



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estudio del clima organizacional que influye en el
desempeño de los trabajadores de la Municipalidad
Distrital de Tapiche, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Bach. JUAN CARLOS LÉVANO QUISPE

ASESOR:

Dra. NELIDA VALENCIA CORAL

SECCIÓN:

HUMANIDADES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Tesis “Estudio del clima organizacional que influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018”.

Resolución Jefatural “N° 3123 / 2018 – EPG – UCV

Fecha de Sustentación: 31 de agosto del 2018.

Dra. Doris Vela Valles

Presidente.

Mg. Gilberto Fernández Arica

Secretario.

Dra. Nélida Valencia Coral

Vocal.

DEDICATORIA

A Dios Padre Todopoderoso: A ti mi Señor y mi Creador, por estar conmigo en todo momento de mi existencia, por ser mi luz y mi esperanza, por la gran oportunidad de culminar con éxito una etapa de mi vida.

A mis padres, por su inmenso amor.

Juan Carlos

AGRADECIMIENTO

A mi esposa y a mi hija por su apoyo incondicional, sincero y a todas las personas que me apoyaron a cumplir esta meta.

Juan Carlos

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo **JUAN CARLOS LÉVANO QUISPE**, con DNI 10432148, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad CÉSAR VALLEJO, con la tesis titulada: **Estudio del clima organizacional que influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018**, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes.
3. La tesis no ha sido plagiada, es decir no ha sido presentada ni publicada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y, por tanto, los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad.

De identificarse la falta en la modalidad de fraude (datos falsos), plagio (información sin cita a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificada (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018.

.....
Juan Carlos Lévano Quispe
DNI: 10432148

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Ciencias Administrativas, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría con Mención en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación, no experimental, descriptivo correlacional-transaccional denominado **“Estudio del clima organizacional que influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018”**.

En el trabajo mencionado se determina la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del gobierno local.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente

El autor

INDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	IV
PRESENTACIÓN.....	V
INDICE.....	VI
INDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	2
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	8
1.4 Formulación del problema.....	14
1.5 Justificación del estudio.....	14
1.6 Objetivos.....	15
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	17
2.1 Diseño de investigación.....	17
2.2 Variables, Operacionalización.....	18
2.3 Población y Muestra.....	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	20
2.5 Métodos de análisis de datos.....	21
2.6 Aspectos éticos.....	21
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	22
3.1 Análisis porcentual del comportamiento de las respuestas.....	23
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....	39
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES.....	43
VII. REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	47

ANEXO 1. Instrumento de Recolección de Datos.....	48
ANEXO 2-A. Validez de los instrumentos.....	50
Anexo 2-B: Análisis de confiabilidad del instrumento por el método KR21 & KR20.....	57
Anexo 3. Matriz de consistencia.....	60
ANEXO 4. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.....	61
ANEXO 5. Acta de originalidad	63

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comunicación en la Municipalidad	23
Tabla 2. Cooperación en el trabajo.	24
Tabla 3. Identidad y objetivos personales	25
Tabla 4. Demostración de liderazgo.....	26
Tabla 5. Eficiencia, cumplimiento de objetivos y calidad de trabajo.....	27
Tabla 6. Cumplimiento de trabajo y aporte con iniciativas	28
Tabla 7. Trabaja con responsabilidad y colabora siempre con las metas	29
Tabla 8. Satisfacción en el trabajo.	30
Tabla 9. Motivación por la valoración a la retribución económica.	31
Tabla 10. Motivación por reconocimientos y capacitaciones.	32
Tabla 11. Dimensión Comunicación y Clima organizacional.....	33
Tabla 12. Relaciones Interpersonales/Clima organizacional.....	34
Tabla 13. Liderazgo / clima organizacional	35
Tabla 14. Desempeño / Clima organizacional.....	36
Tabla 15. Satisfacción / Desempeño institucional.....	37
Tabla 16. Motivadores / Desempeño laboral.....	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1. Comunicación en la Municipalidad.....	23
Ilustración 2. Cooperación en el trabajo.	24
Ilustración 3. Identidad y objetivos personales	25
Ilustración 4. Demostración de liderazgo	26
Ilustración 5. Eficiencia, cumplimiento de objetivos y calidad de trabajo.....	27
Ilustración 6. Cumplimiento de trabajo y aporte con iniciativas	28
Ilustración 7. Trabaja con responsabilidad y colabora siempre con las metas	29
Ilustración 8. Satisfacción en el trabajo	30
Ilustración 9. Motivación por la valoración a la retribución económica	31
Ilustración 10. Motivación por reconocimientos y capacitaciones	32
Ilustración 11. Dimensión Comunicación y Clima organizacional.....	33
Ilustración 12. Relaciones Interpersonales/clima organizacional	34
Ilustración 13. Liderazgo / clima organizacional	35
Ilustración 14. Desempeño individual / Desempeño laboral.....	36
Ilustración 15. Satisfacción / Desempeño institucional.....	37
Ilustración 16. Motivadores /Desempeño laboral.....	38

RESUMEN

La investigación tiene por objetivo de determinar la influencia del clima organización en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018, ubicado en la provincia de Requena.

Se ha realizado el estudio de una investigación aplicada con enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal, con la población conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad, desde el obrero hasta el alcalde, siendo de 15 encuestados que conforman la muestra.

Después de recolectar los datos, se procesaron y los resultados transformados en datos estadísticos se analizaron para luego construir las tablas y gráficos y finalmente contrastar la prueba de hipótesis, cuya respuesta final fue la responder al problema de investigación que consistió en determinar si el clima organizacional influye en el desempeño de los trabajadores.

Se concluyó con la prueba de hipótesis arribando a la siguiente conclusión: el clima organizacional no influye en el desempeño de los trabajadores, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo, relaciones interpersonales, satisfacción, motivadores.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the influence of the organizational climate on the performance of the workers of the District Municipality of Tapiche, 2018, located in the province of Requena.

The study of an applied research with a quantitative, non-experimental, descriptive, cross-sectional approach was carried out, with the population made up of all the workers of the Municipality, from the worker to the mayor, with 15 respondents making up the sample.

After collecting the data, they were processed and the results transformed into statistical data were analyzed to then build the tables and graphs and finally to test the hypothesis, whose final response was to answer the research problem that consisted in determining if the organizational climate it influences the performance of workers.

The hypothesis test concluded with the following conclusion: the organizational climate does not influence the performance of workers, accepting the null hypothesis and rejecting the alternative hypothesis.

Keywords: organizational climate, job performance, leadership, interpersonal relationships, satisfaction, motivators.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

La Municipalidad de Tapiche conocida como gobierno local en el Perú y en otros países, es un tipo de organización que no es ajena a los problemas que abordan este tipo de instituciones, que se encargan de administrar los ingresos sean los originados directamente con la comunidad, FONCOMUN y del Canon petrolero, estos ingresos como institución sin fines de lucro deben favorecer el progreso de la comunidad local.

La importancia de la investigación es que se basó en el conocimiento del clima organizacional de la Municipalidad que son generados por las personas o recursos humanos, los mismos que siendo personas que laboran muchas veces por la oportunidad que les brinda el alcalde de turno, es inestable su situación laboral. Esta conducta se ve reflejada muchas veces en el desempeño de las labores de los trabajadores.

Medir la variable desempeño de los trabajadores es medir un instrumento para que mejore la gestión y se trabaje en un clima organizacional agradable, esto es que se integre e identifique el trabajador en la Municipalidad, tienen escasa motivación en primer lugar por su condición de contratados eventuales, no tienen motivaciones de capacitación, oportunidades de escalar puestos, más aún no es aprovechada las potencialidades de los trabajadores por cumplir éstos, funciones que muchas veces no fueron de su formación o capacitación.

Podrían tener expectativas de sus jefes, pero en el aspecto del estado no se pueden disfrutar como de la empresa privada, aún si el trabajador se dedica más horas de trabajo que lo reglamentario, no tienen ningún tipo de regalías a excepción que trabajen en comisiones especializadas y se tenga el dinero destinado para este fin.

En esta época medir el desempeño laboral muchas veces es por concepto u opiniones de los jefes de acuerdo al comportamiento del trabajador que pueden ser subjetivos en su totalidad, siendo actualmente las evaluaciones

del personal indicadores importantes, aún en la Municipalidad Distrital de Tapiche no se aplican.

En organizaciones gubernamentales, actualmente se implementan modelos de evaluación por el Departamento de Recursos Humanos, no siendo muy aceptados de acuerdo al perfil del trabajador, situación que origina la cualificación del desempeño por los jefes, que en algunas circunstancias no conocen los indicadores de evaluación del desempeño, convirtiéndose en la Municipalidad del Tapiche, un vacío importante para el clima organizacional.

Trabajos previos

Internacionales

En la Municipalidad de Jutiapa, (Recinos, 2014) desarrolló la tesis “Clima organizacional en la Municipalidad del Progreso, Jutiapa”, concluye que existe amicalidad entre los trabajadores porque los jefes son el sustento de los trabajadores; sin embargo, existe un ambiente de cuchicheos entre éstos, durante el desarrollo del trabajo, esto superan con trabajo en equipo escuchando a los actores de estas circunstancias.

Por otro lado, los trabajadores a veces no están muy equilibrados emocionalmente por la responsabilidad en el trabajo a presión. La comunicación es verbal, siendo formal cuando se refieren a la parte operativa.

La idiosincrasia de la institución, generalmente es abierta y alguno son muy herméticos, por lo tanto, esto afecta positivamente o negativamente al ambiente laboral. Todo cambio en la Municipalidad lo toman muy bien y lo aceptan con actitudes diversas como egoísta.

Los trabajadores están preparados para sus funciones, y siempre están dispuestos a ser capacitados, pues requieren motivaciones para poder sobrellevar los conflictos, la comunicación, el trabajo colaborativo entre otros; sin embargo, los trabajadores tienen la mayor motivación el dinero que se puede ser recompensado por su arduo trabajo.

Es necesario conocer el estudio del clima organizacional desde diferentes dimensiones, es así que (Rizo Pozo, 2015), en su investigación referente al comportamiento de los trabajadores de las diferentes oficina del gobierno de la ciudad de Xalapa, afirma que es necesario e importante conocer este comportamiento, cuyo resultados son de regular a bueno, quizás intermedio entre estas dos opciones, pero, hay diferencia entre la gente adulta y gente joven, entre las diferentes situaciones de estado civil y más aún el nivel de estudios.

Más aún es necesario como menciona la autora que el ambiente de trabajo mejore con la comunicación, que es necesario que antes de capacitar se aplica un diagnóstico para saber los vacíos existentes y se pueda realizar un plan de capacitación acorde a las necesidades. Los incentivos en especial los monetarios son importantes, reconocimientos, premios y otros; realizar un plan estratégico es lo correcto para que tenga un norte a largo plazo; el empoderamiento es importante para todos los niños, así lo sentirán como suya la institución para el trabajo con identidad.

La información de la tesis (Ramírez Mejía, 2009), según hallazgos, la Municipalidad de Mixco, requiere aplicar ciertos incentivos debidamente planificados conociendo el área donde tiene muy baja motivación, lo que provoca insatisfacción en los trabajadores, es así que la poca satisfacción en el trabajo se debe a la ausencia de capacitación para que los trabajos sean eficientes en las funciones; por otro lado, la sociabilidad en todos los niveles y con el mismo trato no se da, pues hay preferencia en las capacitaciones, esto es de mal gusto para los demás compañeros provocando un clima organizacional poco agradable con ciertos comportamientos poco amigables.

El involucramiento y la identidad de los trabajadores es otra circunstancia porque no existe comunicación correcta en el trato entre jefe y subordinado referente a las acciones cotidianas, esto debido a que el trabajador no es aceptado su opinión, motivando que sean vulnerables a buscar otros trabajos en organizaciones que le presten el vacío que sienten en la Municipalidad de Mixco.

Todo lo afirmado se corrobora con los resultados de la investigación donde el 46% afirma que casi nunca tienen oportunidad de prosperar laboralmente, que no es reconocido por alguna circunstancia especial que realizó, por lo tanto el trabajador piensa que no es positivo querer sobresalir en la Municipalidad de Mixco. Sin embargo, el 43% piensa que son reconocidos, el 6% opina que jamás fueron reconocidas los trabajadores por sus méritos y el 5% afirman que la mayoría de las veces si son reconocidos. Finalmente, la mayoría tienen afirmación negativa de su satisfacción laboral.

En la publicación de la revista (Quintero, Africano, & Faría, 2008) indican en una investigación realizada en la Universidad de Zulia, que el bienestar en el centro laboral, los empleados no consideran que las motivaciones aplicadas en la institución no favorecen a todos con equidad, adverso a esta opinión si afirman que le es muy agradable trabajar en la institución porque es muy flexible, no existe trabajo a presión.

A la pregunta referente a su autoestima que se ve reflejada en el buen trato a sus compañeros, sostienen que el 89% responde “siempre” mientras que el 7% responde “algunas veces”, el 4% afirma “casi siempre”, respuestas que inclinan la balanza negativamente y pueden llevar a situaciones muy peligrosas en la institución.

Todos los indicadores antes enunciados conllevan a que los empleados tiendan a enfermarse con enfermedades como el “estrés”, a la venida a menos del rendimiento, y otros casos producto de circunstancias provocadas por la empresa.

Sobre el “trabajo en equipo”, el 37% de los empleados aseveran que “algunas veces” trabajan en juntos para cumplir objetivos de la institución y que éstos les permiten incrementar sus aptitudes que tiene efecto multiplicador. El 22% contestó “casi siempre” y el 17% afirma “siempre”. Estos resultados llevan a elucubrar que las personas asignan situaciones que deben ser tratadas cuidadosamente y así la institución pueda conseguir cumplir sus objetivos y llegar a sus metas.

