



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**El clima organizacional para el desempeño laboral en los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Cristian Héctor Carrasco Ramos (ORCID: 0000-0002-1650-4153)

ASESOR:

Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas (ORCID: 0000-0002-5391-2222)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Chiclayo – Perú

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mis padres Héctor y Nora por acompañarme con su apoyo y brindarme el buen ejemplo de perseverancia.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por darme la dicha de llevar esta vida llena de felicidad, mi familia por su apoyo constante y a mi compañera Milena por alegrarme la vida con su amor.

PÁGINA DEL JURADO



DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER : Carrasco Ramos Cristian Héctor

Para obtener el Grado Académico de **Maestro en Gestión Pública**, ha sustentado la tesis titulada:

El clima organizacional para el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Laguna, Mocupe, 2019.

Fecha: 10 Agosto del 2019

Hora: 12:30 pm

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea

Firma:

SECRETARIO: Dra. Vilma Monteagudo Zamora

Firma:

VOCAL : Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas

Firma:

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad.

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cristian Héctor Carrasco Ramos estudiante del programa de Maestría en GESTIÓN PÚBLICA, de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con documento nacional de identidad 41766543, con la tesis titulada "El clima organizacional para el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe 2019."

Declaro bajo juramento que:

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

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

Chiclayo, 07 de Octubre, 2019.



Cristian Héctor Carrasco Ramos.

DNI.41766543.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
INDICE	vi
INDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	12
2.1. Tipo y Diseño de la investigación.....	12
2.2. Operacionalización de las variables.....	13
2.3. Población, muestra y muestreo.....	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez, confiabilidad y ética.....	14
2.5. Procedimiento	15
2.6. Método de análisis de datos	16
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES.....	31
VII. REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	36
Matriz de Consistencia.....	37
Instrumento de Recolección de Datos.....	38
Validación del Instrumento	39
Autorización para la Publicación Electrónica de la Tesis.....	42
Autorización para el Desarrollo de la Tesis	43
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.....	44
Reporte Turnitin.....	45
Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.....	46

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla N° 1. La Dimensión Relaciones Humanas de la variable Clima Organizacional. Mocupe, 2019	17
Tabla N° 2. La Dimensión Comunicación de la variable Clima Organizacional. Mocupe, 2019.....	18
Tabla N° 3. Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Lagunas. Mocupe, 2019.....	19
Tabla N° 4. Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad frente a la Dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional. Mocupe, 2019.....	20
Tabla N° 5. La Dimensión Eficiencia de la variable Desempeño Laboral Mocupe, 2019.....	21
Tabla N° 6. La Dimensión Eficacia de la variable Desempeño Laboral Mocupe, 2019.....	22
Tabla N° 7. La Dimensión Cumplimiento de Objetivos - Efectividad de la variable Desempeño Mocupe, 2019.	23
Tabla N° 8. Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019.....	24
Tabla N° 9. Análisis de Correlación entre las variables clima y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe,2019.....	25
Tabla N° 10. Correlación entre las variables de estudio Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019.	26
Tabla N° 11. Correlación entre las variables de estudio Desempeño Laboral y las dimensiones del Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019.	26
Tabla N° 12. Correlación entre la variables de estudio Clima Organizacional y las dimensiones de la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019	27

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. La Dimensión Relaciones Humanas de la variable Clima Organizacional. Mocupe, 2019.	17
Figura N° 2. La Dimensión Comunicación de la variable Clima Organizacional. Mocupe, 2019	18
Figura N° 3. Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Lagunas. Mocupe, 2019.	19
Figura N° 4. Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas referente a la Dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional. Mocupe, 2019	20
Figura N° 5. La Dimensión Eficiencia de la variable Desempeño Laboral Mocupe, 2019	21
Figura N° 6. La Dimensión Eficacia de la variable Desempeño Laboral Mocupe, 2019.	22
Figura N° 7. La Dimensión Cumplimiento de Objetivos - Efectividad de la variable Desempeño Laboral Mocupe, 2019.....	23
Figura N° 8. Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019.....	24
Figura N° 9. Resultado de respuesta de los trabajadores de la Municipalidad, para la variable Clima organizacional y Desempeño Laboral. Mocupe, 2019.....	25

RESUMEN

La presente investigación busca objetivamente resolver la coherencia entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores de la Municipalidad de Lagunas Mocupe. El enfoque fue cuantitativo y de tipo descriptivo, diseño: No experimental correlacional transversal; donde la población consta de 40 trabajadores de la institución en mención. Se aplicó la técnica encuesta a través de dos instrumentos elaborados por el autor y validados por juicio de tres expertos y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, el cuestionario para ambas variables fue de 23 preguntas. La información se procesó y se analizó con el programa SPSS v22. Se determinó que el clima organizacional y desempeño laboral muestran una relación baja no significativa ($r=0.560$), la relación humana interpersonal tiene una relación de 38%, significativa con el desempeño laboral (44%) y la comunicación (46%). El liderazgo como parte del clima organizacional tiene una relación 49% de casi siempre, significativa con el desempeño en los trabajadores de la Municipalidad. Recomendar al Señor Alcalde, dar inicios de fortalecimientos al Clima Organizacional que se tiene, para así poder incrementar las estadísticas a través de jornadas de sensibilización, apostando por capacitaciones, talleres, jornadas de afianzamiento de normas de convivencia y ejemplificación de casos prácticos.

Palabras claves: Clima Laboral, Desempeño Laboral, Relación Humana.

ABSTRACT

This research seeks to objectively resolve the coherence between organizational climate and performance in workers of the municipality of Lakes Mocupe. The approach was quantitative and descriptive, design: correlational experimental non-cross; where the population consists of 40 employees of the institution in question. The technical survey was applied through two instruments made by the author and validated by three expert opinion and reliability through the alpha of Cronbach, the questionnaire for both variables was 23 questions. The information was processed and analyzed with the SPSS program v22. It was determined that the organizational climate and work performance show a non-significant low relationship ($r = 0.560$), human relationships have a ratio of 38%, significant with the work performance (44%) and communication (46%). As part of the organizational climate leadership has 49% of almost always, significant performance in the workers of the municipality. Recommend to the Mayor, give early fortifications to the organizational climate that has, thus to increase stats through sensitization workshops, betting on trainings, workshops, Conference on strengthening of standards of coexistence and exemplification of case studies.

Keywords: Work environment, performance work, human relationships.

I. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad es necesario reconocer el cambio constante del cual están sujetas todas las organizaciones ya sean las de índoles privado o público, las cuales tiene que adaptarse a dicha condición con la finalidad de seguir ejecutando sus prácticas organizacionales con la finalidad de tener un impacto positivo en la sociedad y la población objetivo. Por ello es preciso que las organizaciones presenten adecuadas condiciones internas, donde pueda coexistir un adecuado clima laboral, de tal manera impacte favorablemente en el desempeño de los trabajadores.

El clima organizacional es un ingrediente necesario en la productividad, ya que se involucra con el bienestar del personal a todo nivel de la estructura organizativa, sin embargo cuando no se fomenta un adecuado clima de trabajo al no implicar de manera constante en este proceso a los trabajadores igualitariamente afecta de manera negativa en los resultados organizacionales afectando su rendimiento de igual manera la retención del capital humano puesto que no perciben condiciones adecuadas para su desenvolvimiento, entonces resulta necesario que las entidades públicas le den la importancia correspondiente a esta variable ya que afecta un adecuado cumplimiento de actividades y labores encomendadas.

Existen organizaciones alineadas a prestar servicios destinados a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, que deben desplegar una serie de procesos de calidad. Es así que la Municipalidad Distrital de Lagunas de Mocupe, entidad que evidencia dificultades en la interacción interpersonal puesto que los trabajadores poseen escaso apoyo entre sí, baja cooperación y competencia para el trabajo en equipo, afectando notablemente la convivencia. Del mismo modo existe marcada afectación en la comunicación oportuna y acceder a la información de la mayoría de los trabajadores afectando la motivación, delegación y cumplimiento de tareas, como su participación por estas condiciones se considera necesario realizar un análisis orientado a establecer si Clima organizacional de la entidad citada, ya que afecta o repercute en el desempeño laboral de sus trabajadores, con finalidad de ser fuente de información necesaria para brindar alternativas de solución y aportar a la organización en la toma de decisiones y acciones de los directivos, para que puedan desplegar acciones mediatas e inmediatas de mejoría.

Por tal motivo el valor de realizar la investigación es porque se sustenta en una propuesta metodológica de fomentar estrategias que mejoren el clima y por ende todo este proceso se vea reflejado en el desempeño de los trabajadores de dicha entidad edil. El Clima organizacional se puede utilizar como vínculo o barrera que definitivamente va afectar positiva o negativamente a la productividad. Así mismo, la importancia de convertirse en herramienta instructiva porque se destina a mejorar la medición de indicadores de las variables en estudio.

En cuanto a los estudios previos referidos a lo planteado en la presente análisis de carácter internacional tenemos Del Toro, (2012), afirma que existe una relación positiva moderada entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería.

