de Crobach.</p>

✓ Otras evidencias

Base de datos en Microsoft Excel (instrumentos)

Base de datos (instrumentos) en SPSS V. 25. Vista de datos

Base de datos (instrumentos) en SPSS V. 25. Vista de datos (agrupados).

Visible: 63 de 63 variables

	V1A	V2A	D1A	D2A	D3A	D4A	D5A	X1A	X2A	X3A	X4A	var
1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	5	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1
3	4	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1
4	4	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
5	6	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2
6	5	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
7	6	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	6	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
10	6	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2
11	5	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1
12	4	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
13	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	7	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2
15	6	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
16	5	2	2	1	1	3	1	2	1	3	2	1
17	6	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2
18	6	2	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2
19	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
20	6	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2
21	5	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1

Base de datos (instrumentos) en SPSS V. 25. Vista de variables (agrupados)

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
42	V1	Númérico	8	0	CLIMA ORGAN...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
43	V2	Númérico	8	0	Desempeño La...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
44	D1	Númérico	8	0	ESTRUCTURA	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
45	D2	Númérico	8	0	RESPONSABI...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
46	D3	Númérico	8	0	RECOMPENSA	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
47	D4	Númérico	8	0	DESAFIO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
48	D5	Númérico	8	0	RELACIONES	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
49	X1	Númérico	8	0	Planificación E...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
50	X2	Númérico	8	0	Estrategias ad...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
51	X3	Númérico	8	0	Recursos Hum...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
52	X4	Númérico	8	0	Capacitación la...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
53	V1A	Númérico	5	0	CLIMA ORGAN... {1, BAJO}...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
54	V2A	Númérico	5	0	Desempeño La... {1, BAJO}...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
55	D1A	Númérico	5	0	ESTRUCTURA... {1, BAJO}...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
56	D2A	Númérico	5	0	RESPONSABI... {1, BAJO}...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
57	D3A	Númérico	5	0	RECOMPENS... {1, BAJO}...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
58	D4A	Númérico	5	0	DESAFIO (Agr... {1, BAJO}...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
59	D5A	Númérico	5	0	RELACIONES (... {1, BAJO}...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
60	X1A	Númérico	5	0	Planificación E... {1, BAJO}...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
61	X2A	Númérico	5	0	Estrategias ad... {1, BAJO}...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
62	X3A	Númérico	5	0	Recursos Hum... {1, BAJO}...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
63	X4A	Númérico	5	0	Capacitación la... {1, BAJO}...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada

PROCESO DE BAREMADO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL Y SUS RESPECTIVAS DIMENSIONES:

Para el proceso de baremado; los puntajes obtenidos a través de los instrumentos de medición; se categorizaron en tres (3) niveles ordinales: Nivel Bajo, nivel medio y nivel alto; considerando la cantidad de Ítems por cada variable y sus respectivas dimensiones; para obtener los valores máximos y mínimos de las categorías.

VARIABLES Y/O DIMENSIONES	NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	30	69	70	109	110	149
D1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	7	15	16	25	26	34
D2: RESPONSABILIDAD Y EMPODERAMIENTO	8	18	19	28	29	39
D3: RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO	6	13	14	21	22	29
D4: DESAFIO ORGANIZACIONAL	4	8	9	14	15	19
D5: RELACIONES	5	11	12	17	18	24
V2: DESEMPEÑO LABORAL	11	25	26	39	40	54
D1: PLANIFICACION ESTRATEGICA	3	6	7	10	11	14
D2: ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS	3	6	7	10	11	14
D3: RECURSOS HUMANOS	3	6	7	10	11	14
D4: CAPACITACION LABORAL	2	4	5	6	7	9

Tacna, 01 de Agosto 2018

Señor (es):

Migr. ADAN VARGAS CARDENAS

ALCALDE DISTRITAL DE ITE.

Presente.-

Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumentos de investigación

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que el suscrito está realizando la investigación científica denominada **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE 2018**, para fines de optar el grado académico de Maestro en la Universidad Cesar Vallejo, filial Tacna.

En tal sentido, le solicito su autorización para poder aplicar los instrumentos dirigidos al personal de la **Municipalidad Distrital de Ite**, a fin de recolectar la información para fines estrictamente académicos. Cabe mencionar, que se respetarán los criterios éticos de confidencialidad, anonimato y libertad de participación.

Sin otro particular, y seguro de contar con su anuencia, quedo de usted,

Atentamente.



.....
Bach. Giancarlo Zenón Flores Conde
D.N.I. N°00497447



Foto Panorámica del Distrito de Ite.



Municipalidad Distrital de Ite