Consecuentemente las personas trabajan para conseguir beneficios personales y que el aporte a la institución está de acuerdo a ciertas condiciones siempre que favorezcan determinadas satisfacciones de necesidades, si logra conseguir las se obtiene un trabajador más identificado con sus compañeros, desarrollan con mayor optimismo sus tareas y pueden así identificarse con la institución.

Antecedentes Nacionales

En el “Análisis del clima y cultura Organizacional en la Municipalidad distrital de Talavera, Provincia de Andahuaylas, Región Apurímac, 2015”, la tesista (Pérez Serna, 2015), el clima organizacional está muy desmotivado producto de los jefes directos por falta de incentivos por los aportes o trabajos que realizan, aún los trabajadores no se empoderan con las metas, aún continúan con sus objetivos personales antes que de la empresa, prueba de ello es que son los resultados del estudio que el 37,9% están muy en desacuerdo, el 29,1% en desacuerdo el sostiene que existe motivación fluctúan los porcentajes entre el 8,1% y 0,7%.

Razonablemente, esta Municipalidad requiere de proyectos o programas motivacionales para que perfeccionen sus acciones y trabajo y así el desempeño se vea más efectivo en la Municipalidad, priorizando los objetivos de la institución.

(Torres Pacheco & Zegarra Ugarte, 2018). En esta revista, se demuestra que hay relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño percibido por usuario de la enseñanza aprendizaje. También los autores indican que las prácticas de las Relaciones humanas que van en camino al compromiso en la parte suave de la organización, se relacionan positivamente en el desempeño de los empleados por sus conocimientos y sus visiones que tienen referente al trabajo. A su vez esta visión busca ser muy efectiva para que se cumplan los objetivos estratégicos, pero a la vez deben estar instauradas aun que provengan de los empleados o recursos humanos.

Es así que en la Hipótesis específica si la comunicación tiene relación directa y significativamente con el desempeño laboral, demuestran con una t calculada mayor que la t teórica (9,41 es mayor que 1,96), por consiguiente, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna.

La investigación presentada por (Castañeda Burgos, 2016), es una investigación con diseño no experimental, correlacional, transversal, recogió información de una encuesta con 24 interrogantes de corte politómicas cerradas, fue debidamente validadas por juicio de expertos, abordando información de las dos variables del estudio como son el clima organización y el desempeño laboral. A su vez el estudio dio como resultado el valor de la significancia fue menor que el valor propuesto ($p = 0.000 < 0.05$), lo que origina se rechace la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, por lo que se afirma que sí existe relación significativa entre las dos variables del estudio sobre el serenazgo de la Municipalidad Distrital de Barranco, existiendo relación positiva directa pero baja con tendencia a moderada, ($r=0,459$), cuya interpretación es que a mejor clima laboral, entonces es mejor desempeño laboral en el personal.

Según (Quispe Vargas, 2015), afirma que si existe relación directa, positiva moderada entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. Existen resultados idénticos, siendo el clima organizacional factor determinante para que el trabajador actúe de manera determinada, se vea reflejada en el rendimiento, en la productividad y finalmente en su desempeño laboral dentro de la empresa.

Referente a la hipótesis se aceptó la hipótesis general afirmando que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

En la tesis presentado por (Pezo Valles, 2014), se relacionan dos variables “motivación” y “desempeño laboral”, de los trabajadores de la Municipalidad de Chaclacayo. Es estudio alega que entre estas dos variables existe una relación débil. Referente a la relación entre la motivación intrínseca con el

desempeño laboral, las deducciones llevan a aceptar la hipótesis nula, y rechazando la mencionada relación significativa entre variables.

Antecedentes Locales

Se manifiesta que estudios locales realizados en la Región Loreto o en la ciudad de Iquitos, no existen en los repositorios de las universidades de esta localidad; por lo tanto, en este acápite se publica estudios que se relacionan con las variables de estudio: clima organizacional y desempeño laboral.

Es así que en el estudio realizado por (Morey Arévalo & Coelho Vílchez, 2016), concluye que utilizaron un instrumento como el cuestionario con alternativas como totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, en acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente en acuerdo, teniendo como escala valorativa dimensiones por las que arribaron a conocer la situación laboral y el clima institucional.

En las respuestas reflejan lo siguientes porcentajes, el 51.4% declara que el Clima organizacional es regular, el 7,1% es bueno, el 41.4% es excelente. Se observa que mayoritariamente opinan que es regular el clima organizacional, situación que se puede asumir que hay factores que no están sincronizando bien con el personal trabajador referente al liderazgo, esto se complementa contradiciendo con los resultados de la variable que produce en la gestión educativa.

Referente a la Gestión educativa el 34.3%, revela que es regular, el 21.4% es buena, el 44,3% es excelente. A diferencia del clima organizacional, opinan que la mayoría entre buena y excelente es una muy buena labor, situación que contradice al clima organizacional.

Otro estudio referente a la variable clima organización es de (Palomino Ríos & Tello Gatica, 2017), se refiere a un estudio realizado al personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Loreto. El resultado entre las variables es negativo para ambos, es así que se arriba a las siguientes conclusiones: Tanto el clima organizacional y el desempeño laboral

se relacionan directamente. Los factores que definieron fueron el aspecto organizacional, el aspecto actitudinal y el aspecto administrativo. Por otro lado por el desempeño laboral se tiene a la tarea, al desempeño contextual y a las conductas contra productivas.

Es así que en el análisis de asociatividad entre variables, se obtiene que es moderada, siendo los siguientes resultados que se lleva a concluir que $c = 21,88 > X^2_{tab} = 3.84$, $gl = 1$, $p = 0.05\%$ con nivel de correlación $r = 55\%$ (moderada), por lo que finalmente se concluye una relación moderada.

Teorías relacionadas al tema

Teorías del Clima Organizacional

A continuación, se realiza un análisis de las teorías relacionadas al Clima Organizacional, siendo un tema administrativo o que se relaciona con todas las instituciones con fines o sin fines de lucro, en el que varios autores se refieren a este tópico, así se tiene:

La autora (García Solarte, 2009), sustenta que el “clima organizacional” es una motivación hacia el aspecto de distinción de conducta, refleja el conocimiento de la institución y que ésta se enfoca a la teoría de sistemas con todas sus características, pero se traslada a las personas o componentes que hacen que el clima organizacional de una organización sea humana y sea basada en factores motivacionales.

Siendo el “clima” una escalara de pequeños procesos particulares en tiempos escalonados, la “cultura” se da siempre en un tiempo permanente, es así que esta distinción sucede o se ve claramente cuando mira a su alrededor y se da cuenta del comportamiento de las demás organizaciones.

Razón por la que se debe tener en cuenta a los recursos humanos de la empresa y tratar de conocer el comportamiento en diferentes tiempos y momentos con un estudio del clima o ambiente, para determinar cuáles son

las motivaciones y que le produce mayores satisfacciones para que la empresa cumpla con sus objetivos.

Todo este análisis es necesario para poder aplicar métodos o técnicas de cambio, pues su fracaso sería que los trabajadores tengan renuencia a que este cambio sea posible, esto es enfocar la empresa como un todo, sin personalismos con participación plena de todos los niveles.

En (Goncalvez, 1998), Según el modelo de Litwin y Stinger (1978), recapacitaron que en la organización intervienen el clima o ambiente organizacional, que impacta a su vez en el comportamiento de sus miembros. Se encuentra una salida conociendo la percepción u opinión y el comportamiento de los trabajadores, de tal manera que permita una retroalimentación de la institución.

El autor describe de la siguiente manera el modelo de Litwin y Stinger

a) Estructura

Son conceptos posicionados de los trabajadores de la organización sobre las políticas y funciones de cada puesto con todas sus limitaciones, a la que todos los días deben lidiar en su trabajo. Esto es la burocracia de la institución frente al ambiente de trabajo sin presión, informal y sin estructura.

b) Responsabilidad (empowerment)

Consiste en que los trabajadores de la institución lo sienten como suya con plena decisión en lo relacionado a sus labores. Todo control es para todos y directamente de una sola dirección y no de dos o más.

c) Recompensa

Es lo piensan u opinan los trabajadores sobre los motivadores que reciben por el buen trabajo. Esto es la recompensa por lo que hicieron bien y eficientemente.

d) Desafío

Es la impresión que sienten las personas de la organización sobre los retos que requiere las labores. La forma que la institución causa la admisión de retos para conseguir los fines pre-establecidos.

e) Relaciones

Es la apreciación que los integrantes de la empresa mantienen en una determinada área o jefatura, se relaciona con las excelentes sociabilizaciones entre jefes y miembros del área.

f) Cooperación

Es el afecto de los trabajadores referente al ánimo de apoyo por parte de los directivos y de otros compañeros del grupo. Es la fuerza puesta en la colaboración a niveles altos, medios o bajos.

g) Estándares

Es el sentimiento de los trabajadores referente al interés global de la institución sobre las reglas, políticas del buen producto o servicio realizado.

h) Conflicto

Es el afecto de los trabajadores entre los del mismo nivel o con los que están en puestos de mayor nivel, de reconocer las ideas diferentes y no tener temor de afrontar y dar soluciones a todos los impases en cuanto éstos sucedan.

i) Identidad

Es el afecto de hacer suyo a la institución. Es un punto sustancial en el conjunto de trabajadores de la institución. En resumen, es el afecto de saber convivir y cooperar con la propiedad personal (sentimiento) con los de la institución.

Se concluye que el Clima Organizacional interviene en la conducta que se manifiesta exteriormente de todos los miembros de la institución, esto es, a través de apreciaciones o ideas expresas que conllevan a realidades en los

diferentes niveles de motivaciones laborales y se relacionan con el rendimiento laboral.

Teoría del Desempeño laboral

La teoría de la motivación

Se puede conocer una teoría de la motivación publicado en la revista educación del autor (Naranjo Pereira, 2009), menciona a Trechera (2005), quien señala: “El proceso de maduración humana se enriquece durante toda la vida. Siempre podemos desarrollar nuevas posibilidades. Esta necesidad se caracteriza por mantener viva la tendencia para hacer realidad ese deseo de llegar a ser cada vez más persona”.

Por otro lado, otra teoría de la motivación que se refiere a la Expectativas es la de (Vroom & Decci, 1999), se explica las causas que se relacionan con la motivación y otros indicadores que alteran el desempeño de los trabajadores de la institución. Estos autores afirman que el “desempeño esperado”, es el resultado de la motivación, la capacitación y la percepción del papel en la empresa, todo está en el precio del estímulo y de la perspectiva de lograrla, siempre que se realice la energía para lograrlo.

Sin embargo, una alta motivación es suficiente para que se obtenga un excelente desempeño del trabajador, ahí se combina varios elementos como es la capacitación y el otro es la magnitud de identificación y ayuda.

Teoría del Desempeño y satisfacción

Según (Maslow, 1991), propone una teoría del crecimiento y desarrollo partiendo del hombre sano, en la cual el concepto clave para la motivación es el de necesidad. Describe una jerarquía de necesidades humanas donde la más básica es la de crecimiento, que gobierna y organiza a todas las demás. A partir de aquí existen cinco jerarquías o niveles, desde la necesidad de

supervivencia, que es relativamente fuerte, de naturaleza fisiológica y necesaria para la homeostasis, hasta la necesidad de crecimiento, relativamente débil y de naturaleza más psicológica.

La jerarquía de necesidades humanas ordenadas según la fuerza (las fisiológicas son las que tienen más fuerza o “dominancia” y las de autorrealización tienen menos fuerza) es la siguiente: necesidades fisiológicas, necesidades de protección, necesidad de amor y pertenencia, necesidad de estima y, por último, necesidad de autorrealización.

Primer nivel: fisiológico

Se trata del nivel más básico de la pirámide y hace referencia a las necesidades fisiológicas de los seres humanos, tales como: respirar, beber agua, alimentarse, dormir o tener relaciones sexuales.

Segundo nivel: seguridad

Esta fase surge cuando las necesidades fisiológicas se mantienen equilibradas. Son las necesidades de seguridad y protección, tales como: salud, empleo, ingresos o recursos.

Tercer nivel: afiliación y afecto

Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Estas necesidades son: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor.

Cuarto nivel: estima

Según Maslow, existen dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja. La estima alta contempla la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, independencia y libertad. La estima baja incluye: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, estatus, dignidad, fama o gloria. Un déficit en este nivel se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad.

Quinto nivel: auto-realización

Maslow utilizó varios términos para definir este nivel: “Motivación de crecimiento”, “Necesidad de ser” y Auto-realización”. Son las necesidades más elevadas, y a través de su concreción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, al menos, parcialmente.

Maslow consideró auto-realizados a un grupo de personajes históricos que estimaba cumplían dichos criterios: Abraham Lincoln, Thomas Jefferson, Mahatma Gandhi, Albert Einstein, Charles Darwin o Newton.

Maslow también aborda de otra forma la problemática de lo que es auto-realización, hablando de las necesidades impulsivas, y comenta lo que se necesitaba para ser feliz: verdad, bondad, belleza, unidad, integridad y trascendencia de los opuestos, vitalidad, singularidad, perfección y necesidad, realización, justicia y orden, simplicidad, riqueza ambiental, fortaleza, sentido lúdico, autosuficiencia, y búsqueda de lo significativo.

Cuando no se colman las necesidades de auto-realización, surgen las metapatologías, cuya lista es complementaria y tan extensa como la de meta-necesidades. Aflora entonces cierto grado de cinismo, los disgustos, la depresión, la invalidez emocional y la alienación. La jerarquía de necesidades humanas ordenadas según la fuerza.

Teoría de la Satisfacción

La teoría de las tres necesidades de (McClelland, 1989). Redujo a tres estas necesidades: necesidad de pertenencia o afiliación, necesidad de realización o logro y necesidad de poder o control:

Necesidad de logro: Impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. Esta clasificación agrupa a aquellas personas que anteponen en su accionar el

éxito en sí mismo a los premios, buscan situaciones en las cuales puedan asumir responsabilidades y les disgusta el logro de méritos por azar.