Williams (2013), en una dependencia pública, se planteó ¿ cuál es la apreciación del capacidad humano sobre la relación en el clima organizacional? ,lo que busca es encontrar conveniencias y solidez que deberán ser utilizadas en la mejora del Clima organizacional del municipio, esto a su vez busca tener colaboradores y de esta manera sentirse vinculados en dar un buen servicio, para ello se aplicó método de poder recolectar información a partir de 25 ítems que contenían dimensiones como dominio, incentivo, conexión , espacio físico y trabajo en equipo a 20 participantes de diferentes áreas de la organización.

En Perú, Solano (2017), en su investigación nos detalla la conexión entre clima y el desempeño de los trabajadores, obteniendo como resultado la existencia de una relación entre dichas variables, así mismo demostró la existencia de un inapropiado clima y acciones pobres con trascendencia en la ejecución del trabajo realizado por los involucrados.

Alfaro (2012) determino la relación entre el grado de satisfacción laboral, detallando variables de importancia como: condición, tiempo, género, donde resalta la importancia del papel y la responsabilidad de los gobiernos para promover el crecimiento urbano y rural. Concluye que para involucrarse en un servicio de buena

calidad se debe mantener un clima laboral aceptable donde las condiciones sean optimas en motivación personal.

Por su lado López (2013), en su estudio dirigido a trabajadores, tiene como propósito darnos un alcance de como poder identificar entereza y ocasión para que sea más favorable a desarrollar un Clima organizacional que esté acorde y que refleje todo un protocolo de mejora para el servicio a los ciudadanos, diseñando estrategias, pautas, herramientas, para poder agrupar información a través de encuesta vía internet utilizando la escala Likert, aplicada a todos los trabajadores de dicha institución pública, alineándose a tipo de investigación correlacional, exploratorio de enfoque cuantitativo, con 20 dimensiones, López concluyó lo importante que es el conocer y mejorar el clima organizacional para que se vea reflejado en los resultados de los trabajadores aumentado su productividad, pues el Clima cuando es óptimo es un plus para los trabajadores repercutiendo en la mejora de su utilidad, eficiencia y asimismo va destacar la importancia del capital humano con el tiempo necesita atención y ser evaluados constantemente.

Los aportes sobre clima y desempeño enmarcados para sustentar teóricamente la presente investigación radicará en citar los aportes de diferentes teóricos así tenemos a Brunet (2011), quien nos refiere que los orígenes no están claros y detallados, por lo que considera que el clima tiene su origen en una ideología de la Escuela Gestal, donde hacen referencia al enfoque en la percepción, esto quiere decir que el hombre tiene conocimiento del entorno en el que vive, basándose en modelos sociales que al final influye en su comportamiento.

El clima organizacional es el ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentran en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, el cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su eficiencia en el trabajo. (Méndez,2006) Por tanto es una cualidad o propiedad del ambiente organizacional que percibe o experimenta los miembros de la organización e influye en su comportamiento. (Chiavenato, 2007).

Pintado (2011), lo detalla como una agrupación de destreza, cualidad y dominio que se encuentran de forma latente en el ambiente de trabajo, y que de alguna manera son susceptibles de ser percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que de una u otra forma van a ser influyente; es decir se

entiende como un concepto de percepción directa o indirecta que se enmarca en los empleados o trabajadores.

Del mismo modo Furnham, (2001), afirma que es una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores. Un deterioro en el clima va afectar en el buen desenvolvimiento de las actividades y afectando al bienestar de los trabajadores en los distintos niveles que pueden existir (Martinez, 2006)

Por otra parte, sobre las características de las variables estudiadas, vamos a citar el aporte brindado por Rodríguez (2004), quien nos manifiesta lo siguiente el clima en las organizaciones, presenta características de ser perdurable aunque al mismo tiempo hay modificaciones por razones externas que van impactar en el comportamiento de los trabajadores un adecuado clima trae como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar en el desempeño de sus actividades laborales, de tal manera que se ve influenciado en comprometer y reconocer a los trabajadores, en sus actitudes, asimismo el clima va tener una influencia en la afectación de variables como el modos de direccionamiento, políticas, sistema de compromiso y despido, así como también vamos a tener otro ítem de un inadecuado clima en los índices de ausentismo y de rotación excesiva.

Por otro lado, para Díaz (2004), el clima organizacional presenta las siguientes particularidades: nos detalla que cada organización maneja un clima particular dentro de su entorno y está a la vez puede ser perdurable y cambiante, con ciertos índices de ser cuantificado, observado y tener resultados objetivos coincide con lo planteado por Rodríguez (2004), en cuanto a que el clima afecta las posturas y al comportamiento e incide en los resultados de la organización.

Lo que detalla Alves (2000), con respecto al clima organizacional se refiere a que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son aquellos factores que dentro de un Clima organizacional favorable, dará como consecuencia una alta productividad y un alto rendimiento. El clima donde se desenvuelve una actividad laboral, es un elemento esencial en las la concepción de los trabajadores para así tener un concepto restable en la estructuras y procesos que se puede implementar y desarrollar en un ambiente laboral, cuya importancia radica que el

hecho señalado por la evidencia científica, en la que detalla que el comportamiento de empleado es el resultado de las percepciones que tenga los factores de organización; más aún sabiendo que van a depender en gran medida de las actividades, interacciones y múltiples experiencias que cada miembro experimente en su organización.

Tal es así Garza(2010), el clima organizacional es un claro reflejo de la interacción de características personales y organizaciones, tal es así que el comportamiento de los individuos en la organización trae como consecuencia que se origine un ambiente que la afectación sería múltiple.

En su investigación de Quispe y Tito (2013), llega a conclusión que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal que elabora, por lo tanto se ve una gran influencia donde se ve afectado el concepto de liderazgo autocrático, de tal manera que impide las aportaciones de nuevas ideas preponderando un manejo de valor agregado al trabajo en su esencia. Con respecto al concepto de reciprocidad parte de un trato homogéneo y justo que en ocasiones el trabajador percibe en función a una comunicación de forma vertical. Huamani (2012), detalla que la estructura organizacional en la institución como es el Banco de Nación, donde el trabajo se limita a criterios que definen políticas, reglas y procedimientos claro y precisos esto va a coadyuvar a que el personal en mérito a sus funciones no llegue a la monotonía de sus labores, sobre la responsabilidad detalla en su investigación no es otra cosa que el manejo eficiente y eficaz frente a las actividades por realizar con mucho calor humano como un indicador participativo que al final permita lograr al personal un excelente clima organizacional.

Vargas (2014), nos detalla que es importante tener en cuenta el papel fundamental que cumple el talento humano dentro de las organizaciones, para esto es bueno las motivaciones que la organización puede brindar a sus trabajadores y es aquí donde está el clima organizacional, dada a su importancia lo que busca es darle su lugar al ser humano donde le corresponde. Para Rosales (2012), manifiesta que cuando uno evoca al término clima hace referencia a un ambiente propicio que involucra a los miembros entrañablemente, por eso se detalla que entre los factores que conforman el clima organizacional están, la estructura y la naturaleza de la organización.

Por consiguiente, el concepto de clima organizacional es un tema que aun despierta el interés por múltiples profesionales y disciplinas, partiendo de una misma razón de que

hay un reconocimiento sobre la destacada influencia y al mismo tiempo son influyentes donde se destaca las interacciones: sujeto y organización. Tal es así que las variables concepciones que se pueden tener, no siempre van a determinar la inclusión entre sí; tal es así que hasta la fecha se maneja un consenso entre clima y calidad en la vida laboral que tiene una gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización. Dicha conceptualización está en función de las orientaciones y de los métodos de medición adoptados por los teóricos e investigadores.

Para Robbins (1990), conceptualiza el clima como identidad de la entidad y al mismo tiempo se identifica con los patrones culturales ya que nos ayuda a mantener una posición para reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas. Por otra parte definir la gran importancia de la cultura organizada, se maneja como un factor estable que con el transcurrir del tiempo puede generar diferencia. Chiavenato (1990), por su parte detalla que el Clima organizacional es un medio interno y la atmósfera de una organización. Los múltiples factores como la tecnología, reglamentos, de alguna u otra forma influye en el comportamiento de los trabajadores, con su desempeño y producción. Tal es así que Silva(1996), en su obra nos brinda un panorama donde conceptualiza el clima como algo innato, propio del individuo que se encuentra en la organización y al mismo tiempo pertenece al sistema, donde al final se maneja criterios de inclusión entre las mismas personas y sus individualidades.

Lo que detalla Pastor (2018), el clima organizacional ha sido indagado desde tiempos atrás y en la actualidad a llegado a ser de importancia, lo que evidencia que este tema ha dejado de ser ajeno en las organizaciones para convertirse en un concepto de relevante importancia. A manera de resumen el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales que todos los individuos tienen en su ambiente y que reflejan la interacción de las diferentes características personales en forma individual y de las organizaciones. Según Montejo A(2009), nos brinda un panorama general del concepto de desempeño como un accionar, conductas, que están susceptibles de ser fiscalizados donde sus características son de relevancia para alcanzar objetivos que fueron plasmados por la entidad y que son susceptibles de ser medidos en múltiples factores de forma individual y su influencia en el nivel de contribución.

Entonces podemos afirmar que se entiende que los factores que influyen en sus acciones para el logro de sus objetivos y habilidades para así poder conseguir el compromiso con

la empresa. Para Ojeda(2011), cuya investigación lo que busca es demostrar la reacción entre clima y desempeño; con su trabajo llega a la conclusión que el clima es un fuerte pilar indicativo para que se pueda demostrar la funcionalidad de la entidad en todos sus clases, y con ellos estaríamos en la posibilidad de poder identificar aquellos factores que son susceptibles de intervención en la organización , coadyuvando a identificar problemas y áreas que son susceptibles de algún cambio y sean influyentes en el desempeño.

Lo que detalla Arratia (2010) en su investigación donde destaca la importancia de la relación que existe entre condiciones de trabajo, desempeño y evaluación docente, narra posibles vínculos entre las tres variables, lo que permite manejar un concepto de reciprocidad entre las mismas. Yubisay (2013) en su trabajo detalla después de amplia los resultados obtenido en su investigación, nos detalla que un clima en los centros educativos es preponderante, con desconfianza dentro del ámbito gerencial institucional reflejado en la desidia de la participación del personal para así poder tomar decisiones que ayuden a mejorar y dar buenos resultados en el clima organizacional de sensibilización como un factor determinante en el desempeño laboral.

Para Marroquín y Pérez (2011), en su investigación detalla que el clima organizacional es importante debido a que parametra las actividades en forma positiva para alcanzar niveles de buen desempeño laboral, donde se permite la libertad en la realización de sus labores, donde las condiciones laborales son muy importantes para ser influyentes en las relaciones entre compañeros de trabajo y así poder responder a sus obligaciones con mucha responsabilidad. Por otra parte Alvarado (2014), en su investigación concluye que después de realizar un análisis entre las variables clima organizacional y seguridad de paciente, indica que existen correlaciones significativas, datos significativos en los casos de comunicación, ambiente y condiciones de trabajo, dirección, situación de cambio.

Cervera (2012), en su investigación detalla que el clima organizacional en la Institución Educativa del Distrito de Olivos tiene relación significativa con las diferentes áreas, por lo tanto la influencia en el cambio genera un liderazgo transformacional tanto entre mujeres como varones. Según Garcia (2009), dicho termino fue utilizado en los años 60 del siglo pasado, tal es así que Chruden y Sherman (1982), detalla que una organización tiene o maneja su propio rasgo; al igual que Gibson (1990) detalla que el

clima es un conjunto de caracteres que describe una organización, de tal manera Litwin(1987) nos afirma que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional. Para Fernández y Asencio (1989), afirma que el clima organizacional es un conjunto de características psico-sociales.

Según Hall(1996)clima se refiere a un conjunto de propiedades del ambiente laboral, para Martines(1999) , las organizaciones posee un ambiente interno o específico que se caracteriza y se diferencia de los demás. Tal es así que Goncalves(2003), nos reafirma que el clima es un elemento múltiple y según Garcia (2009) el clima es una organización donde hace referencia al comportamiento, estructura y procesos que se interrelaciona entre los trabajadores y la misma organización.

Para Dessler(1979) detalla que el clima está en la función que cumple un vínculo entre objetivos y organización.

Las mediciones del clima, son cualidad que no permite la medición; y para su consolidación en la investigación es necesario que gocen de reconocimiento y así tenemos:

Las relaciones entre trabajadores, están destinados a crear y manifestar entre aquellos trabajadores un clima de cordialidad, amistad, confianza, donde ciertas reglas sociales van a ser cumplidas y aceptadas por los mismos, de tal forma que su conducta será aceptable y reconocida (Ibañez,2009), lo que incrementará la calidad y así tomar decisiones que arrojen índices de satisfacción laboral donde incidan directamente en el desempeño que estos tengan (Brunet, 2009).

La comunicación es la transferencia de información y significado de una persona a otra o manera de relacionarse con otras personas a través de datos, ideas, pensamientos y valores para compartir sentimientos y conocimientos Chiavenato (2000). Se considera como una herramienta dentro de la misma organización y tiene un papel importante en el mismo. (Castro, 2012).

El liderazgo, entender el concepto de liderazgo es hablar de un concepto de proceso, en el cual el trabajador tiene una importante y reconocida influencia sobre las demás personas, donde maneja criterios de motivación, inspiración y dirige sus actividades para que se esfuercen de manera óptima y comprometida para alcanzar los objetivos o metas del grupo o la organización (Jones, 2006: Koonts, 2007: Robbins, 2010).

Como segunda variable propuesta para la investigación es el desempeño laboral, que es el comportamiento que tiene el trabajador para ir tras objetivos que están fijados como estrategias individuales y así alcanzar el compromiso asumido (Chiavenato, 2000).

Las dimensiones de esta variable consignadas para el presente trabajo de investigación son:

La Eficiencia que es la mejor forma de realizar las cosas, a fin de que los múltiples recursos se puedan aplicar de forma racional (Chiavenato, 2007), con la menor cantidad de recursos (Koonts, 2007), o mínima inversión (Robbins, 2010).

La Eficacia se preocupa de los medios, procesos que sean los más indicados, debidamente planeados y organizados, con la finalidad de optimizar los recursos que se tienen (Chiavenato, 2007). En cambio para Koontz & Weihrich (2004) es el cumplimiento de objetivos, y para Robbins & Coulter (2005) nos detallan la capacidad de poder realizar actividades aceptables que van a influir en el trabajo y al mismo tiempo se alcanza los objetivos establecidos.

La Efectividad es el grado de cumplimiento de los objetivos, producto de dividir los resultados obtenidos entre las metas predeterminadas (Pérez, 2013), o al logro de objetivos: la relación entre el resultado y la expectativa (Kinicki, 2003). Por otra parte para alcanzar porcentajes de efectividad, cada empresa tiene que buscar un equilibrio entre los objetivos, funcionalidad, recursos y satisfacción del personal; de esta manera sería esos los criterios que se deben tener en cuenta.

Brunet (1987), detalla que el clima está limitado en dos grandes concepciones: uno desde el punto de vista de la Escuela Gestalt, que se concentra en una idea de organización de la percepción, la suma de las partes son determinantes y latentes en una organización. Y para la Escuela Funcionalista, toma dos criterios como son el pensar y postura de la persona, tal es así que el ambiente que los rodea influye, las diferencias individuales también son coadyuvante en adaptación de individuo a su medio.

El concepto de clima organizacional desde el punto de vista de los Estructuralistas, surge a partir del tamaño de la organización, centralización o descentralización para la toma de decisiones, el nivel jerárquico, tecnología y el comportamiento individual sin dejar la esencia de lado como es la propia personalidad del individuo en la determinación significativa de sucesos organizacionales (Martin y Colbs, 1998). Los

Humanistas, refieren que es una agrupación de percepciones que los trabajadores tienen de su entorno y que reflejan la interacción entre los rasgos de cada uno de ellos, con la organización a la que pertenece (Martin y Colbs, 1998). La Escuela Sociopolítica y Crítica, esta autora nos da una panorámica de una idea general, de manera inmediata agrupa aquellos componentes de una organización; haciendo referencia a comportamientos, valores, y sentimientos que se poseen frente a la entidad donde laboran (M y Colbs, 1998).

Por lo general detalla Likert sobre su teoría de clima, que el comportamiento de los trabajadores es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones de trabajo que perciben asumiendo énfasis en sus esperanzas, capacidades y valores, de tal manera que las reacciones están determinadas por la percepción. No olvidar que hay tres tipos que van a determinar cuáles son los rasgos propios de una organización de la cual van a ser determinantes para influir en la percepción individual del clima que son; tres tipos de variables.

En ese orden de aportes teóricos debemos plantearnos la interrogante ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019?

Con todo lo detallado, determinamos ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral que brinda el trabajador de la Municipalidad, identificando estas dos variables que favorecerán una atención de calidad en beneficio del usuario.

Así mismo el presente estudio se justifica ampliamente por su relevancia teórica que a futuros trabajos de investigación les permitirá estructurar un sólido marco teórico para informarse sobre clima y desempeño y de esta manera se tiene un lineamiento para generar un entendimiento lícito para la institución.

De otro lado, se justifica desde el punto de vista social y práctico, al beneficiar al alcalde y funcionarios contar con información real al permitir reflexionar a fin de fortalecer la atención al usuario.

Se observa en la Tabla N° 01 que la variable desempeño se relaciona positivamente con clima organizacional; porque el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0,560 lo cual indica una relación directa, así mismo indica que a mayor sea la variable

de clima, mayor también será el desempeño, esta relación con el p valor es 0.066 que indica relación significativa entre las variables con una muestra de 40 personas.

La realidad descrita nos permite formular: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019?