Necesidad de poder: Necesidad de que otros realicen una conducta que sin su indicación no habrían observado. Las personas que la poseen disfrutan de la investidura de “jefe”, tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr influencia que por su propio rendimiento.

Necesidad de afiliación: Deseo de establecer relaciones interpersonales. Quienes la poseen prefieren situaciones de cooperación a las de competencia, destacándose las primeras por un alto grado de colaboración.

Formulación del problema

¿Cómo influye el clima organización en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018?

Justificación del estudio

Las Municipalidades Provinciales o Distritales, poseen la singularidad de gestión, siendo la dirección política, sin embargo, el personal muchas veces es requeridos y ocupan lugares sean por política o porque están trabajando gestiones anteriores y que son renovados en sus cargos.

En la Municipalidad de Tapiche se da la circunstancia que cuando se culmina una gestión, todos los trabajadores dejan sus funciones salvo excepciones a nivel de obreros en algunos casos.

Es así que, el estudio se desarrolla con dos variables importantes como es el clima organizacional como variable independiente y satisfacción laboral como variable dependiente, se justifica porque el gobierno de turno otorga oportunidades laborales a quienes le apoyaron en la campaña o alguna circunstancia que solo ellos conocen.

Los trabajadores, muchos de ellos recién trabajan en el puesto que se los asignan, la mayoría de ellos tienen estudios secundarios o superior inconclusa

o completa incluyendo a las autoridades. Existen ciertos vacíos cuando se observa el servicio a la comunidad, por lo que es necesario conocer cómo se desarrollan, sus motivaciones, su satisfacción, y otros factores necesarios para que cambien de actitud.

De la calidad de servicio es lo que distingue a una gestión, por lo tanto, se requiere conocer los indicadores que prevalecen en el clima organizacional para recomendar y/o que sirva el estudio para las próximas gestiones.

Estudiar las motivaciones que requieren los trabajadores, en especial en una economía muy pobre como es la Municipalidad de Tapiche, se requiere para que los servicios sean eficientes; sin embargo, es necesario que se cambie la imagen de la gestión y sirva para que el alcalde y demás autoridades y empleados cumplan las gestiones con eficiencia.

Consecuentemente, el estudio servirá para el cambio de actitud en una organización tan importante como es la Municipalidad, socialmente el mejor servicio redundará en la comunidad donde deben trabajar como un binomio importante Municipalidad/Comunidad.

Los beneficios sociales, culturales son factores elementales en la sociedad actual de Tapiche, lo fue y lo seguirá siendo, pues, las motivaciones sean de dinero, capacitaciones, mérito y otros son importantes para la calidad del servicio a brindar.

La influencia del liderazgo del alcalde, las relaciones interpersonales, la comunicación y otros, que servirán junto con los motivadores, el grado de satisfacción y desempeño de los trabajadores como herramientas científicas para recomendar los cambios.

Objetivos

Objetivo General:

Determinar el grado de influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018.

Objetivos Específicos:

- a) Establecer los tipos de comunicación que influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche.
- b) Identificar las relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción de los trabajadores.
- c) Identificar si el liderazgo influye en las motivaciones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche.

CAPÍTULO II. MÉTODO

Diseño de investigación

Por su finalidad es una investigación aplicada, resolverá problema práctico de una Municipalidad Distrital.

Por el enfoque es cuantitativo, los resultados son producto de recolección de datos con un instrumento validado para finalmente pasa por un filtro, y cuyos resultados estadísticos son interpretados.

Por el tipo es una investigación no experimental.

Por su Carácter es explicativa, se mide la influencia de una variable independiente a otra dependiente.

Por el Alcance es transversal, se ha tomado los datos en un solo momento.

Variables, Operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO: ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAPICHE, 2018.

AUTOR(ES): Br. JUAN CARLOS LÉVANO QUISPE.

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
1 Clima Organizacional	A Comunicación	1. Comunicación Ascendente. 2. Comunicación Descendente. 3. Comunicación Mixta.	<ul style="list-style-type: none"> El tipo de comunicación es Ascendente. El tipo de Comunicación es Descendente. El tipo de Comunicación es mixta. 	Ordinal	Trabajador de la Municipalidad Distrital de Tapiche.	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta. Análisis documental
	B Relaciones Interpersonales	4. Cooperación entre directivos. 5. Cooperación entre empleados. 6. Cooperación entre directivos y empleados. 7. Identidad de la Institución. 8. Compartir objetivos personales.	<ul style="list-style-type: none"> En el trabajo cooperan todos con los directivos. En el trabajo, cooperan entre los empleados. La cooperación se da entre directivos y empleados por igual. La identidad institucional se refleja en sus labores. Comparte objetivos personales con sus compañeros. 			
	c	9. Trato de jefe 10. Cumplimiento de políticas	<ul style="list-style-type: none"> El trato de jefe es muy bueno. Cumplen con las políticas de la institución. 			

	Liderazgo	11. Empoderar a los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • El jefe empodera a los trabajadores por igual sean hombres o mujeres. 			
2 Desempeño Laboral	X Desempeño	12. Cumplimiento de labores. 13. Cumplimiento de objetivos institucionales. 14. Calidad de trabajo. 15. Cantidad de trabajo. 16. Iniciativa. 17. Responsabilidad. 18. Colaboración.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con eficiencia sus labores. • Todos trabajan cumpliendo los objetivos institucionales. • Siempre da calidad en su labor encomendada. • Cumple con la cantidad de trabajo. • Aporta con iniciativa a la institución. • Trabaja con responsabilidad. • Colabora siempre que se lo pidan en el cumplimiento de metas. 			
	Y Satisfacción	19. Autoestima. 20. Ser reconocido. 21. Sentimiento expresado en sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Refleja autoestima en el trabajo. • Le agrada ser reconocido por su labor. • Sus sentimientos expresan en sus funciones. 			
	Z Motivadores	22. Retribución monetaria. 23. La Retribución monetaria debe ser igual a hombres y mujeres. 24. Reconocimiento público de sus acciones. 25. Capacitaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Aprecia ser retribuido/a con dinero por trabajos especiales. • La retribución monetaria debe ser igual a hombres y mujeres. • Le agrada que le otorguen reconocimiento público de sus acciones. • Se capacita con temas concernientes a su profesión y función. 			

Población y Muestra

Población

Formada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche que suman 15 integrantes.

Muestra

Por la poca cantidad de trabajadores la Muestra es igual a la población por lo que estará constituido por 15 personas incluyendo empleados, los jefes y obreros.

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

Instrumento de Recolección de datos

Se utiliza una Encuesta compuesta por un cuestionario, que está compuesta con respuesta dicotómica y aplicada in-situ a los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la Municipalidad.

Validez del Instrumento de Recolección de datos

El instrumento ha sido sujeto por medio del método de juicio de expertos, los mismos que opinaron del instrumento. Ver Anexo 2-A

Confiabilidad del Instrumento de Recolección de datos.

Para obtener la confiabilidad del Instrumento de Recolección de datos se obtuvo por medio de prueba estadística como se demuestra en el siguiente cuadro.

Se adjunta tabla de confiabilidad por el método de KR21 & KR20 =0.8541713. coeficiente de alta confiabilidad. Ver Anexo 2-B

Métodos de análisis de datos

Obtenido el instrumento de Recolección de Datos debidamente validado y sometido a confiabilidad, se procedió a:

- a. Aplicar la Encuesta in situ, esto es, en la misma Municipalidad a los 15 trabajadores que lo conforman.
- b. El procesamiento de datos se realiza en el programa o paquete estadístico SPSS 22, en el cual se ingresaron las variables.
- c. El procesamiento de datos también se realiza en el Microsoft Excel para mejorar la calidad de los gráficos.
- d. Para el Informe final se utiliza el Microsoft Word.
- e. Los resultados se analizan y se contrastan con las teorías respectivas en la discusión.
- f. Las conclusiones y recomendaciones se obtienen del resultado del análisis teniendo en cuenta el cumplimiento de los objetivos.

Aspectos éticos

No se ha trasgredido ningún aspecto ético, pues se ha solicitado a la Institución un formato especial para realizar el estudio, el mismo que fue firmado por el alcalde, por lo tanto, está aceptado y enterado del estudio, no se pasa del conocimiento ni se hace sin permiso.

Por otro lado, en el Instrumento al ser validado por expertos es un aval que no se trasgrede ningún aspecto moral o ético para los encuestado ni para la institución, las preguntas son elaboradas con ciencia de acuerdo a las teorías, consecuentemente no trasgrede ninguna regla de la ética.

El desarrollo de la parte conceptual se ha cumplido con las instrucciones y no se realizó ningún plagio, por lo tanto, el estudio de investigación está correctamente redactado

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para lograr obtener los resultados, se ha trabajado a través del instrumento de recolección de datos, en el caso es la encuesta aplicada a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche. Siendo el objetivo estudiar la influencia del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores, primero se realizó el estudio univariado o individual de cada ítem del instrumento.

El instrumento (encuesta) está conformado por 25 preguntas y 6 dimensiones con sus respectivos indicadores, las respuestas tienen una valoración de afirmación o negación, por lo tanto, es una encuesta de respuesta dicotómica.

La encuesta se aplicó a todo el personal de todos los niveles con equidad de género desde el obrero hasta el alcalde distrital de Tapiche.

Se ha seleccionado en grupos conformados de dos o más indicadores, obteniendo para ambos una tabla y una ilustración. Posteriormente se analizaron los resultados según dimensiones, para esto se elaboraron tablas e ilustraciones, finalmente se demostró la hipótesis.

A continuación, se detallan los resultados:

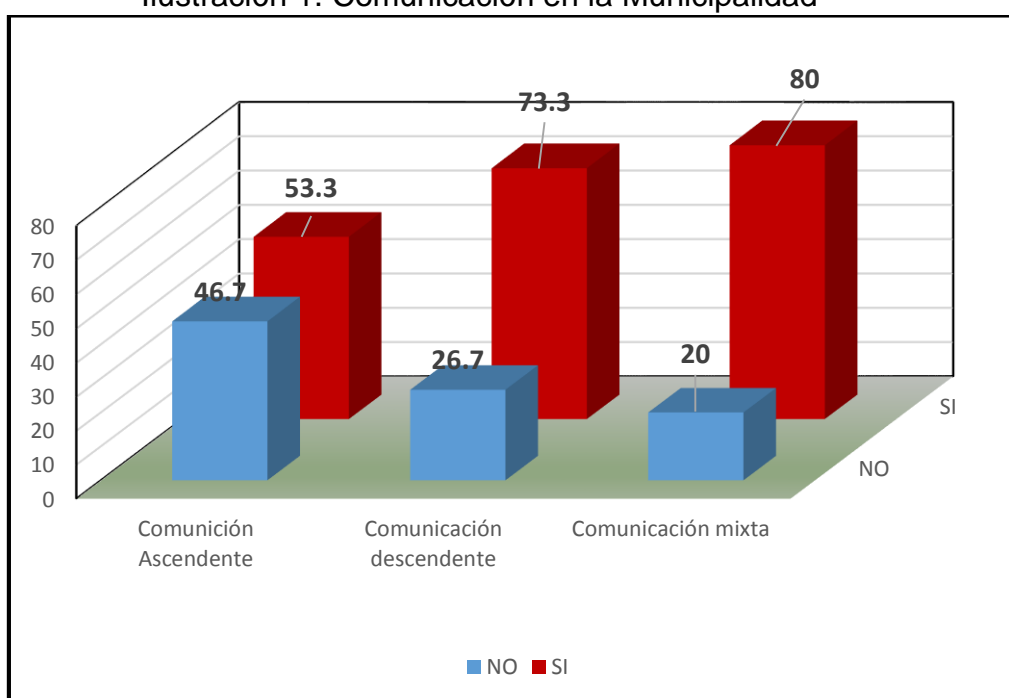
3.1 Análisis porcentual del comportamiento de las respuestas.

Tabla 1. Comunicación en la Municipalidad.

	Comunicación Ascendente		Comunicación descendente		Comunicación mixta	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
NO	7	46.7	4	26.7	3	20
SI	8	53.3	11	73.3	12	80

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 1. Comunicación en la Municipalidad



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

En la tabla 1 la ilustración 1, se obtiene los resultados referentes al tipo o forma de comunicación que más se aplica en la Municipalidad Distrital de Tapiche, los mismo que son: el 80% afirma que la comunicación es mixta, el 73.3% que la comunicación es descendente, el 53.3 afirma que la comunicación es ascendente.

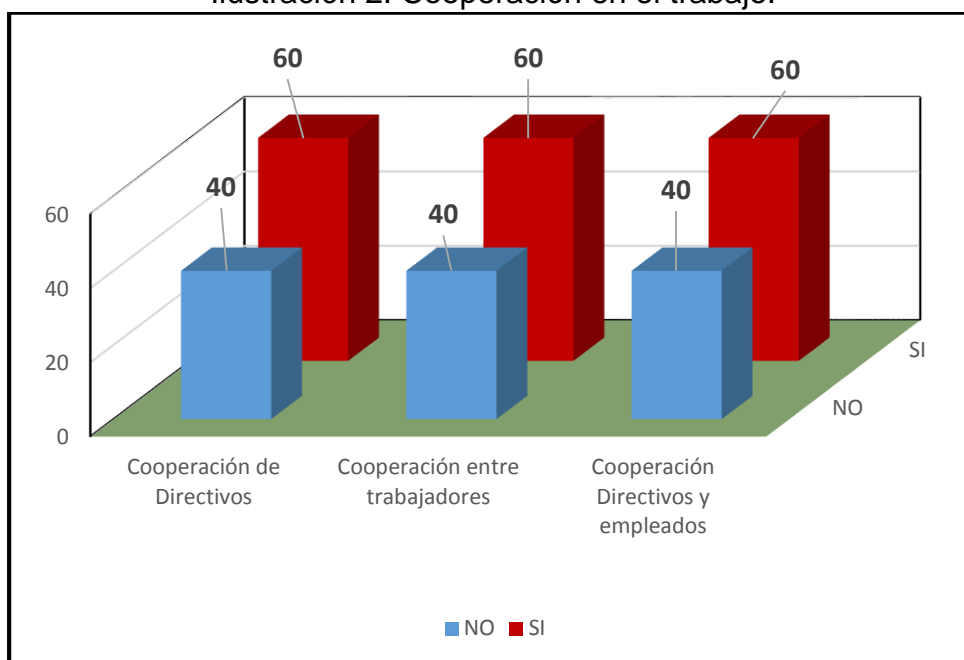
Es este resultado existe contradicciones y se asume que los trabajadores no conocen o no distinguen el tipo o forma de comunicación que más utilizan los trabajadores.