EL presente estudio se justifica teóricamente porque toma en cuenta teorías existentes sobre desempeño y clima y toma en consideración las respectivas dimensiones para una correcta evaluación del nivel de desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe; de tal manera que se defina y tenga claro el correcto funcionamiento y proceso que debe realizarse en la entidad para llegar a un óptimo desempeño laboral basado en un adecuado clima organizacional.

El estudio se justifica metodológicamente porque para poder cumplir con los objetivos propuestos se elaboró los instrumentos que permitieron recabar la información en forma oportuna y asertiva, lo que redundó en la obtención de resultados verdaderos.

El estudio tuvo como objetivo general definir la interacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019

Para lograr dicho objetivo se planteó los siguientes objetivos específicos:

- Identificar el nivel de clima organizacional y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019.

La investigación se plantea como hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019.

II. MÉTODO

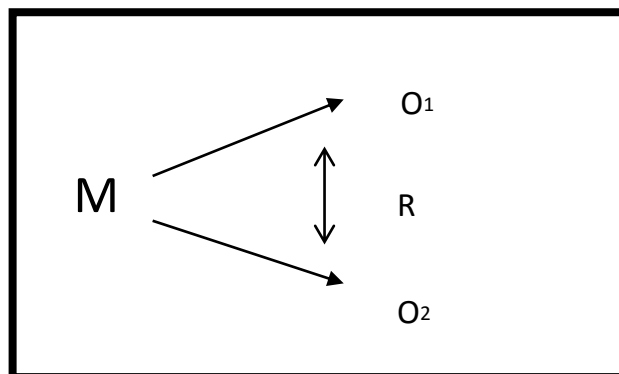
2.1. Tipo y Diseño de la investigación

El tipo de investigación es descriptiva, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Asimismo, el diseño es descriptivo correlacional, porque según Hernández, (2010) recolectará datos de forma única, en un tiempo determinado para así poder describir las variables y al mismo tiempo detallar la relación que existe entre ellas y finalizando con un análisis de su interrelación.

También es no experimental, transversal, tal como lo manifiesta Hernández (2010). Debido a que no se podrá alterar las variables, donde la recolección de datos fue un momento determinado, de tal forma que busca de una u otra manera describir las dos variables, su relación, su interrelación y su incidencia en un momento dado en la investigación.

El modelo está representado en este esquema:



Para cual:

M = 40 trabajadores

O1 =Clima Laboral.

O2 =Desempeño Laboral.

R =Relación existente entre las variables.

2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES.	DIMENSIÓN.	INDICADORES.	ESCALA DE MEDICIÓN.	NIVELES DE MEDICIÓN.
Clima organizacional.	Relaciones humanas / interpersonales.	- Soporte y ayuda en compañeros de trabajo. - Adherencia - coexistencia adecuada entre trabajadores.	Escala Likert	
	Comunicación .	- comunicación interna. - Medios adecuados de información. - Acceso a la información. - Información adecuada y oportuna.		Nunca Muy pocas veces Algunas Veces Casi Siempre Siempre
Desempeño laboral.	Liderazgo.	- Delegar actividades. - Participación. - Motivación e inspiración.		
	Eficiencia.	- Conocimiento de los documentos de gestión. - Pro actividad. - Habilidades para resolución de conflictos.	Escala Likert.	Nunca Muy pocas veces Algunas Veces Casi Siempre Siempre
	Eficacia.	- Cantidad de trabajo - Calidad - Trabajo en equipo		
	Cumplimiento de objetivos.	-Retroalimentación - Evaluación de desempeño. - Adecuado servicio de atención a los y las usuarios (as).		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

La población estará conformada por un total de 40 trabajadores de la Municipalidad de Lagunas Mocupe, Para efectos de la investigación se trabajó con toda la población, siendo un estudio de población Muestral de 40 trabajadores. Se aplicará el tipo de muestra no probabilística, siendo un muestreo por conveniencia (Hernández 2010).

Criterios de Inclusión:

- Trabajadores administrativos cuya intervención sea voluntaria.
- Trabajadores de dicha entidad que asistieron a laboral el día en que se administrará los instrumentos de evaluación.
- Trabajadores de ambos sexos y mayores de edad.

Criterios de exclusión:

- No ser trabajador en la entidad seleccionada para investigación.
- Trabajadores que no deseen participar en dicha evaluación.

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

El instrumento que servirá para recopilar información a utilizar será la encuesta diseñadas para ambas variables de estudio , siendo así esta técnica es cuantitativa resultan de suma importancia porque nos brindaran información detallada de las personas encuestadas a través de múltiples preguntas de opción múltiple según refiere (Hernández 2014) .

Según Trespacios (2005) quien menciona que las pesquisas son dispositivo de investigación descriptiva que busca una identificación primaria de las interrogantes que se dieron a las encuestados que fueron seleccionados como muestra. Es así que las encuestas fueron utilizadas para la evaluación de cada variable, fueron dirigidas a los trabajadores, dicho instrumento contó con validez lo que indica ciertamente el grado en que el instrumento mide, Hernández (1998) haciendo necesaria la calificación y la opinión de jueces expertos en la materia.

Para tal efecto se entregará a cada juez con dominio en la investigación de las variables propuestas una matriz de evaluación para que consideren de manera independiente y objetiva las calificaciones de cada herramienta. Por otro lado, en cuanto a la confiabilidad, serán obtenidos por el coeficiente Alfa de Cronbach, para reconocer el grado de confiabilidad de las encuestas, además para obtener la varianza de cada ítem será través del aplicativo computarizado denominado Statistical Product and Service Solutions SPSS versión 22.

Se tendrá en cuenta fundamentalmente los aportes de De Vellis (2006) sobre este punto.

Rangos.	Magnitud.
Por debajo de 0.50	Inaceptable.
0.50 - 0.55	Indeseable.
0.55 - 0.60	Mínimamente Aceptable.
0.60 - 0.70	Respetable.
0.70 - 0.80	Buena.
0.80 - 0.90	Muy Buena.

Ladriere (2000), detalla que cuando uno inicia un proceso de investigación está destinada a solucionar problemas; para ellos se busca actuar objetivamente buscando respuestas a preguntas mediante interpretaciones científicas de tal forma alcanzar la verdad material ; tal es así que el ser humano juega un papel importante en la investigación, con respecto a la conducta juega un papel determinante, para el manejo de los intereses propios y al mismo tiempo la organización de la cual representan; por otra los principios y su utilización del fin como objetivo central del logros que va contribuir a manejar la investigación científica sin violar los principios éticos.

2.5. Procedimiento

Sobre el actuación para la realización de la misma de manera individual los participantes podrán brindarnos datos en un tiempo aproximado de 50 minutos, para ello se hará uso de un equipo de cómputo y el programa Excel y el programa SPSS 22.

Para luego seleccionar estadísticos apropiados de acuerdo al objetivo, diseño, tipo de variable y escala de medición en dicha administración de los instrumentos se preverá con anticipación la participación de cada participante , anticipándonos a la intromisión

de variables ajenas a la investigación con el fin de dar objetividad a la presente investigación.

2.6. Método de análisis de datos

La indagación se ejecutará con el empleo del estadístico SPSS 22, para dar respuesta a los objetivos de la investigación previamente se realizara la administración y recopilación de datos tal como lo refiere Hevia (2009).

2.7. Aspectos éticos

Bajo los siguientes criterios:

Autonomía

Con la autonomía lo que se busca es que las personas participantes en esta investigación ejerzan su libertad de elegir en la participación y para ellos de detalla los objetivos, sin buscar algún tipo de injerencia ya sea de forma personal o alguna circunstancia, con un efecto de constancia por su participación con matices de un consentimiento informado en todos sus extremos.

Beneficencia

En este criterio lo que buscamos como investigación es la mejora de los trabajadores , al mismo tiempo se busca garantizar su integridad como participante en el estudio de la presente investigación.

Confidencialidad

En este criterio se buscó asegurar que los participantes, al momento de poder recolectar la información y luego a ser analizado, se tomó todas las medidas de confidencialidad, a efectos de poder manejar con prudencia dicha información para la investigación.

III. RESULTADOS

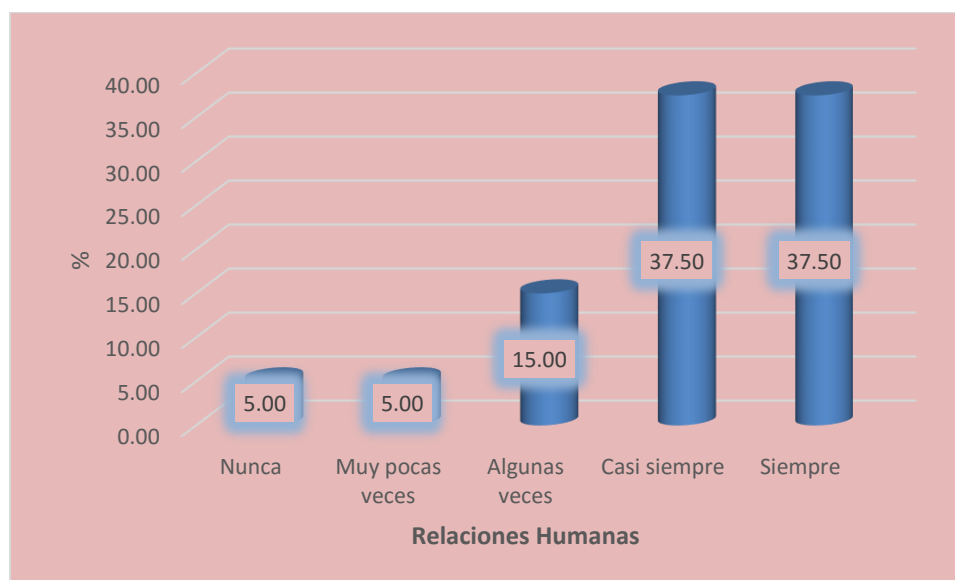
3.1. Nivel de clima organizacional y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019

Tabla N° 1. La Dimensión Relaciones Humanas de la variable Clima Organizacional. Mocupe, 2019

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Nunca</i>	2	5.00	5.00
<i>Muy pocas veces</i>	2	5.00	10.00
<i>Algunas veces</i>	6	15.00	25.00
<i>Casi siempre</i>	15	37.50	62.50
<i>Siempre</i>	15	37.50	100.00
Total	40	100.00	

Fuente: Cuestionario

Figura N° 1. La Dimensión Relaciones Humanas de la variable Clima Organizacional. Mocupe, 2019.



Interpretación:

Más del 80% de los trabajadores refieren que las relaciones Humanas casi siempre y siempre se da en la Municipalidad Distrital de Lagunas.

Tabla N° 2. La Dimensión Comunicación de la variable Clima Organizacional. Mocupe, 2019.

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Nunca</i>	2	5.00	5.00
<i>Muy pocas veces</i>	7	16.25	21.25
<i>Algunas Veces</i>	5	12.50	33.75
<i>Casi Siempre</i>	8	20.00	53.75
<i>Siempre</i>	19	46.25	100.00
Total	40	100.00	

Fuente: Cuestionario

Figura N° 2. La Dimensión Comunicación de la variable Clima Organizacional. Mocupe, 2019



Información:

El 46.25% de los trabajadores refieren que la comunicación siempre se da en la Municipalidad *Distrital de Lagunas*.

Tabla N° 3. Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Lagunas. Mocupe, 2019.

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Nunca</i>	2	5.0	5.0
<i>Muy pocas veces</i>	2	5.0	10.0
<i>Algunas Veces</i>	6	15.0	25.0
<i>Casi Siempre</i>	12	30.0	55.0
<i>Siempre</i>	18	45.0	100.0
Total	40	100.00	

Fuente: Cuestionario.

Figura N° 3. Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Lagunas. Mocupe, 2019.



Interpretación:

Existe un buen Clima Organizacional en la Municipalidad, manifestado por el 45% de los trabajadores.

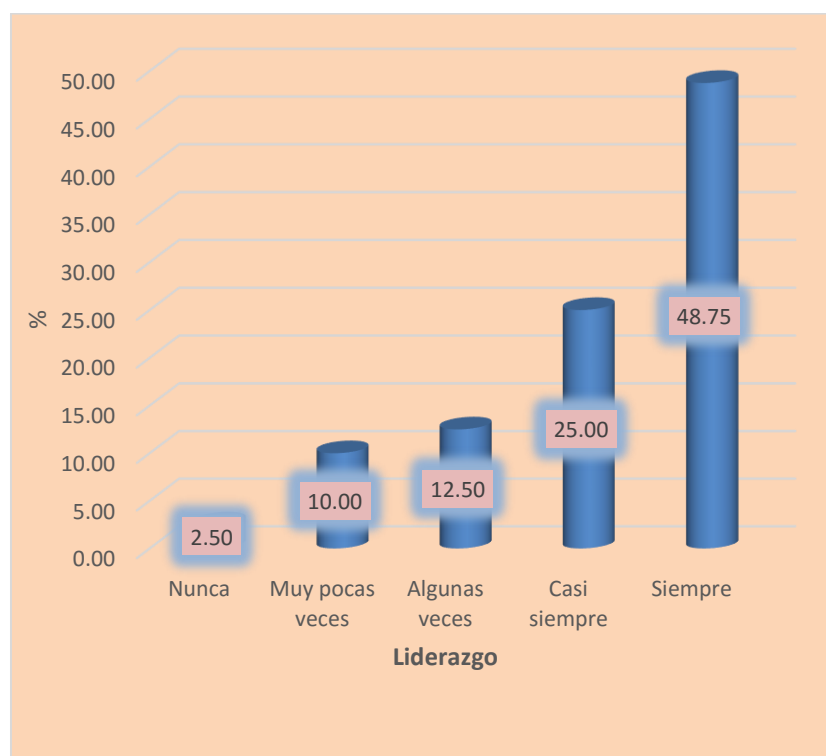
Resultado de las dimensiones del variable desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad.

Tabla N° 4. Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad frente a la Dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional. Mocupe, 2019.

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Nunca</i>	<i>1</i>	<i>2.50</i>	<i>2.50</i>
<i>Muy pocas veces</i>	<i>4</i>	<i>10.00</i>	<i>12.50</i>
<i>Algunas Veces</i>	<i>5</i>	<i>12.50</i>	<i>25.00</i>
<i>Casi Siempre</i>	<i>10</i>	<i>25.00</i>	<i>50.00</i>
<i>Siempre</i>	<i>20</i>	<i>48.75</i>	<i>98.75</i>
<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>100.00</i>	

Fuente: Cuestionario.

Figura N° 4. Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas referente a la Dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional. Mocupe, 2019



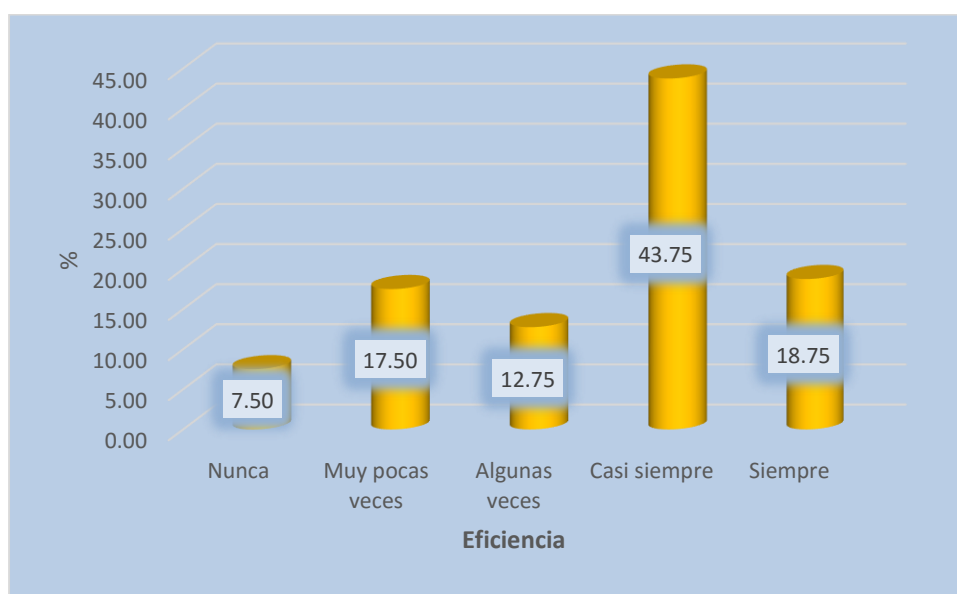
Más del 48.75% de los trabajadores refieren que el liderazgo siempre se da en la Municipalidad Distrital de Lagunas.

Tabla N° 5. La Dimensión Eficiencia de la variable Desempeño Laboral Mocupe, 2019.

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Nunca</i>	3	7.5	81.50
<i>Muy pocas veces</i>	7	17.5	74.00
<i>Algunas veces</i>	5	12.75	12.75
<i>Casi siempre</i>	18	43.75	56.50
<i>Siempre</i>	8	18.75	100.25
<i>Total</i>	40	100.00	

Fuente: Cuestionario.