Tabla 2. Cooperación en el trabajo.

	Cooperación de Directivos		Cooperación entre trabajadores		Cooperación Directivos/Empleado	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
NO	6	40	6	40	6	40
SI	9	60	9	60	9	60

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 2. Cooperación en el trabajo.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

En la siguiente tabla, el comportamiento es: referente a la cooperación de directivos a empleados es 60% afirma que si, de la cooperación entre trabajadores se da en el 60% es una afirmación positiva y la cooperación de directores a empleados es de 60%. Existe negación significativa en las respuestas respecto de la cooperación entre directivos a empleados, el 40% afirma que no se da en esta relación.

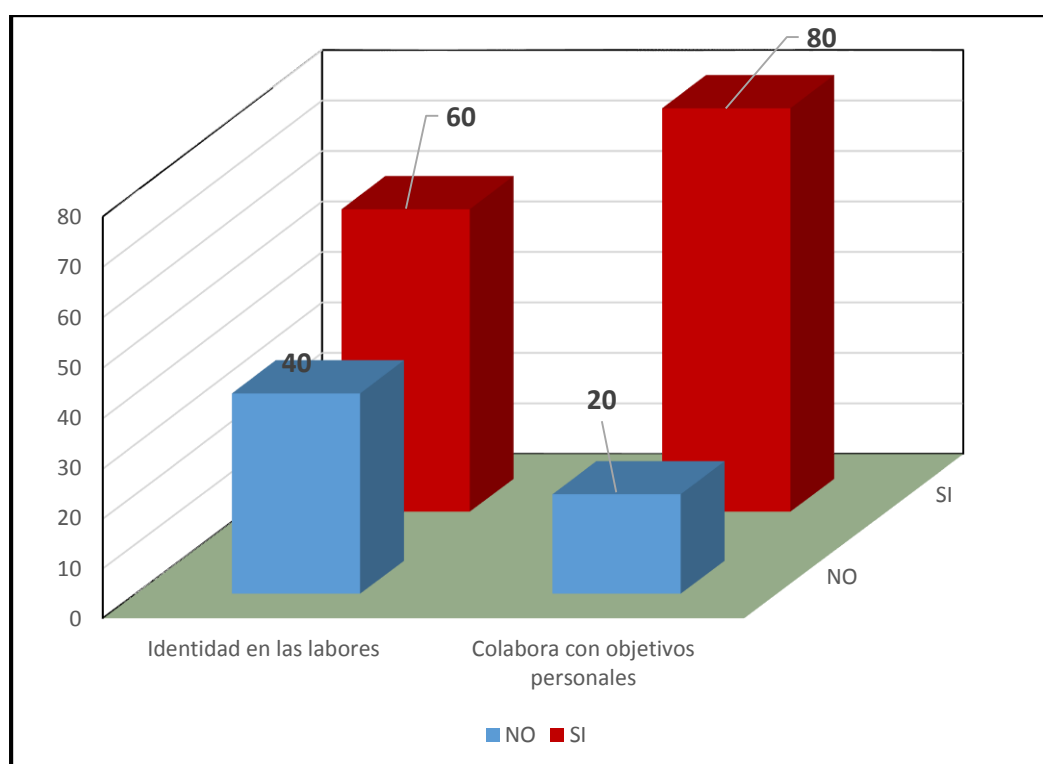
Es coincidente las frecuencias y porcentajes en todas las preguntas relacionadas con la cooperación del trabajador hacia el directivo, entre los mismos trabajadores y de los directores a los trabajadores.

Tabla 3. Identidad y objetivos personales.

	Identidad en las labores		Colabora con objetivos personales	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
NO	6	40	3	20
SI	9	60	12	80

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 3. Identidad y objetivos personales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

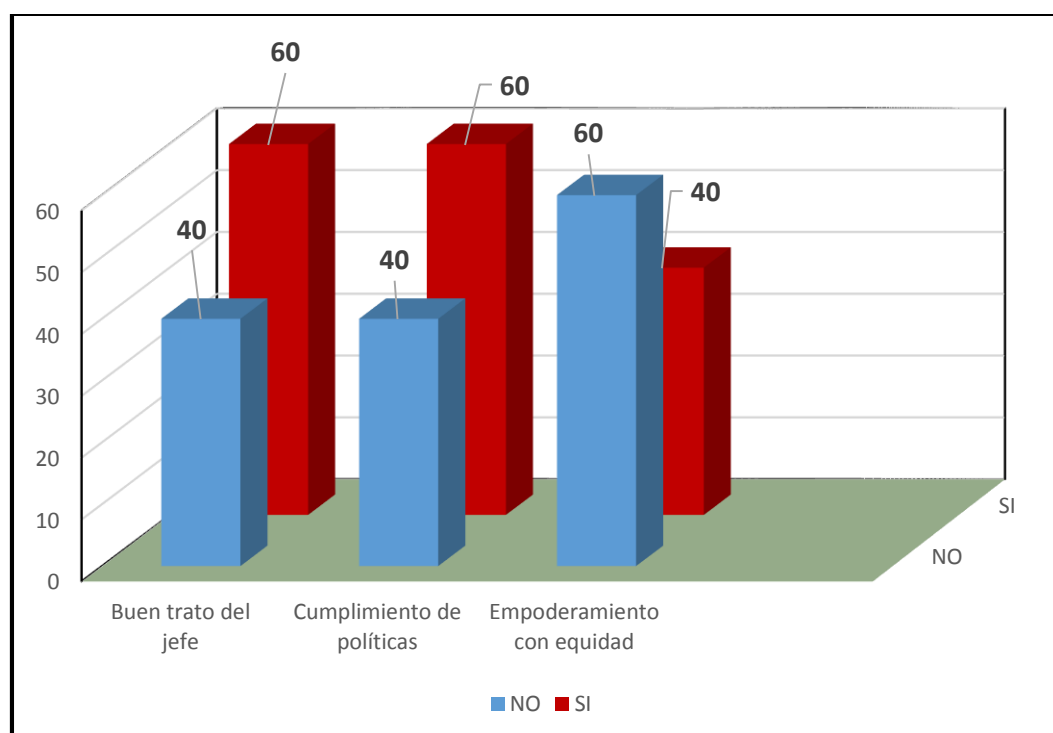
Referente a la identidad en las labores el 60% responde que si existe identidad institucional en el trabajo diario, el 40% responde que no. Sobre la colaboración con los objetivos personales con sus compañeros, el 80% contesta afirmativamente, mientras que el 20% dice que no colabora con el cumplimiento de los objetivos personales de sus compañeros.

Tabla 4. Demostración de liderazgo.

	Buen trato del jefe		Cumplimiento de políticas		Empoderamiento con equidad	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
NO	6	40	6	40	9	60
SI	9	60	9	60	6	40

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 4. Demostración de liderazgo



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

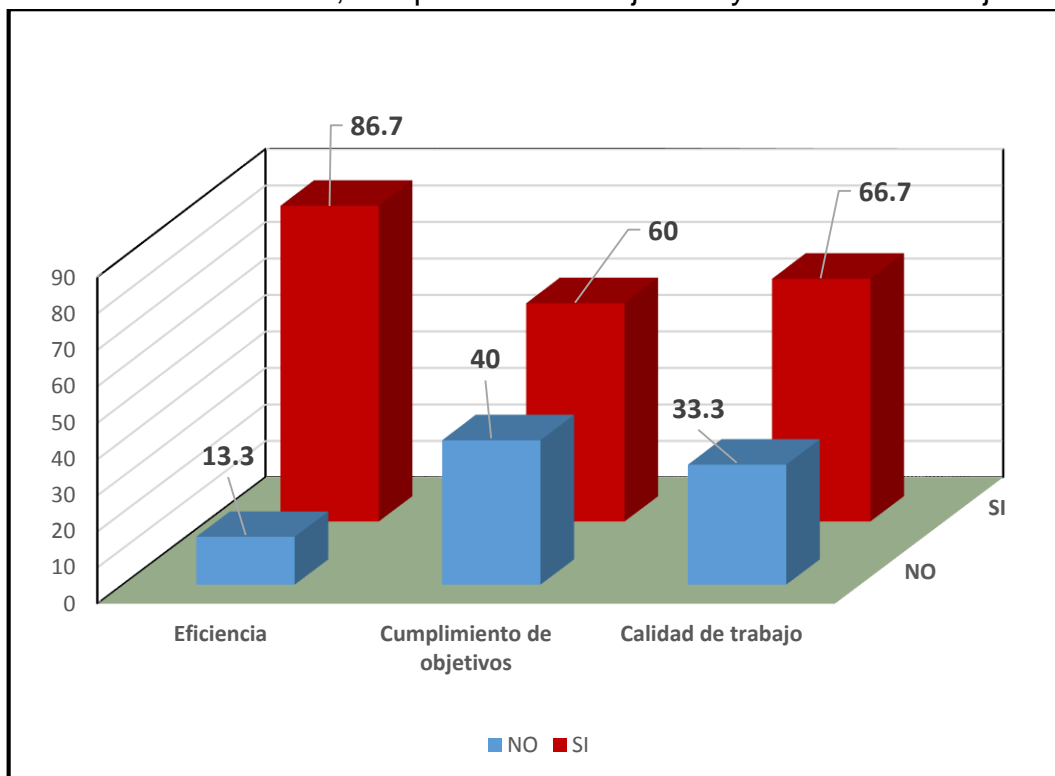
El buen trato del jefe y si éstos cumplen con las políticas de la institución tienen el mismo comportamiento, esto es: el 60% afirma positivamente y el 40% sostiene que el liderazgo no está de acuerdo con el clima organizacional. Mientras que si el jefe empodera a los trabajadores por igual es decir con equidad de género la respuesta de aprobación es del 40%, el 60% dice que no se da el empoderamiento por igual a hombres y mujeres.

Tabla 5. Eficiencia, cumplimiento de objetivos y calidad de trabajo

	Eficiencia		Cumplimiento de objetivos		Calidad de trabajo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
NO	2	13.3	6	40	5	33.3
SI	13	86.7	9	60	10	66.7

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 5. Eficiencia, cumplimiento de objetivos y calidad de trabajo.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

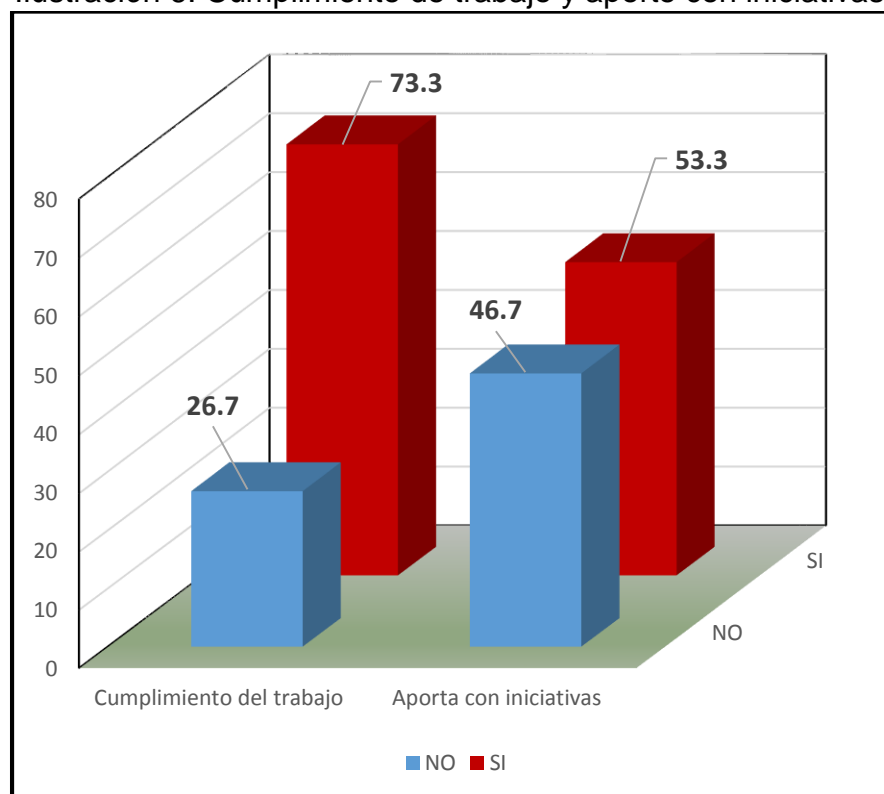
Respecto a la eficiencia en las labores para medir el desempeño el 86.7% afirma que, si trabaja eficientemente, el 13.3% responde que no, sobre los cumplimientos de objetivos el 60% responde afirmativamente y el 40% dice que no; referente a la calidad de trabajo el 66.7% dice que, si su trabajo es de calidad, el 33.3% afirma que su trabajo no es de calidad.