Figura N° 5. La Dimensión Eficiencia de la variable Desempeño Laboral Mocupe, 2019



Interpretación:

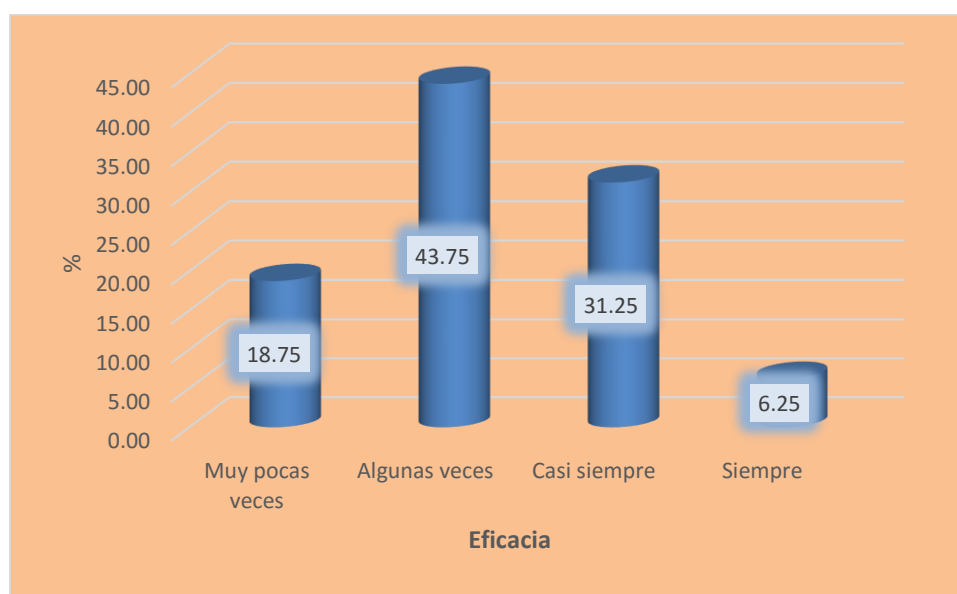
Más del 43.75% de los trabajadores refieren que la eficiencia casi siempre se da en la Municipalidad Distrital de Lagunas.

Tabla N° 6. La Dimensión Eficacia de la variable Desempeño Laboral Mocupe, 2019

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Muy pocas veces</i>	8	18.75	18.75
<i>Algunas veces</i>	18	43.75	62.50
<i>Casi siempre</i>	13	31.25	93.75
<i>Siempre</i>	3	6.25	100.00
<i>Total</i>	40	100.00	

Fuente: Cuestionario.

Figura N° 6. La Dimensión Eficacia de la variable Desempeño Laboral Mocupe, 2019.



Interpretación:

Más del 43.75% de los trabajadores refieren que la eficacia algunas veces se da en la Municipalidad *Distrital de Lagunas*.

Tabla N° 7. La Dimensión Cumplimiento de Objetivos - Efectividad de la variable Desempeño Mocupe, 2019.

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Muy pocas veces</i>	3	7.5	7.50
<i>Algunas veces</i>	18	45	52.50
<i>Casi siempre</i>	13	32.5	85.00
<i>Siempre</i>	6	15	100.00
<i>Total</i>	40	100.00	

Fuente: Cuestionario

Figura N° 7. La Dimensión Cumplimiento de Objetivos - Efectividad de la variable Desempeño Laboral Mocupe, 2019.



Interpretación.

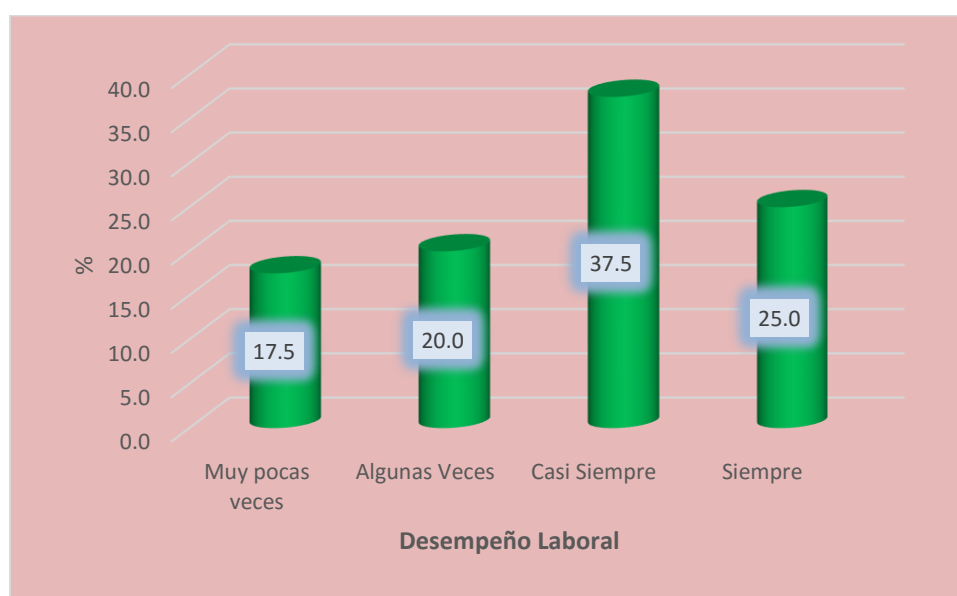
Más del 45 % de los trabajadores refieren que el Cumplimiento de Objetivos – Efectividad algunas veces se da en la Municipalidad Distrital de Lagunas.

Tabla N° 8. Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019.

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Muy pocas veces</i>	7	17.5	17.5
<i>Algunas veces</i>	8	20.0	37.5
<i>Casi siempre</i>	15	37.5	75.0
<i>Siempre</i>	10	25.0	100.0
<i>Total</i>	40	100.00	

Fuente: Cuestionario

Figura N° 8. Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019.



Interpretación.

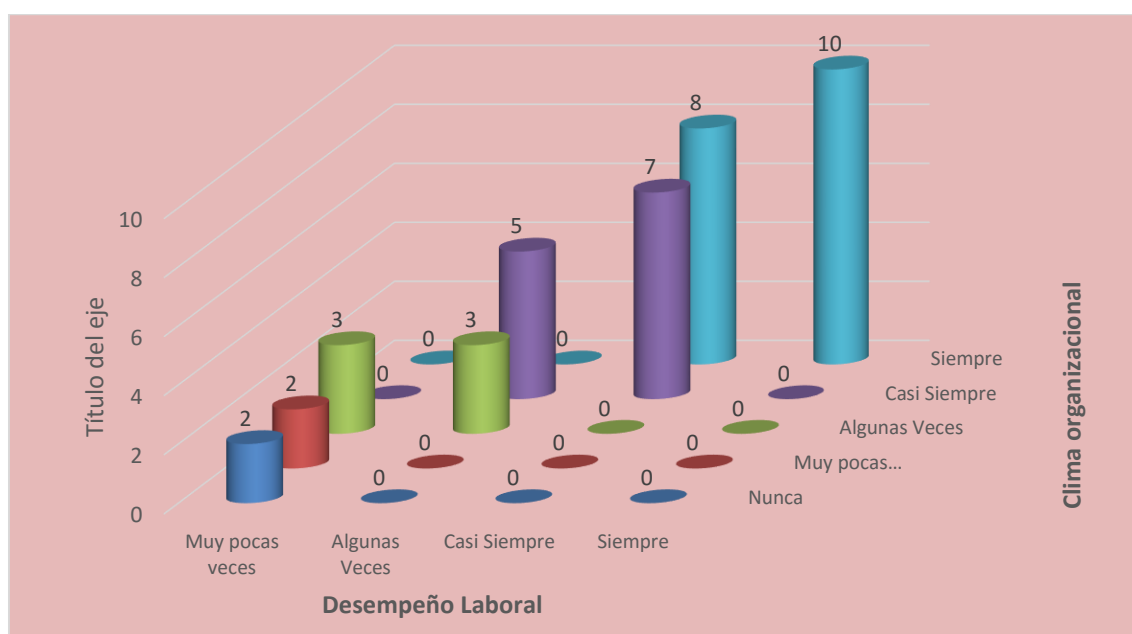
Existe un buen Desempeño Laboral en la Municipalidad, así es manifestado por más del 60% de los trabajadores. (Casi siempre y siempre).

Tabla N° 9. Análisis de Correlación entre las variables clima y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe,2019.

		<i>Clima Organizacional</i>				<i>Total</i>
		<i>Nunca</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Algunas Veces</i>	<i>Casi Siempre</i>	
<i>Desempeño Laboral</i>	<i>Muy pocas veces</i>	2	2	3	0	7
	<i>Algunas Veces</i>	0	0	3	5	8
	<i>Casi Siempre</i>	0	0	0	7	8
	<i>Siempre</i>	0	0	0	0	10
<i>Total</i>		2	2	6	12	40

Fuente: Cuestionario.

Figura N° 9. Resultado de respuesta de los trabajadores de la Municipalidad, para la variable Clima organizacional y Desempeño Laboral. Mocupe, 2019.



Interpretación.

A nivel general podemos observar, en 25 trabajadores coinciden su respuesta al manifestar un buen Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Lagunas. (Respuestas de casi siempre y siempre).

Tabla N° 10. Correlación entre las variables de estudio Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019.

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Correlación de Spearman	,869	,034	10,830	,000 ^c
N de casos válidos	40			

Interpretación.

Podemos observar que la correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral es alto (0.869) en la Municipalidad Distrital de Lagunas

Tabla N° 11. Correlación entre las variables de estudio Desempeño Laboral y las dimensiones del Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019.