Tabla 6. Cumplimiento de trabajo y aporte con iniciativas

	Cumplimiento del trabajo		Aporta con iniciativas	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
NO	4	26.7	7	46.7
SI	11	73.3	8	53.3

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad

Ilustración 6. Cumplimiento de trabajo y aporte con iniciativas.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

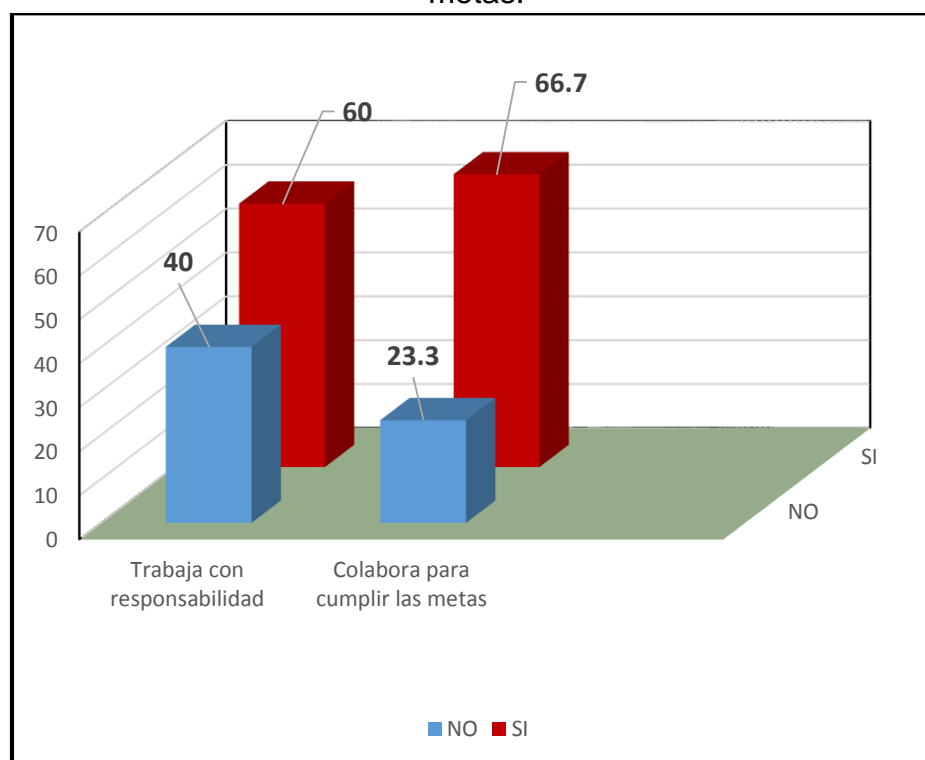
A la pregunta si el trabajador cumple con todo el trabajo, la respuesta es del 73.3% que sí, mientras que el 26.7% dice que no cumple con todo el trabajo, siempre deja algo por hacer. Sobre el aporte con iniciativa a la Municipalidad, la respuesta es el 53.3% afirma que aporta con iniciativas y el 46.7% dice que no aporta con iniciativas.

Tabla 7. Trabaja con responsabilidad y colabora siempre con las metas

	Trabaja con responsabilidad		Colabora para cumplir las metas	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
NO	6	40	5	23.3
SI	9	60	10	66.7

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 7. Trabaja con responsabilidad y colabora siempre con las metas.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

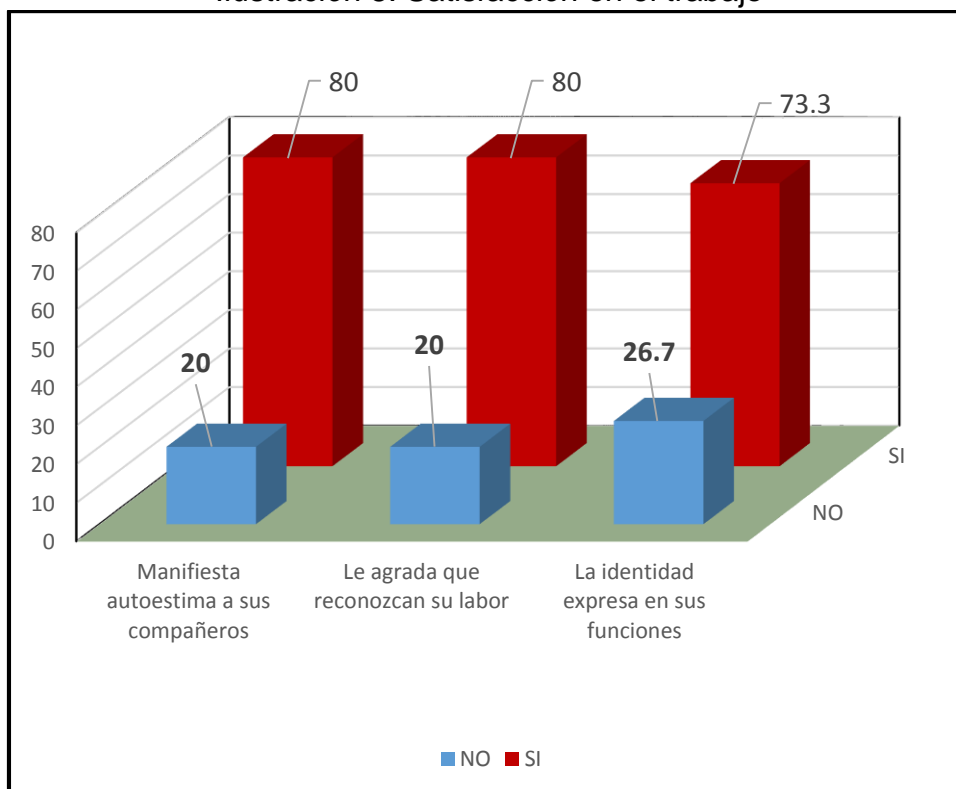
A la pregunta si trabaja con responsabilidad el 60% responde que sí, el 40% responde que no trabaja con responsabilidad. Por otro lado, se pregunta al encuestado si colabora para el cumplimiento de metas, el 66.7% responde afirmativamente, el 23.3% responde que no colabora para cumplir las metas de la institución.

Tabla 8. Satisfacción en el trabajo.

	Manifiesta autoestima a sus compañeros		Le agrada que reconozcan su labor		La identidad expresa en sus funciones	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
NO	3	20	3	20	4	26.7
SI	12	80	12	80	11	73.3

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 8. Satisfacción en el trabajo



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

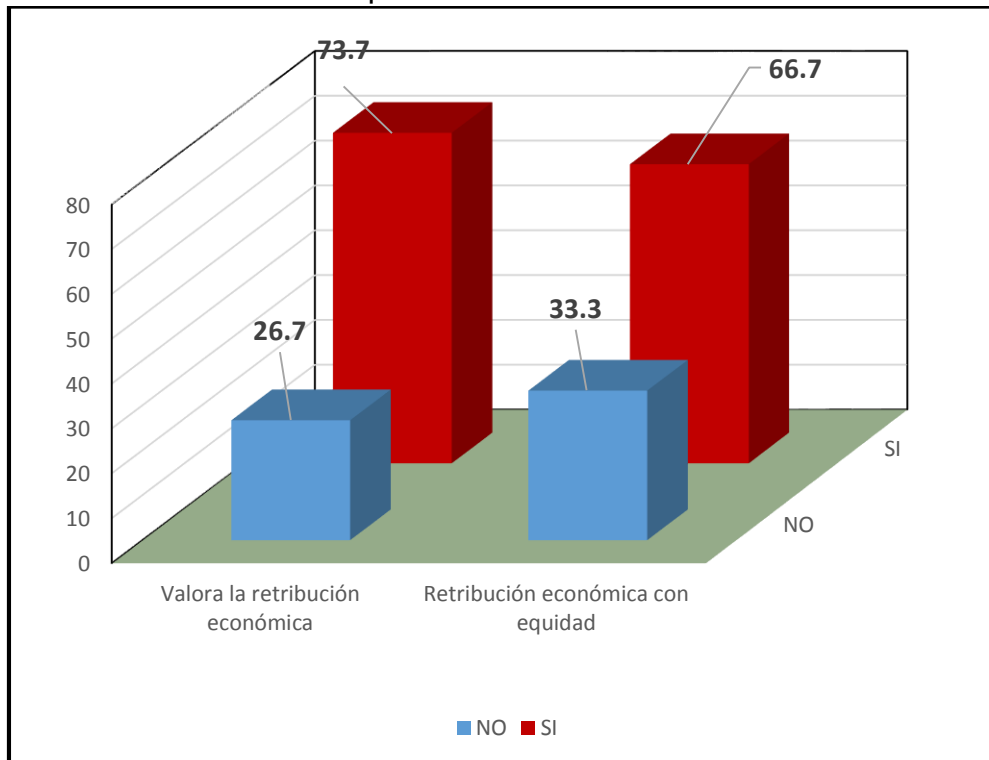
Si refleja autoestima en el trabajo frente a sus compañeros, el 80% afirma que si, el 20% que no. A la pregunta si le agrada que reconozcan su labor tiene el mismo comportamiento que el anterior. A la pregunta si sus sentimientos de identidad expresa en sus funciones el 73,3% afirma que si, mientras que el 26.7% afirma que no expresa identidad en sus funciones.

Tabla 9. Motivación por la valoración a la retribución económica.

	Valora la retribución económica		Retribución económica con equidad	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
NO	4	26.7	5	33.3
SI	11	73.7	10	66.7

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 9. Motivación por la valoración a la retribución económica.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

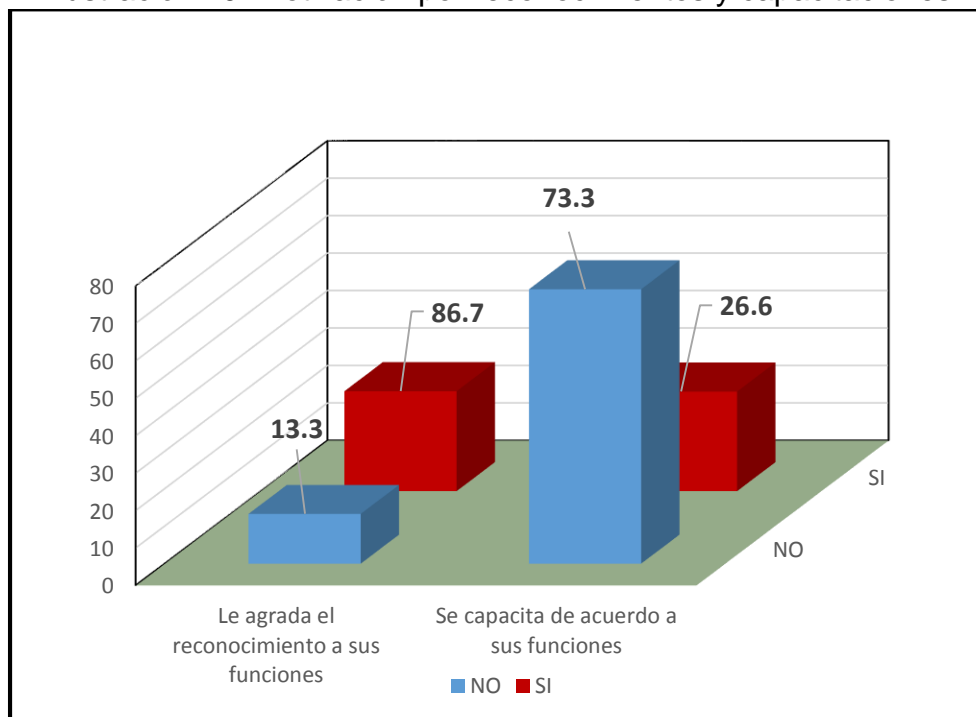
En la tabla e ilustración 9, se observa que el 26.7% afirma que no valora la retribución económica, mientras que el 73.7% si lo valora. A la pregunta que, si la retribución monetaria debe ser igual a hombres y mujeres, el 33.3% si, el 66.7% dice que no.

Tabla 10. Motivación por reconocimientos y capacitaciones.

	Le agrada el reconocimiento a sus funciones		Se capacita de acuerdo a sus funciones	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
NO	2	13.3	11	73.3
SI	13	86.7	4	26.7

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 10. Motivación por reconocimientos y capacitaciones



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

A la pregunta si le agrada que le otorguen reconocimiento público de sus acciones, el 13.3% dice que no y el 86.7% dice que si le agrada. A la pregunta si se capacita con temas concernientes a su profesión y función que desarrolla en la municipalidad, el 73.3% dice que no y el 26.6% dice que no.

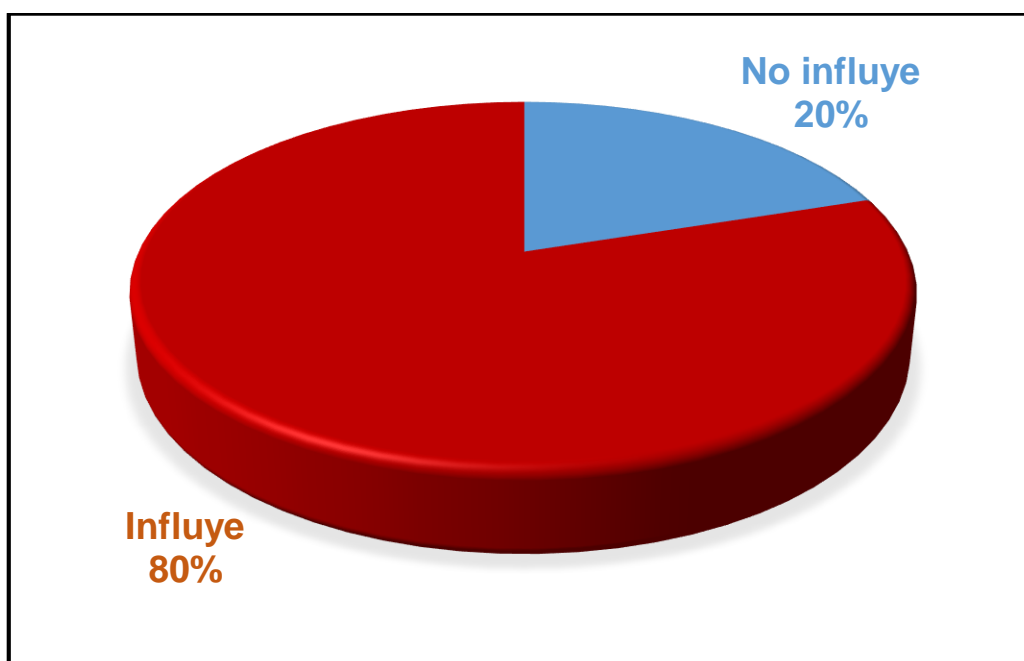
3.2. Análisis según dimensiones

Tabla 11. Dimensión Comunicación y Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No INFLUYE	3	20.0	20.0	20.0
INFLUYE	12	80.0	80.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 11. Dimensión Comunicación y Clima organizacional.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

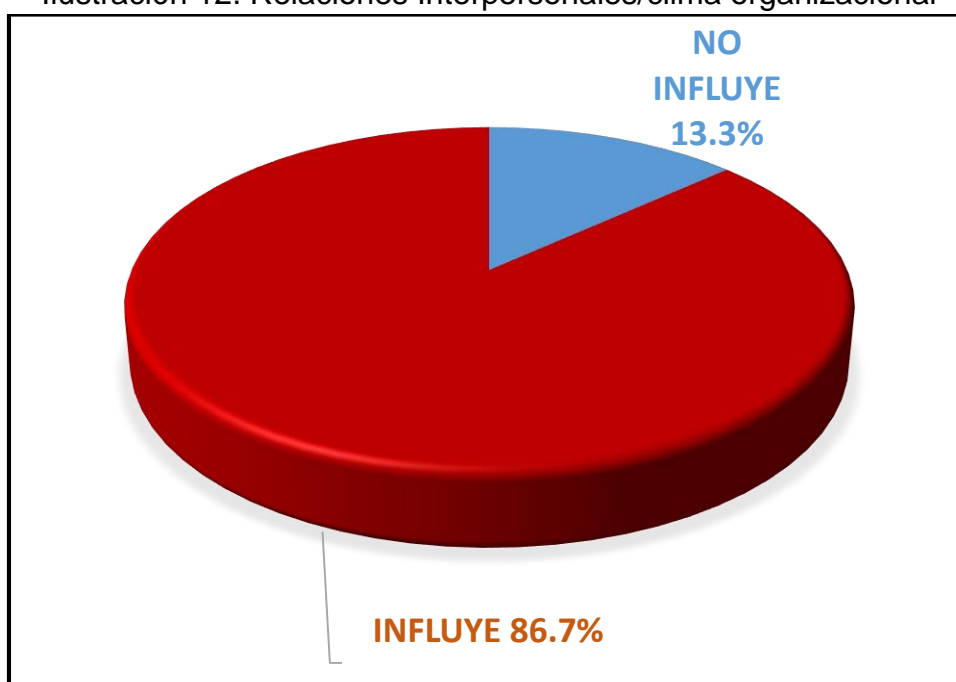
En esta primera dimensión cuando se analiza la comunicación, se observa estadísticamente que influye significativamente la comunicación en el clima organizacional con el 80%.

Tabla 12. Relaciones Interpersonales/Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO INFLUYE	2	13.3	13.3	13.3
INFLUYE	13	86.7	86.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad

Ilustración 12. Relaciones Interpersonales/clima organizacional



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

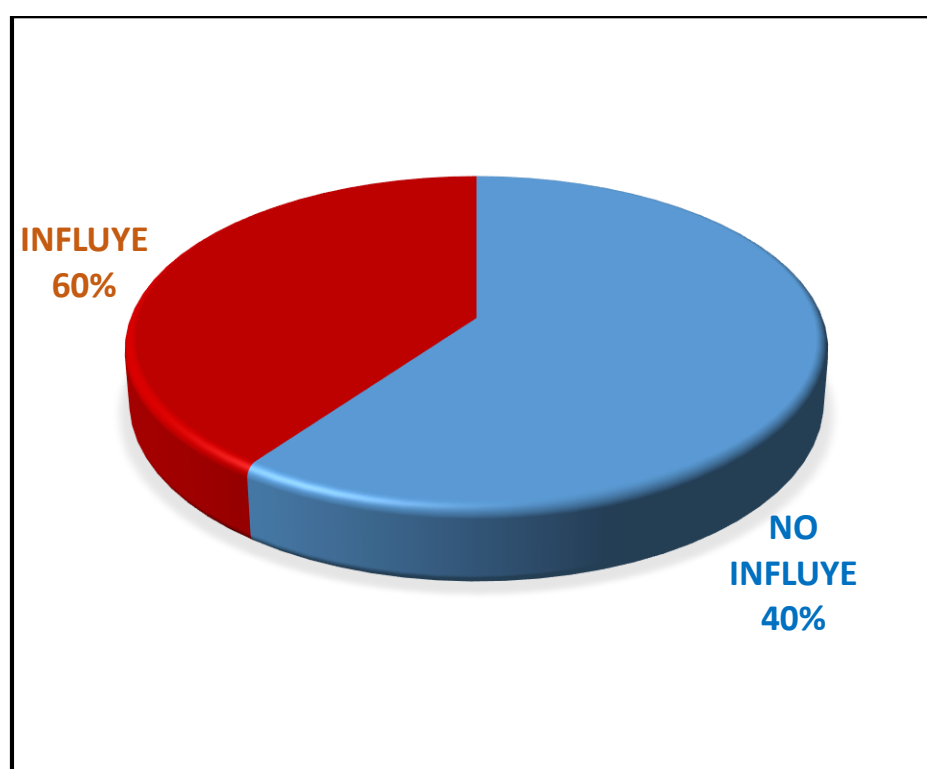
En la tabla 12 referente a las relaciones interpersonal si influyen en el clima organizacional, se obtiene estadísticamente que las relaciones interpersonales influyen significativamente con el 87% en el clima organizacional.

Tabla 13. Liderazgo / clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO INFLUYE	9	60.0	60.0	60.0
INFLUYE	6	40.0	40.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 13. Liderazgo / clima organizacional



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

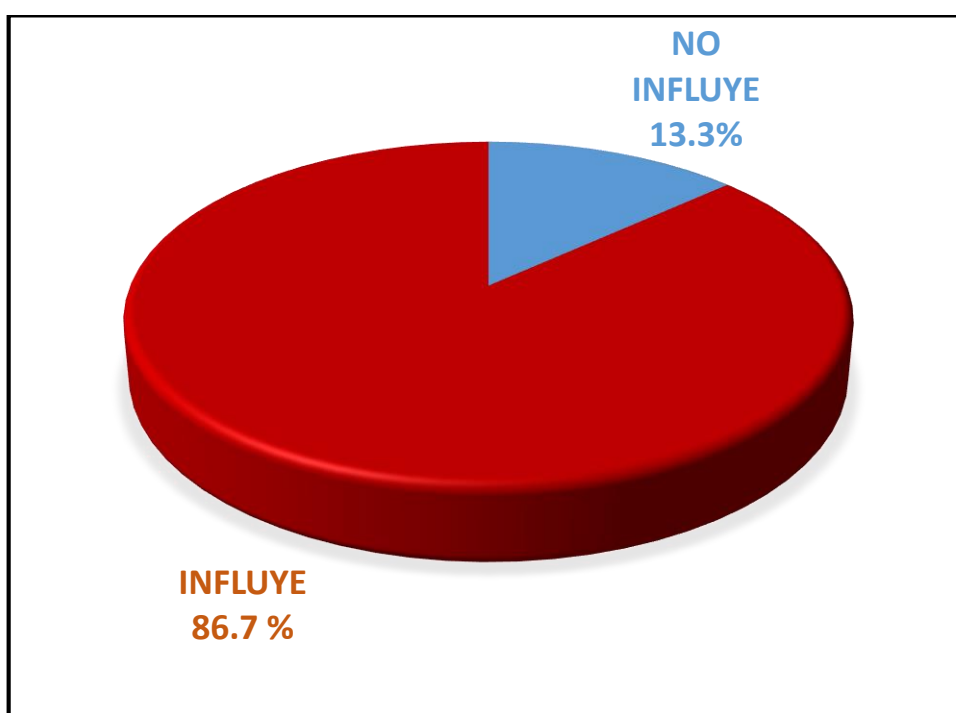
En la tabla e ilustración 13, se demuestra estadísticamente que el liderazgo no influye significativamente en el clima organizacional de la municipalidad de Tapiche.

Tabla 14. Desempeño / Clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO INFLUYE	2	13.3	13.3	13.3
INFLUYE	13	86.7	86.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 14. Desempeño individual / Desempeño laboral.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

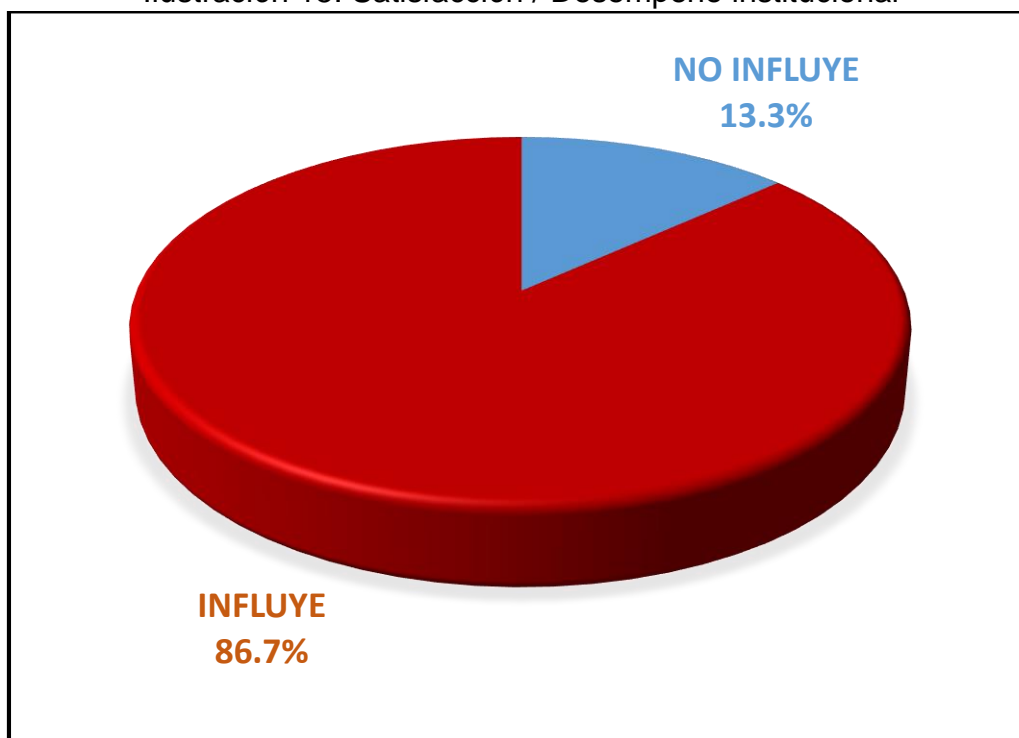
Estadísticamente se observa que en la tabla e ilustración 14, que el desempeño individual influye significativamente con el 86.7% en el desempeño institucional de la municipalidad.

Tabla 15. Satisfacción / Desempeño institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO INFLUYE	2	13.3	13.3	13.3
INFLUYE	13	86.7	86.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 15. Satisfacción / Desempeño institucional



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

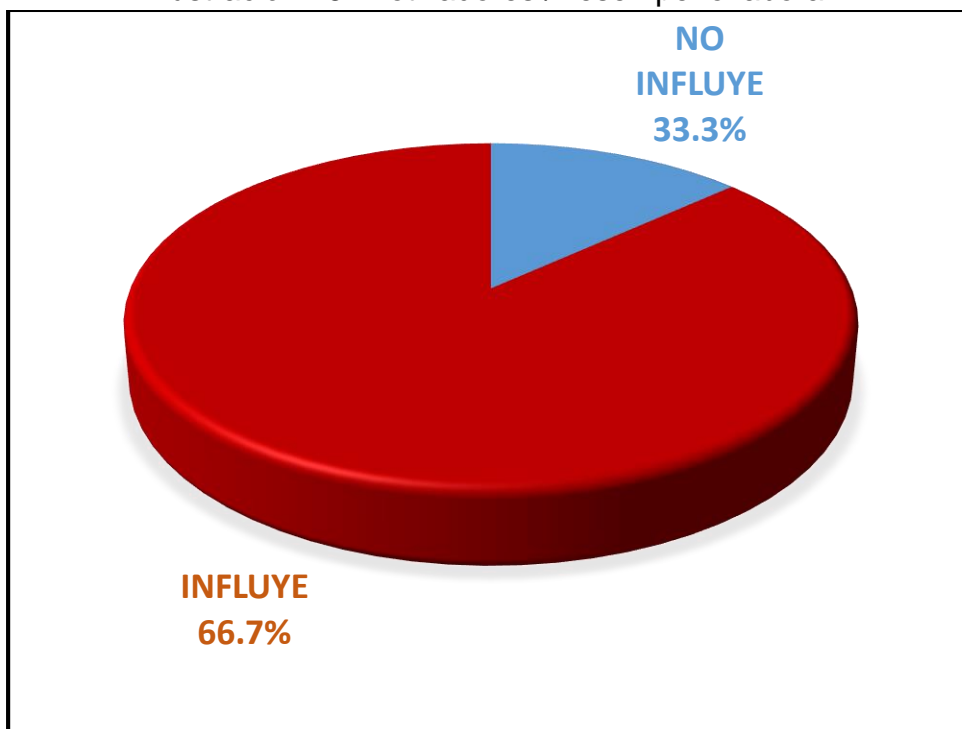
En la tabla e ilustración 15, se observa estadísticamente que la satisfacción influye significativamente en el desempeño institucional con el 86.7%.