			Desempeño Laboral	Relaciones Humanas	Comunicación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,936**	,983**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	40	40	40
	Relaciones Humanas	Coeficiente de correlación	,936**	1,000	,919**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	40	40	40
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,983**	,919**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	40	40	40

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

Tabla N° 12. Correlación entre la variables de estudio Clima Organizacional y las dimensiones de la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019

		Clima Organizacional	Liderazgo	Eficiencia	Eficacia	Cumplimiento de Objetivos	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,984**	,871**	,893**	,903**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	40	40	40	40	40
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,984**	1,000	,874**	,894**	,894**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	40	40	40	40	40
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,871**	,874**	1,000	,853**	,860**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	40	40	40	40	40
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,893**	,894**	,853**	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	40	40	40	40	40
	Cumplimiento de Objetivos	Coefficiente de correlación	,903**	,894**	,860**	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	40	40	40	40	40

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

IV. DISCUSIÓN

Sobre este estudio, evidenciamos que hay un vínculo alto entre clima y desempeño en los trabajadores; es decir las relaciones humanas interpersonales y la comunicación entre los trabajadores influyen en el liderazgo, eficiencia, eficacia y cumplimiento de los objetivos de los colaboradores de la entidad, repercutiendo en el servicio que presta la entidad; resultado que guarda concordancia con lo encontrado por Quispe y Tito (2013), en su estudio titulado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática – Huancavelica” en el que se determina que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal que labora, por lo tanto se ve una gran influencia donde se ve afectado el concepto de liderazgo autocrático, de tal manera que impide las aportaciones de nuevas ideas preponderando un manejo de valor agregado al trabajo en su esencia.

Sin embargo Solano (2017), detalla que la relación entre clima y el desempeño de los trabajadores, obteniendo como resultado la existencia de una relación entre dichas variables, así mismo demostró la existencia de un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, repercutiendo directamente en el desempeño de los servidores.

En cuanto al nivel del Clima como :relaciones humanas interpersonales y la comunicación entre los trabajadores de la Municipalidad distrital de Lagunas Mocupe se caracterizan como siempre y casi siempre en un 45%.

En tanto el nivel de desempeño laboral se determinó que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Lagunas Mocupe 2019, se caracteriza por contar con un nivel de Liderazgo, eficacia, y cumplimiento de objetivos por debajo del 50%, sin embargo más del 60% de los trabajadores manifiesta que existe un buen desempeño laboral.

V.CONCLUSIONES

1. A partir de los hallazgos encontrados en la indagación podemos inferir que existe una correlación alta o significativa de 0.869 entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad.
2. En relación al Clima Organizacional de la Municipalidad, se determinó que el 45% de los trabajadores señalan que existe un buen clima organizacional, es decir las relaciones entre los colaboradores de la entidad y la comunicación es relativamente adecuada.
3. Existe una relación significativa entre el Clima en base a la dimensión relaciones humanas interpersonales de 0.936 y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe 2019.
4. Se evidencia una relación significativa entre el Clima Organizacional en base a su dimensión comunicación de 0.983 con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe 2019.
5. En relación al desempeño, se determinó que más del 60% de los trabajadores refieren que existe un buen desempeño laboral, es decir los niveles de liderazgo, eficiencia, eficacia y cumplimiento de objetivos en las funciones que realizan los trabajadores de la entidad son aceptables.
6. Existe una relación significativa entre el Desempeño Laboral en base a su dimensión liderazgo de 0.984 con el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad.
7. La eficiencia como parte del Desempeño Laboral tiene una relación de 0.871 con el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad.

- 8.** La eficacia como parte del Desempeño Laboral tiene una relación de 0.893 con el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad.
- 9.** Cumplimiento de objetivos como parte del Desempeño Laboral tiene una relación de 0.903 con el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para mejorar los niveles de desempeño en los trabajadores de la Municipalidad, se recomienda mantener un ambiente de confianza entre los jefes y los colaboradores de la entidad manteniendo una buena comunicación, de tal manera que los trabajadores se sientan escuchados, y por ende realicen sus funciones con mayor eficiencia que permita el cumplimiento de los objetivos.
2. Potenciar la formación académica de los trabajadores de la Municipalidad a través de capacitaciones que guarden coherencia al perfil y funciones del trabajador; así como también promover talleres de sensibilización, e integración donde se maneje criterios de relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo, y participación continúa entre los trabajadores.
3. Al estar vinculado el clima organizacional y el desempeño laboral en los procesos y eventos que son dirigidos por los trabajadores, se recomienda dar mayor atención y consideración individual al trabajador apoyando su crecimiento y desarrollo laboral en medio de un clima organizacional de armonía, empatía que les permita alcanzar un desempeño laboral con satisfacción en un liderazgo prometedor.
4. Implementar a través del área de recursos humanos políticas relacionadas a dirigir la gestión y realización de capacitaciones a través de convenios o alianzas estratégicas con entidades educativas que involucre una formación permanente, dando hincapié a factores de evaluación de las múltiples necesidades esto con la finalidad de ofrecer un servicio adecuado y actualizado.
5. Recomendar a los trabajadores de la Municipalidad al igual que la Gerencia Municipal y al Señor Alcalde que sean agentes de participación activa en las múltiples jornadas de capacitación que se puedan desarrollar, esto con la finalidad de poder fortalecer sus conocimientos, capacidades, referente al cumplimiento eficaz de sus labores.

6. Recomendar a la Gerencia Municipal y al Señor Alcalde, implementar ambientes adecuados donde los trabajadores realicen sus labores diarias, con comodidad y conocimiento profesional apropiado.
7. Recomendar al Señor Alcalde, manejar un plan de capacitaciones constantes de coaching profesional, compromiso institucional, donde se pueda involucrar el compañerismo, la solidaridad, la participación entre los trabajadores y de esta manera generar mayores índices de interrelación entre las autoridades y los trabajadores.
8. Se recomienda al Señor Alcalde, Gerencia y trabajadores a ser partícipes de diagnósticos periódicos, con la finalidad de poder adaptar medidas de mejora de forma continua en favor del clima laboral en la cual los trabajadores se desenvuelven.
9. Se recomienda al Señor Alcalde y Gerencia y trabajadores dar prioridad a los puntos débiles de los trabajadores, para así aplicar medidas correctivas en merito a los objetivos establecidos, y al mismo tiempo realizar reuniones periódicas con la finalidad de poder entablar un clima de confianza, integridad, comunicación y experiencia.

VII. REFERENCIAS

- Aguado, J.E. (2012). Clima organizacional de una institución Educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes. Tesis de maestría instacron:USIL; Universidad San Ignacio de Loyola; Repositorio Institucional - USIL; reponame:USIL-Institucional; instname:Universidad San Ignacio de Loyola Lima Perú.
- Alvarado C.(2014). Relación entre Clima Organizacional y Cultura de Seguridad del Paciente en el personal de salud del Centro Médico Naval. Universidad Mayor de San Marcos.
- Arango, J., & Barrera, R. R. (2013). Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucará. Huancavelica-Perú.
- Arratia A.(2010). Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile Influencias y Percepciones desde los evaluados.
- Barroso, P. (2004). Dimensiones del clima Organizacional. Caracas- Venezuela.
- Callomamani R.(2013). La Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa San Juan de Miraflores. Universidad Nacional de San Marcos.
- Carcamo, M. (1968). Las Relaciones Humans Y la Administración de Personal. Chile: Andres Bello. Chile: Andrés Bello.
- Celis , C. (2014). Importancia del clima organizacional en la Productividad laboral.
- Cervera L. (2012). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones Diagnóstico Y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Chiang, M., Martin, R., & Nuñez, A. (2010). Clima Organizacional y la satisfacción Laboral. Madrid: Comillas.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). Introducción a la teoría de la administración. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. México: McGraw Hill.
- Chruden H y Sherman. (1982). Administración de Personal, México Continente.

- De Oliveira Da Silva, R. (2002). Teorías de la Administración. México: International Thomson Editores, S.A.
- Del Toro , G. J. (2012). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con elDesempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. Barranquilla- Colombia.
- Dessler.G.(1979). Organización y Administración. Cali: Hall
- Dominguez, Y. E. (S.F). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos76/efectividadgestion-calidadhotelera/efectividad-gestion-calidad-hotelera.shtml>
- Fernández Díaz y Asensio(1993). Evaluación del Clima de centros educativos.
- Fernández, D. (2010). Comunicación empresarial y atención al cliente. Madrid: Paraninfo.
- Furnham, A. (2001). Psicología Organizacional . México: Universidad Iberoamericana.
- Gan, F. & Belbel, G. (2007). Manual de Recursos Humanos. Barcelona: UOC.
- Garcia, M. G., & Ibarra, A. (2005). Diagnóstico de clima Organizacional del departamendo de educacion de la universidad de Guanajuato. México: Cdroom.
- García, S.(2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico. Revista Científica.
- Gilson ,I. (1990). Las organizaciones: comportamiento, estructura y procesos. México.
- Goncálves, A.(1998). Dimensiones del Clima Organizacional
- Goncalves. A.(2003). Fundamentos del Clima Organizacional. México. Trillas.
- Hernández, C., Fernández, R., & Baptista, L. (2006). Metodología de La investigación. México: McGraw Hill.
- Huamani H.(2012). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral caso: Banco de la Nacion. Lircay.
- Hall.(1996). Comparación del Clima y la Cultura organizacional en el departamento de Ciencias económicas.
- Ibáñez Machicao, M. (2009). Administración de recursos humanos de la empresa. Perú: San Marcos.
- Ibáñez Machicao, M. (2009). Administración de Recursos Humanos de la Empresa. Perú: San Marcos.
- Jones , G., & George , J. (2006). Administración Contemporánea. México: McGraw Hill.