Tabla 16. Motivadores / Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO INFLUYE	5	33.3	33.3	33.3
INFLUYE	10	66.7	66.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Ilustración 16. Motivadores /Desempeño laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Se observa que los motivadores influyen, pero no significativamente en el desempeño laboral de la Municipalidad de Tapiche con el 66.7%.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

Según las dimensiones del estudio, en la tabla 11 se observa que la comunicación influye en 80% en el clima organizacional de la municipalidad de Tapiche, esto indica la importancia de tener una comunicación mixta que sea a la vez ascendente y descendente que los directivos se comuniquen directamente con los trabajadores y éstos tengan la misma oportunidad, de acuerdo con Rizo Pozo (2015), en su investigación del comportamiento de los trabajadores de las diferentes oficinas del gobierno de la ciudad de Xalapa, donde señala que el ambiente es necesario que mejore la comunicación en el trabajo, antes de capacitar o aplicar un diagnóstico, la comunicación va a salvar vacíos existentes y puedan realizar un plan de capacitación de acuerdo a sus necesidades.

Sobre la influencia de las relaciones interpersonales que influyen en el clima organizacional, en la tabla e ilustración 12 indica que el 86.7% influye en el clima organizacional, se asume que no todos los trabajadores cooperan con sus compañeros, que los directivos no todos cooperan con el trabajador y viceversa; mientras que Recinos (2014) explica en su trabajo de investigación sobre el clima organizacional en la Municipalidad del Progreso, Jutiapa, siendo la amicalidad entre los trabajadores el sustento de la organización, sin embargo, existe un ambiente de cuchicheos entre ellos durante el trabajo.

El mismo autor trata de explicar que se debe que los trabajadores no siempre están emocionalmente equilibrados por la alta presión en cumplir metas, en cumplir tiempos y la responsabilidad que tienen es mayor, existiendo la comunicación verbal la que desahoga en algo estos momentos. Siendo los trabajadores en especial los obreros muy herméticos, esto de acuerdo al momento es positivo o negativo en el ambiente laboral.

El liderazgo es un aspecto muy crítico en el estudio pues las acciones de los directivos en el 40% no influye en el clima organizacional, pues el

ambiente lo hacen los mismos trabajadores, cumplen con las políticas de la institución, el trato no es muy cordial, pero cumplen el trabajo, pero falta que el directivo empodere a los trabajadores con equidad. Por otro lado, se asume que el trabajador cuida su trabajo, pues casi todos son contratados mientras dure la gestión del alcalde elegido, a quien le falta capacitación para que actúe como líder y no como jefe.

Según lo aseverado por Torres Pacheco & Zegarra Ugarte (2018), indica que las prácticas de las Relaciones humanas son importantes, pues esto sutilmente arrastra al compromiso suave del trabajador con la institución, pero debe iniciarse con el accionar del directivo, deben cambiar la mentalidad corto-placista que tienen por temor a que cambien de rumbo como trabajador o político una vez que sea reemplazado cada cuatro años por otro alcalde de la Municipalidad.

Sobre el desempeño personal y el desempeño institucional, se relacionan significativamente en el 86.7%; sin embargo, los mismos trabajadores reconocen que no siempre dan calidad en su labor encomendada que no siempre cumplen con la cantidad de trabajo en el tiempo requerido, a veces no trabajan con responsabilidad, que no les interesa mucho los objetivos institucionales, en algunas oportunidades no cumplen con eficiencia sus labores.

En esta relación de los hallazgos de la investigación se contradice con Castañeda Burgos (2016), en su investigación demuestra que “a mejor clima laboral, es mejor el desempeño laboral en el personal”.

Según Quispe Vargas (2015), que va acorde a los resultados de la investigación, donde el clima organizacional es influyente y terminante en el trabajador, ya que esto se refleja en el rendimiento de la municipalidad; sin embargo, en la institución donde se aplicó el estudio el clima organizacional es independiente a las acciones del desempeño institucional.

La satisfacción es otro factor que tiene el 86.7 de influencia en el desempeño, pero existen factores actitudinales que no satisfacen e influyen positivamente en el clima organizacional.

Los motivadores si influyen en el desempeño laboral, las estadísticas señalan que el 66.7% influye, es un porcentaje no significativo, como describe Goncalvez (1998), que la recompensa es un motivador que siempre está en la mente del trabajador como un premio al trabajo eficiente.

Naranjo Pereira (2009), relaciona la motivación con la capacitación y la percepción de la empresa, todos factores unidos son el costo del estímulo y de las ganas de lograr un trabajo eficiente, consecuentemente, una motivación buena de acuerdo a la idiosincrasia y necesidad de autorrealización del trabajo es importante para la identificación institucional.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

A nivel de objetivo general

Se logró determinar que no existe influencia entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Tapiche, es que las circunstancias de condiciones de trabajo, el grado de instrucción, la idiosincrasia, la falta de motivación hace que el comportamiento difiera de una secuencia lógica.

A nivel de objetivos específicos

La comunicación o tipo de comunicación que aplican en la Municipalidad es mixta con el 80% de esta percepción por todos los trabajadores de todos los niveles de la institución.

Las relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción de los trabajadores municipales se dan en un comportamiento de 13.3% negativo la cooperación que reciben de parte de los directivos y el 86.7% tiene influencia positiva.

Si el liderazgo influye en las motivaciones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Tapiche, es muy bajo, el 60% no ha logrado el empoderamiento en la institución y menos con equidad de género.

VI. RECOMENDACIONES

Según los resultados alcanzados, se arriba a las siguientes recomendaciones:

1. Mejorar la comunicación en la Municipalidad de Tapiche, con el estilo mixto, esto es que sea ascendente y descendente, de tal manera que desde el alcalde se pueda comunicar con facilidad con el obrero y éste con el alcalde cuando así lo requiera.
2. Capacitar al personal y orientarles a la vez referente a las Relaciones interpersonales, lo importante que es la sociabilización, la cooperación, evitar los conflictos en resumen el saber convivir y cooperar con los compañeros, para esto primero debe cambiar el líder, en el caso es el alcalde.
3. El liderazgo debe cambiar su visión, el trato debe ser directo y amable con los trabajadores, cumplir y hacer cumplir las políticas institucionales, para esto se debe primero empoderar a todos los trabajadores para que sientan a la Municipalidad como parte suya y trabajen para el bien común.
4. El desempeño laboral individual influye en el desempeño de la institución, por lo tanto, para esto el trabajador como los directivos deben actuar con equilibrio emocional, sin acciones impulsivas, donde practiquen la justicia, la honradez, el orden, la simplicidad, la realización, fortaleza y búsqueda del bien común.
5. La satisfacción es uno de los factores importantes, todos los trabajadores necesitan satisfacer la necesidad de pertenencia o afiliación, de luchar por tener éxito, donde cada quien busca asumir responsabilidades y que sean premiados, esto el alcalde debe aplicar una política de reconocimientos.
6. Los motivadores y las motivaciones son el eje para un buen clima organizacional y en el desempeño laboral, por lo tanto se debe capacitar a los trabajadores como un incentivo, al igual que la retribución monetaria por trabajos eficientes después de cumplir las 8 horas reglamentarias con pagos equitativos y reconocerlos ante los demás los méritos que merecen.

VII. REFERENCIAS

- Castañeda Burgos, N. (2016). *El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad de Barranco, 2016*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Recuperado el 8 de Julio de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4936/Casta%C3%B1eda_BNB.pdf?sequence=1
- Bernal Moreno, Marcela. (2014). *Importancia del cliente interno y externo de las Organizaciones*. Bogotá: Diplomado de Alta Gerencia. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6330/1/trabajo%20de%20grado%200101487.pdf>
- Castañeda, Y., & Vásquez, J. (2016). *La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de Post grado de la Universidad Pedro Ruiz Gallo, 2015*. Universidad Señor de Sipan, Ciencias Empresariales. Lambayeque, Chiclayo: Facultad de Ciencias Empresariales.
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neyra, N. J. (10 de Noviembre de 2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, vol. 17(no.54). Recuperado el 10 de Julio de 2018, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiavetano, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Santafé de Bogotá: Editorial Mac Graw Hill.
- García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: una aproximación conceptual*. Universidad del Valle. El Valle- Colombia: REDALYC.ORG. doi:ISSN:0120-4645
- Goncalvez, A. (Julio de 1998). Dimensiones del clima organizacional. *Enfasis*, Año 4(Nº 3). Recuperado el 10 de Julio de 2018, de Revista Enfasis: <https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional>
- Huaman, E. (2018). *La gestión administrativa en el instituto de educación superior tecnológico público – Cajamarca, 2018*. Universidad Privada del Norte. Cajamarca: Facultad de Administración. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1>
- Maslow, A. M. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid, España.: Díaz de Santos S.A., 3era. edición.
- Mayurí, J. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral*. Lima: Facultad de Educación.

- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana* (Vol. 52 de Educación hoy). Madrid, España: Narcea Ediciones.
- Morey Arévalo, R., & Coelho Vilchez, A. (2016). *Clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la unidad de gestión educativa local Maynas, Iquitos, 2015*. Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa. Iquitos: Escuela de Posgrado de la UNAP. Recuperado el 8 de Julio de 2018
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación, Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(Nº 2, 2009), PP 153.170. Recuperado el 10 de Julio de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Palomino Ríos, A., & Tello Gatica, P. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo, dirección Regional de Educación de Loreto, 2015*. Universidad Científica del Perú., Educación y Humanidades. Iquitos: Escuela de Posgrado . Maestría en Ciencias de la Educación. Recuperado el 08 de Julio de 2018, de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/461/PALOMINO-GATICA-1-Trabajo-Clima.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez Serna, R. (2015). *Análisis del clima y cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, Región Apurímac, 2015*. Apurímac: Facultad de Ciencias de la Empresa.
- Pezo Valles, T. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chaclacayo, año 2013*. Chaclacayo: Unidad de posgrado de Administración. Recuperado el 09 de Julio de 2018, de <https://core.ac.uk/download/pdf/54242685.pdf>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (Abril de 2008). Clima organizacional y Desempeño laboral del personal de la Empresa vigilantes Asociados, Costa Oriental del lago. (D. d. InCom-UAB, Ed.) *NEGOTIUM - Ciencias Gerenciales, Año 3*(Nº 9), 33-51. Recuperado el 09 de Julio de 2018, de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>
- Quispe Vargas, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú.: Escuela Profesional de Administración de Empresas.
- Ramírez Mejía, R. (2009). *Estrategias de motivación al personal de una Municipalidad, para mejorar la efectividad laboral*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Facultad de Ciencias Económicas. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3383.pdf
- Recinos, N. E. (2014). *Clima organizacional en la Municipalidad de El Progreso, Jutiapa*. Universidad Rafael Landívar. Jutiapa, Guatemala: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Recuperado el 09 de Julio de 2018

- Rizo Pozo, M. (2015). *Diagnóstico del Clima organizacional en una dependencia gubernamental, periodo de estudio 2014-2015*. Tesis, Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones y estudios superiores de Ciencias Administrativas, Xalapa, Veracruz, México. Recuperado el 09 de Julio de 2018
- Schubert, I. (2009). *La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una institución autónoma de la ciudad de san salvador*. Universidad Francisco Gavidia. San Salvador: Facultad de Ciencias Sociales. Obtenido de.
<http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/851/1/158.7-S562i.pdf>
- Silva, A., & Silva, C. (2014). *La calidad de gestión en las instituciones educativas públicas de educación primaria y secundaria de Caballo Cocha - Ramón Castilla – 2013*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Caballococha: Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades. Obtenido de
http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4327/Alicia_Tesis_Maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tejada, J. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la facultad de enfermería-universidad nacional de la Amazonía peruana, 2013*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos: Escuela de Postgrado. Obtenido de
<http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3978>
- Torres Pacheco, E., & Zegarra Ugarte, S. (07 de Julio de 2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú*. (F. d. Comunicación, Ed.) Obtenido de versión impresa ISSN 2219-7168:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Vroom, V. H., & Decci, E. (1999). *Motivación y Alta Dirección*. (Trillas, Ed., & M. a. indice, Trad.) México D.F., México: Trillas. Recuperado el 10 de Julio de 2018, de
https://www.researchgate.net/publication/31803438_MOTIVACION_Y_ALT_A_DIRECCION_VICTOR_H_VROOM_EDWARD_L_DECI_TR_SUSANA_E_SQUEDA_DE_CRUZ

ANEXOS

ANEXO 1. Instrumento de Recolección de Datos

TÍTULO: estudio del clima organizacional que influyen en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tapiche, 2018.

AUTOR(ES): Bach. Juan Carlos Lévano Quispe.

ENCUESTA

Buenos días /tardes/ noches, Sr, Sra. Srta. soy..... estoy realizando una investigación en la Maestría de Gestión Pública, le agradeceré si podría apoyar respondiente al siguiente cuestionario. Para conocer la relación del servicio que brinda con su desempeño laboral en la Municipalidad.

Muchas gracias por su aceptación.

Sexo: 1 = Hombre () Nivel de educación: Secundaria ()
 2 = Mujer () Superior técnica ()
 Superior Universitaria ()

Otro.....

Tiempo de trabajo en la Municipalidad Distrital de Tapiche.

- a) De 0-2 años ()
- b) De 3-5 años ()
- c) Más de 5 años. ()

Enunciado	Valor
SI	1
NO	0

N°	ITEMS	NO 0	SI 1
	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL		
	<u>DIMENSIÓN: Comunicación</u>		
1	• El tipo de comunicación de la Municipalidad es Ascendente.		
2	• El tipo de Comunicación de la Municipalidad es Descendente.		
3	• El tipo de Comunicación de la Municipalidad es mixta.		
	<u>DIMENSIÓN: Relaciones Interpersonales</u>		
4	• En el trabajo cooperan todos con los directivos.		
5	• En el trabajo, cooperan entre los empleados.		
6	• La cooperación se da entre directivos y empleados por igual.		

7	• La identidad institucional se refleja en sus labores.		
8	• Comparte objetivos personales con sus compañeros.		
	<u>DIMENSIÓN: liderazgo</u>		
9	• El trato de jefe es muy bueno.		
10	• Cumplen con las políticas de la institución.		
11	• El jefe empodera a los trabajadores por igual sean hombres o mujeres.		
	<u>VARIABLE 2. DESEMPEÑO LABORAL</u>		
	<u>DIMENSIÓN: Desempeño</u>		
12	• Cumple con eficiencia sus labores.		
13	• Todos trabajan cumpliendo los objetivos institucionales.		
14	• Siempre da calidad en su labor encomendada.		
15	• Cumple con la cantidad de trabajo.		
16	• Aporta con iniciativa a la institución.		
17	• Siempre Trabaja con responsabilidad.		
18	• Colabora siempre que se lo pidan en el cumplimiento de metas.		
	<u>DIMENSIÓN: Satisfacción</u>		
19	• Refleja autoestima en el trabajo frente a sus compañeros.		
20	• Le agrada ser reconocido por su labor.		
21	• Sus sentimientos de identidad expresa en sus funciones.		
	<u>DIMENSIÓN: Motivadores</u>		
22	• Aprecia ser retribuido (a) con dinero por trabajos especiales.		
23	• La retribución monetaria debe ser igual a hombres y mujeres.		
24	• Le agrada que le otorguen reconocimiento público de sus acciones.		
25	• Se capacita con temas concernientes a su profesión y función.		

Gracias.

ANEXO 2-A. Validez de los instrumentos.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estudio del clima organizacional que influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018.

N°	RUBROS	CLARIDAD*		PERTINENCIA**		RELEVANCIA***		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN							
1	• El tipo de comunicación de la Municipalidad es Ascendente.	X		X		X		
2	• El tipo de comunicación de la Municipalidad es Descendente.	X		X		X		
3	• El tipo de comunicación de la Municipalidad es Mixta.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES							
4	• En el trabajo cooperan todos con los directivos.	X		X		X		
5	• En el trabajo cooperan entre los empleados.	X		X		X		
6	• La cooperación se da entre directivos y empleados por igual.	X		X		X		
7	• La identidad institucional se refleja en sus labores.	X		X		X		
8	• Comparte objetivos personales con sus compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO							

9	• El trato de su jefe es muy bueno.	X		X		X		
10	• Cumplen con las políticas de la institución.	X		X		X		
11	• El Jefe empodera a los trabajadores por igual sean hombres o mujeres.	X		X		X		
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	• Cumple con eficiencia sus labores	X		X		X		
13	• Todos trabajan cumpliendo los objetivos institucionales.	X		X		X		
14	• Siempre da calidad en su labor encomendada.	X		X		X		
15	• Cumple con la cantidad de trabajo.	X		X		X		
16	• Aporta con iniciativa a la institución.	X		X		X		
17	• Siempre trabaja con responsabilidad.	X		X		X		
18	• Colabora siempre que se lo pidan en el cumplimiento de metas.	X		X		X		
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	• Refleja autoestima en el trabajo frente a sus compañeros.	X		X		X		

20	• Le agrada ser reconocido por su labor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	• Sus sentimientos de identidad expresa en sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN: MOTIVADORES	SI	NO	SI	NO	SI	NO
22	• Aprecia ser retribuido/a con dinero por trabajos especiales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	• La retribución monetaria debe ser igual a hombres y mujeres.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	• Le agrada que le otorguen reconocimiento público de sus acciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	• Se capacita con temas concernientes a su profesión y función.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OBSERVACIONES: Precisar si hay suficiencia de ítems: SI (Fecha) 8./... 8./2018..

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE [] APLICABLE DESPUES DE CORREGIR [] NO APLICABLE []

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR (EXPERTO) GONZALES BARDALES JORGE DNI 05401816

Grado: Maestro [] en GESTION PUBLICA Doctor [] en _____

(firma) _____

ANEXO 2-A. Validez de los instrumentos.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estudio del clima organizacional que influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018.

N°	RUBROS	CLARIDAD*		PERTINENCIA**		RELEVANCIA***		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN							
1	• El tipo de comunicación de la Municipalidad es Ascendente.	X		X		X		
2	• El tipo de comunicación de la Municipalidad es Descendente.	X		X		X		
3	• El tipo de comunicación de la Municipalidad es Mixta.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES							
4	• En el trabajo cooperan todos con los directivos.	X		X		X		
5	• En el trabajo cooperan entre los empleados.	X		X		X		
6	• La cooperación se da entre directivos y empleados por igual.	X		X		X		
7	• La identidad institucional se refleja en sus labores.	X		X		X		
8	• Comparte objetivos personales con sus compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO							

9	• El trato de su jefe es muy bueno.	X		X		X		
10	• Cumplen con las políticas de la institución.	X		X		X		
11	• El Jefe empodera a los trabajadores por igual sean hombres o mujeres.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	• Cumple con eficiencia sus labores	X		X		X		
13	• Todos trabajan cumpliendo los objetivos institucionales.	X		X		X		
14	• Siempre da calidad en su labor encomendada.	X		X		X		
15	• Cumple con la cantidad de trabajo.	X		X		X		
16	• Aporta con iniciativa a la institución.	X		X		X		
17	• Siempre trabaja con responsabilidad.	X		X		X		
18	• Colabora siempre que se lo pidan en el cumplimiento de metas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	• Refleja autoestima en el trabajo frente a sus compañeros.	X		X		X		

20	• Le agrada ser reconocido por su labor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	• Sus sentimientos de identidad expresa en sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN: MOTIVADORES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
22	• Aprecia ser retribuido/a con dinero por trabajos especiales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	• La retribución monetaria debe ser igual a hombres y mujeres.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	• Le agrada que le otorguen reconocimiento público de sus acciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	• Se capacita con temas concernientes a su profesión y función.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

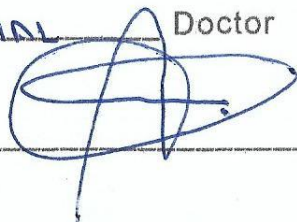
OBSERVACIONES: Precisar si hay suficiencia de ítems: SI (Fecha) ... 8 / ... 8 / ... 2018

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE [] APLICABLE DESPUES DE CORREGIR [] NO APLICABLE []

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR (EXPERTO) PEZO RIOS ALFREDO DNI 05416809

Grado: Maestro [] en GESTION EMPRESARIAL Doctor [] en _____

(firma) _____



ANEXO 2-A. Validez de los instrumentos.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estudio del clima organizacional que influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018.

N°	RUBROS	CLARIDAD*		PERTINENCIA**		RELEVANCIA***		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN							
1	• El tipo de comunicación de la Municipalidad es Ascendente.	X		X		X		
2	• El tipo de comunicación de la Municipalidad es Descendente.	X		X		X		
3	• El tipo de comunicación de la Municipalidad es Mixta.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES							
4	• En el trabajo cooperan todos con los directivos.	X		X		X		
5	• En el trabajo cooperan entre los empleados.	X		X		X		
6	• La cooperación se da entre directivos y empleados por igual.	X		X		X		
7	• La identidad institucional se refleja en sus labores.	X		X		X		
8	• Comparte objetivos personales con sus compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO							

9	• El trato de su jefe es muy bueno.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	• Cumplen con las políticas de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	• El Jefe empodera a los trabajadores por igual sean hombres o mujeres.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	• Cumple con eficiencia sus labores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	• Todos trabajan cumpliendo los objetivos institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	• Siempre da calidad en su labor encomendada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	• Cumple con la cantidad de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	• Aporta con iniciativa a la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	• Siempre trabaja con responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	• Colabora siempre que se lo pidan en el cumplimiento de metas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	• Refleja autoestima en el trabajo frente a sus compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

20	• Le agrada ser reconocido por su labor.	X		X		X	
21	• Sus sentimientos de identidad expresa en sus funciones.	X		X		X	
	DIMENSIÓN: MOTIVADORES	SI	NO	SI	NO	SI	NO
22	• Aprecia ser retribuido/a con dinero por trabajos especiales.	X		X		X	
23	• La retribución monetaria debe ser igual a hombres y mujeres.	X		X		X	
24	• Le agrada que le otorguen reconocimiento público de sus acciones.	X		X		X	
25	• Se capacita con temas concernientes a su profesión y función.	X		X		X	

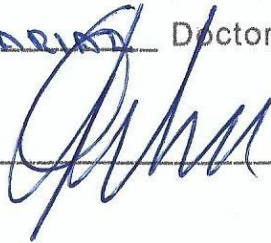
OBSERVACIONES: Precisar si hay suficiencia de ítems: SI (Fecha) 8./8./2018

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE [] APLICABLE DESPUES DE CORREGIR [] NO APLICABLE []

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR (EXPERTO) MELENDEZ GUERRERO EMILIO DNI 05243333

Grado: Maestro [X] en GESTION EMPRESARIAL Doctor [] en _____

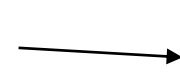
(firma) _____



Anexo 2-B: análisis de confiabilidad del instrumento por el método KR21 & KR20

Nro.	Respuesta a los ítems																				TOTAL
1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	14
2	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	13
3	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	9
4	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	11
5	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	9
6	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	7
7	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	15
8	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	6
9	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	7
10	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	6
11	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	8
12	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
15	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
																					19.11
p	0.2	0.35	0.05	0.25	0.35	0.4	0.3	0.35	0.3	0.4	0.2	0.2	0.15	0.3	0.25	0.25	0.45	0.3	0.2	0.45	
q	0.8	0.65	0.95	0.75	0.65	0.6	0.7	0.65	0.7	0.6	0.8	0.8	0.85	0.7	0.75	0.75	0.55	0.7	0.8	0.55	
p*q	0.16	0.23	0.048	0.1875	0.2275	0.24	0.21	0.228	0.21	0.24	0.16	0.16	0.128	0.21	0.19	0.19	0.25	0.21	0.16	0.25	3.875

Fórmula: $15/14 * (V19 - V22) / V19$



0.8541713

Coeficiente de confiabilidad muy alta.

Anexo 3. Matriz de consistencia

TÍTULO: ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE INFLUYE EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAPICHE, 2018.

AUTOR(ES): Bach. JUAN CARLOS LÉVANO QUISPE.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018?	<p>General: Determinar el grado de influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018.</p> <p>Específicos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer los tipos de comunicación que influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche. 2. Identificar las relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción de los trabajadores. 3. Identificar si el liderazgo influye en las motivaciones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche. </p>	<p>Hi: Existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018.</p> <p>Ho: No existe influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018.</p>	<p>Vi= Clima organizacional</p> <p>Vd= Desempeño de los trabajadores.</p>	<p>- Clima Organizacional Analiza las comunicaciones, las Relaciones Interpersonales entre los trabajadores y con la institución. Estudia el tipo de liderazgo sobre el trato del jefe con el subordinado y finalmente conoce si influye en el empoderamiento de los trabajadores.</p> <p>- Desempeño laboral Mide el Desempeño de los trabajadores en el trabajo, si posee valores que aplica en sus funciones: conoce la satisfacción del trabajador expresados en sus labores. Identifica los motivadores más significativos para el trabajador.</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por el enfoque: Cuantitativo</p> <p>Por el Tipo: No experimental</p> <p>Por su carácter: Correlacional</p> <p>Por el alcance: transversal</p>

ANEXO 4. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

CONSTANCIA

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAPICHE

HACE CONSTAR:

Que, JUAN CARLOS LÉVANO QUISPE, identificado con DNI 10432148, estudiante de la **Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo**, se le concedió el permiso correspondiente para aplicar una Encuesta a los trabajadores administrativos que laboran en esta institución para que puedan recolectar los datos y desarrollar la tesis **Estudio del clima organizacional que influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018**.

El trabajo de la recolección de la información ha sido llevado a cabo con cortesía, respeto con los encuestados y con responsabilidad cumpliendo las normas de ética de la institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados para los fines que estimen conveniente.

Iquitos, 08 de agosto de 2018.

Jorge Antonio Ríos Torres

Alcalde



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADEMICOS DE LA UCV – MGP

Yo, Dra. **VALENCIA CORAL, NELIDA**, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado - Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: “**Estudio del clima organizacional que influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018**” del estudiante **LEVANO QUISPE JUAN CARLOS**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

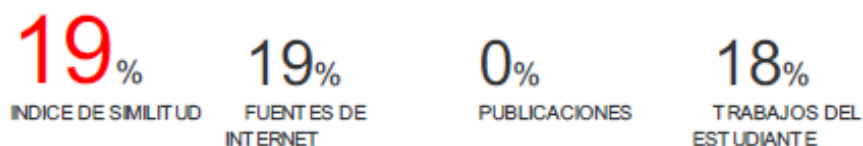
Que, el citado trabajo académico tiene un **índice de similitud de 19%** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad Cesar Vallejo**.

Trujillo, 07 de agosto del 2018

Dra. NELIDA VALENCIA CORAL
DNI. 08728997

Estudio del clima organizacional que influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tapiche, 2018.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	12%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	2%
4	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	www.redalyc.org Fuente de Internet	1%
6	theibfr.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional del Centro	

Estudio del clima organizacional
que influye en el desempeño de
los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Tapiche,
2018.

por Juan Levano

Fecha de entrega: 13-jul-2018 09:56p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 982396301
Nombre del archivo: TESISSSS_LEVANO_ULTIMO.docx (119.08K)
Total de palabras: 7041
Total de caracteres: 42223