- Juana Ojeda de López (2015). La ética en la investigación. Lima Perú.
- Jiménez.J.(2012). Motivando para mejorar y crecer. Emprendedores. Octubre 2012
- Kolb, D.(1992). Psicología de las Organizaciones. Prentice Hall S.A México.
- Kinicki, A. (2003). Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill.
- Koonts, H, H., & Weihrich, H. (2007). Elementos de administración, un enfoque Internacional. México: McGraw Hill.
- Lusthaus.Ch. (2001). Mejorando el desempeño de las organizaciones: método De Autoevaluación. Canadá: Tecnológica de costa Rica.
- Marroquin y Pérez (2011). El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de Burger King- Guatemala. Universidad San Carlos- Guatemala.
- Martines.R.(2006). Management. El éxito es de quienes pueden cambiar el clima. Octubre 2012.
- Newstrom. D.(1999). Comportamiento Humano en el Trabajo. México.
- Nieves.E.(2008). Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Marca.
- Ojeda, R. (2011). Propuesta para determinar la relación entre el clima organización y el Desempeño laboral. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Paola Pastor Guillén (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores Administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017.
- Quispe y Tito (2013). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática. Huancavelica.
- Robbins, Stephen. (1996). “ Comportamiento Organizacional”. Editorial Hall, México.
- Rosa Rosales Ortiz.(2013). Estilos de dirección y clima organizacional. Lima Perú.
- Vanesa Hernández (2013). Análisis del clima organizacional para medir la satisfacción Del personal en un departamento de recursos humanos. Puerto la Cruz. Venezuela

ANEXOS

Matriz de Consistencia

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS MUNICIPALIDADES LAGUNAS DE MOCUPE 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Lagunas de Mocupe, 2019?	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Lagunas de Mocupe, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de clima organizacional y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Lagunas de Mocupe, 2019. - Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Lagunas de Mocupe, 2019 	Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Lagunas de Mocupe, 2019	<p>Variable independiente: Clima Organizacional.</p> <p>Variables Dependiente:Desempeño Laboral.</p> <p>Dimensiones.</p> <p>Variable Independiente: Relaciones interpersonales, Comunicación Liderazgo.</p> <p>Variable Dependiente: Eficiencia, Eficacia Efectividad.</p>
MÉTODO.	POBLACIÓN Y MUESTRA.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.	
<p>MÉTODO.</p> <p>TIPO: Descriptivo.</p> <p>DISEÑO: No experimental correlacional transversal.</p>	<p>40 trabajadores de la Municipalidad Lagunas Mocupe</p> <p>Población 40 y muestra 40.</p>	<p>- Observación.</p> <p>- Revisión Bibliográfica – Encuesta.</p> <p>-Estadística descriptiva e inferencial- SPSS.</p>	

Instrumento de Recolección de Datos

Clima organizacional – Desempeño laboral

Instrucciones: Respetado (a) colaborador (a) la presente actividad está diseñada para recopilar información de manera confidencial, para tal efecto responda de manera anónima marcando con una “X” en la alternativa que corresponda a su respuesta para la siguiente lista de preguntas que

	Items	Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión	Clima Laboral					
Relaciones humanas / interpersonales	1.- Existe apoyo entre compañeros de la organización que usted pertenece.					
	2.- Existe problemas de índole laboral a partir de malos entendidos o comentarios y críticas personales en su organización.					
	3.- La convivencia entre los jefes y los trabajadores de la entidad es adecuada.					
	4.- Se valora y tolera la manera de pensar sentir y actuar de los colaboradores entre si de la entidad a la pertenece.					
Comunicación	5.- Existe adecuada comunicación entre los colaboradores de la entidad.					
	6.- Se utilizan documentación adecuada para comunicar procedimientos o tareas a los colaboradores.					
	7.- Tiene acceso a la información para cumplir satisfactoriamente sus labores					
	8.- La información proveniente de sus jefes es oportuna					
Desempeño Laboral						
Liderazgo	9.- La asignación de sus tareas considera que son justas y equilibradas.					
	10.- Se le permite ser parte de la planificación de sus actividades laborales.					
	11.- Se considera las opiniones de los trabajadores por sus jefes.					
Eficiencia	12.- Con qué frecuencia hace uso de documentos de gestión tales como MOF, ROF, MAPRO, TUPA, POI , PEI y otros.					
	13.- Usted cree que en el ambiente donde labora permite desarrollar sus iniciativas.					
	14.- Las obligaciones laborales asignadas a su cargo las realiza en el tiempo establecido.					
Eficacia	15.- Recurre a sus compañeros a fin de resolver dificultades presentadas en su área de trabajo.					
	16.- Presenta dificultades para el inicio de sus labores, al llegar a su puesto de trabajo.					
	17.- Se hace cargo de manera responsable de las acciones que debe realizar por la naturaleza de su trabajo.					
	18.- Siente que con los colegas de trabajo existe compromiso para realizar trabajos excelentes.					
Cumplimiento de Objetivos - Efectividad	19.- Evidencia trabajo equipo a fin de cumplir con los objetivos y metas establecidas.					
	20.- Siente que su trabajo esta recompensado con su sueldo.					
	21.- Recibe información pertinente y oportuna cuando realiza sus actividades laborales					
	22.- Su jefe inmediato le hace saber con comentarios constructivos sobre su desempeño en las actividades asignadas a su puesto.					
	23.- Se brinda un servicio de calidad a los usuarios beneficiarios de la entidad.					

a su criterio considere.

Validación del Instrumento

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

1. GENERALIDADES :

Nombre y apellidos: Edilberto Bardales Román

Grado académico: Doctor

Fecha: 23 de junio de 2019

2. OBSERVACIONES

2.1. Forma:

Responde a las variables

2.2. Estructura:

Acceptable

2.3. Contenido:

Acceptable

3. VALIDACIÓN

Luego de evaluar el instrumento

- a. Procede
 b. No procede

Edilberto Bardales Román
Firma sello

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

1. GENERALIDADES :

Nombre y apellidos: *Jackeline Margot Saldana Hillan*

Grado académico: *Dra. en Administración de la Educación*

Fecha: *23/06/2019*

2. OBSERVACIONES

2.1. Forma:

..... *Falta mejor redacción*

.....

.....

2.2. Estructura:

..... *Hay que especificar en los variables en estudio y dimensiones*

.....

.....

2.3. Contenido:

..... *Si responde a los variables*

.....

.....

3. VALIDACIÓN

Luego de evaluar el instrumento

- a. Procede
- b. No procede


Firma del evaluador

Autorización para la Publicación Electrónica de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: CARRASCO RAMOS CRISTIAN HECTOR
D.N.I. : 41766543
Domicilio : Manzana G3 Lote 5 derrama magisterial- Chiclayo
Teléfono : Fijo : Móvil :999747751
E-mail : notasencilla@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Gestión pública

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Carrasco Ramos Cristian Hector

Título de la tesis:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS MOCUPE, 2019

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo
mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Cristian Hector Carrasco Ramos.

Fecha :18-10-2019

Autorización para el Desarrollo de la Tesis



AUTORIZACIÓN MUNICIPAL N°02-2019-MDL/G/CJMS

EL QUE SUCRIBE GERENTE GENERAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS.

AUTORIZA.

AL ABOGADO CRISTIAN HECTOR CARRASCO RAMOS, CON DNI N° 41766543, EN CALIDAD DE MAESTRANTE PERTENECIENTE A LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, ESCUELA DE POSTGRADO Y DEL PROGRAMA DE GESTIÓN PÚBLICA, PARA REALIZAR ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN CUYA DENOMINACIÓN ES " EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS MOCUPE"

SE EXPIDE LA PRESENTE AUTORIZACIÓN A SOLICITUD DEL INTERESADO MEDIANTE EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO CON REGISTRO N°1537-2019 PARA LOS FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

MOCUPE, 22 DE MAYO DEL 2019

Municipalidad Distrital de Lagunas
MOCUPE
Ing. César José Mondragón Suchero
GERENCIA MUNICIPAL

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, CARLOS ALBERTO CENTURION CABANILLAS, revisor de la tesis del estudiante, CRISTIAN HECTOR CARRASCO RAMOS titulada: El clima organizacional para el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019, constato que la misma tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 31 de Julio del 2019


Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas
DNI: 16500866



CAMPUS CHICLAYO

Carretera Pimentel km. 3.5.

Reporte Turnitin

EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS MOCUPE, 2019

DESARROLLO PROYECTO

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	19%	1%	22%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	documents.mx Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CRISTIAN HECTOR CARRASCO RAMOS

INFORME TÍTULADO:

El clima organizacional para el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 10/08/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO