



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Monsefú, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

**Br. Juliana Victoria Custodio Castro**

**ASESOR:**

**Dra. Mercedes Collazos Alarcon**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Reforma y modernización del estado**

**Chiclayo – Perú**

**2018**

## **Dedicatoria**

Mi tesis se la dedico a mi hijo Alejandro y a mis padres Víctor y Julieta, porque son mi soporte y mi fuente de Motivación para superarme cada día.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo en particular a la Escuela de Post Grado de Chiclayo, a mi asesora Dra. Mercedes Collazos Alarcón, por sus ganas de transmitirme su conocimiento y por la dedicación en la labor que realizan a formar mejores profesionales

## **Página del Jurado**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

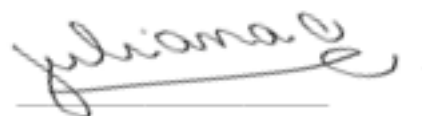
Yo, Br. Juliana Victoria Custodio Castro, egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - Chiclayo, identificados con DNI N° 45489089

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú, 2018.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Fin entel, diciembre de 2019



*Juliana Victoria Custodio Castro*

DNI:45489089

# Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	xi
I.INTRODUCCIÓN .....	11
II.MÉTODO.....	32
2.1. Tipo y diseño de la investigación .....	32
2.2. Operacionalización de variables.....	32
2.3. Población, muestra y muestreo.....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	36
2.5. Procedimiento .....	36
2.6. Método de análisis de datos .....	37
2.7. Aspectos éticos.....	37
III.RESULTADOS.....	39
IV.DISCUSIÓN .....	71
V.CONCLUSIONES .....	74
VI.RECOMENDACIONES .....	76
REFERENCIAS.....	77
ANEXOS .....	82
Instrumento de medición de la variable.....	<b>82</b>
Validación del instrumento .....	<b>84</b>
Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica .....	<b>86</b>
Autorización para el desarrollo de la tesis .....	<b>87</b>
Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	<b>88</b>
Reporte de Turnitin .....	<b>89</b>
Autorización para publicación electrónica .....	<b>90</b>
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	<b>91</b>

## **Índice de tablas**

Tabla 1: Operacionalización de variable independiente: Clima Organizacional.....	33
Tabla 2: Operacionalización de variable dependiente: Desempeño laboral.....	35
Tabla 3: Dimensión Reciprocidad.....	39
Tabla 4: Dimensión Participación.....	42
Tabla 5: Dimensión Liderazgo.....	45
Tabla 6: Dimensión Motivación.....	49
Tabla 7: Dimensión Habilidad.....	53
Tabla 8: Dimensión Motivación.....	57
Tabla 9: Dimensión Compromiso.....	59
Tabla 10: Dimensión Productividad.....	61
Tabla 11: Dimensión Evaluación Laboral .....	63
Tabla 12: Dimensión Proceso de la Organización Laboral.....	65

## Índice de figuras

Figura 01: Dimensión Reciprocidad.....	40
Figura 02: Dimensión Participación.....	43
Figura 03: Dimensión Liderazgo.....	46
Figura 04: Dimensión Motivación.....	50
Figura 05: Dimensión Habilidad.....	54
Figura 06: Dimensión Motivación.....	57
Figura 07: Dimensión Compromiso.....	59
Figura 08 Dimensión Productividad.....	61
Figura 09: Dimensión Evaluación Laboral.....	63
Figura 10: Dimensión Proceso de la Organización Laboral.....	66



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación está basado en el “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú, 2018”, con la finalidad de establecer la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, el método de análisis de los resultados propuesto en este trabajo de Investigación, se realizó por medio de cuadros y graficas en Excel (estadística descriptiva), cuyos resultados, establecieron que Los trabajadores de la municipalidad Distrital de Monsefú aceptan el clima organizacional en un promedio de 80% y el desempeño laboral en un promedio del 58.4%, por lo tanto, existe una relación de aceptación favorable del 69.2% entre ambas variables, corroborado por el coeficiente del alfa de crobach de 0.931628521 que es muy significativo y alto por lo que se confirma nuestra hipótesis

Se ha Diagnosticado que el Clima Organizacional tiene sus fortalezas de aceptación en su dimensión reciprocidad con un 86.1%: en su dimensión participación con el 71.3%: en su dimensión liderazgo con el 84.7%. y por último en su dimensión motivación con el 78.1%

Se ha Diagnosticado que el Desempeño Laboral tiene sus fortalezas de aceptación en su dimensión habilidad con el 66.3% en su dimensión compromiso con el 50%, en su dimensión productividad con el 95%, y por último en su dimensión proceso de organización laboral con el 62.9%.

**Palabras Clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, motivación, compromiso.

## **ABSTRACT**

This research work is based on the "Organizational Climate and Work Performance of the workers of the Monsefú District Municipality, 2018", in order to establish the relationship between Organizational Climate and Work Performance, the method of analysis of the results proposed in this research work, was carried out by means of tables and graphs in Excel (descriptive statistics), the results of which established that the workers of the Monsefú District municipality accept the organizational climate in an average of 80% and the work performance in an average of 58.4%, therefore, there is a favorable acceptance ratio of 69.2% between both variables, corroborated by the coefficient of the crobach alpha of 0.931628521 which is very significant and high, so our hypothesis is confirmed

It has been diagnosed that the Organizational Climate has its strengths of acceptance in its reciprocity dimension with 86.1%: in its participation dimension with 71.3%: in its leadership dimension with 84.7%. and finally, in its motivation dimension with 78.1%

It has been diagnosed that Labor Performance has its acceptance strengths in its ability dimension with 66.3% in its commitment dimension with 50%, in its productivity dimension with 95%, and finally in its dimension of labor organization process with the 62.9%.

**Keywords:** Organizational climate, job performance, motivation, commitment.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El clima organizacional en las instituciones públicas y en especial en las Municipalidades se constituye hoy en una realidad indiscutible de analizar y de investigar, todo el personal que desarrolla las funciones públicas propias establecidas en su Reglamento de organización - ROF, son indicadores que nos permite visualizar si su accionar es un servicio de calidad a los ciudadanos y que sus acciones son transparentes en la organización municipal y más aún en el contexto de la entidad que tiene en sus manos garantizar un servicio de calidad y de atención privilegiada a los ciudadanos a fin de garantizarles el bien común y su mejoramiento de calidad de vida para garantizar el desarrollo de nuestro país.

Las Municipalidades deben ser entes rectores que donde se debe generar una inducción a generar un ambiente en la cual su organización se identifique con su misión y su visión por las cuales fueron creadas y su gran responsabilidad de asumir su capacidad de servicio y el bien común a la comunidad donde se desarrollan.

Esto es vital para que la organización de los órganos de control, cumplan con los objetivos estratégicos de sus planes operativos en su visión y misión señaladas: Es importante señalar que: "... las organizaciones se constituyen como sistemas vivientes donde sus integrantes a través de su relación de interacción diaria, operan en un contexto organizativo de diferentes áreas que genera sistemas vivientes más grandes en su interactuar interno y externo, que solo a través de su propio conocimiento e interactuar, se establecen sistemas y es ahí, que podemos entender a una organización como se le debe ayudar a su funcionamiento, para que cada vez, se integre en armonía con su contexto social y humano en su organización donde opera" (Sange, 2009).

En el contexto del clima organizacional se puede ver múltiples dimensiones, de las cuales la más importante es la percepción que se debe de tener del actuar de todos sus miembros de la entidad; vinculado a sus responsabilidades establecidas en sus documentos de gestión se les recomienda realizar por todos los ciudadanos del Perú y proyectando su integración personal, a su contexto social y comunitario que los ayude a establecer sentimientos de autonomía en sus tomas de decisiones diarias relacionadas en sus trabajos con valores éticos y morales. De ahí la importancia de crear programas de mejoramientos continuos del clima organizacional que permita el fortalecimiento de factores importantes,

como: El mejoramiento del estilo del liderazgo practicado en la organización, fortalecer la identidad del trabajador con su institución, establecer el reconocimiento de los logros individuales y fortaleciendo el trabajo en equipo, establece siempre un nivel muy elevado de motivar a los empleados, al mejoramiento de los canales de comunicación, el trabajador necesita tener conocimiento de las actividades que desarrolla su organización y de esta manera fomentar la participación de todos y así evitar la resistencia al cambio (Uría ,2011, p. 30).

La importancia de determinar un análisis de la realidad existente del ambiente laboral en las instituciones públicas ayudaría a repensar en un plan de mejora, para estimular los desempeños laborales del personal para cambiar la imagen institucional de las municipalidades. Al respecto se puede señalar que a través de un estudio de diagnóstico laboral se puede determinar: “.. estrategias que deben permitir que se logre llegar a los objetivos institucionales, la realización de una investigación integral y detallada aportara con información sustantiva, que mediante la realización de opiniones científicas nos permitirá visualizar un amplio conocimiento de la realidad existente, para lograrlo se requiere obtener datos de base primarias y secundarias que en base a herramientas de la investigación como la encuesta se obtienen de manera directa de los trabajadores, que son la parte fundamental de toda institución por lo que se considera que el personal es lo más importante en toda institución pública y le debemos dar un trato preferente y adecuado para pueda desempeñar sus funciones de manera eficaz y eficiente, y de esta manera ofrecer servicios de calidad a los ciudadanos que concurren a las instituciones públicas como los hospitales y deben llevarse una imagen positiva que permita cambiar el paradigma que en toda institución pública existe un mal servicio y es una pasadera de tiempo perdido. La propuesta es para que la organización se preocupe de sus trabajadores, para que estos se sientan realizados y satisfechos en el desempeño de sus funciones: la mejora se obtendrá a partir de que se implemente un plan de desarrollo del clima organizacional en relación al desempeño laboral de los trabajadores y este de acuerdo con las carencias y necesidades, así mismo analizar sus fortalezas y sus debilidades” (Gamarra, 2013, p. 06).

Se puede afirmar que el clima organizacional es una realidad o ambiente que perciben los trabajadores, esto se reafirma en la investigación que se hizo a la cadena de restaurantes de comidas rápidas, Burger King. “la población que se selecciono fue entre las edades de 17 años a más, entre ambos sexos femenino y masculino; la muestra utilizada fue probalístico

simple y se aplicó en cada uno de los restaurants, para la aplicación de la misma y su consolidación de información se contó apoyo técnico para la observación correspondiente y el resumen de los cuestionarios. Los resultados que se obtuvieron de la investigación, determinó que, si existe una relación muy estrecha y satisfactoria entre las variables clima organizacional y desempeño laboral entre los trabajadores de las cadenas de restaurantes de Burger King, estas relaciones existente permiten que cada uno de los trabajadores ejecuten con responsabilidades e interés las tareas que se les otorgan y ejecutan diariamente” (Marroquín, 2011, p. 74).

Para analizar, el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores está íntimamente ligados y tienen una relación directa vinculante de acuerdo al estudio que se realizó a los empleados de la Oficina General de la Contraloría General de la República en su sede central, y cuyas conclusiones fueron: “el diseño usado fue el no experimental, transversal y la metodología fue la descriptiva, se usó un muestreo no probabilístico censal, que sirvió para la validación, demostración y afirmación de la confiabilidad de las variables señaladas, se consolidó la validez de los contenidos, con las opiniones técnicas de expertos; la técnica usada fue la encuesta a regida a nivel de un cuestionario, se usó la Escala de Likert, y para el grado de la confiabilidad de las variables, se usó el Alpha de Cronbach, con las encuestas se determinó la relación que existe entre el desempeño laboral y la motivación laboral en la Contraloría General de la República 2016, por lo que se concluyó que el desempeño laboral y la motivación están relacionados directamente, a nivel moderado” (Abt, 2018, p. 06).

Así mismo, en la determinación de la relación existente entre la satisfacción de los usuarios y el clima organizacional, hemos considerado el estudio que se realizó a la Corte Superior de Justicia de Puno en el 2015, en donde se empleó la correlación de Pearson, lográndose determinar que: “... la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios que asisten al 4to Juzgado de Familia de la Corte Superior de Justicia de Puno es muy positiva y moderada cuyo nivel de correlación llegó al 0.63, significa que existe una relación establecida según la hipótesis general; en otras palabras, se comprobó la existencia de una dependencia entre variables, es decir si una crece la otra crece, lo que establece una proporcionalidad constante, si se considera los estándares, las dimensiones y sus relaciones donde prevalece que casi siempre destaca la atmósfera de amistad entre ambas variables y, en donde se destaca el rendimiento del desempeño y las funciones profesionales

de los trabajadores, y es de precisar que se cuenta con profesionales jóvenes. En consecuencia, se puede afirmar que este nivel existe una satisfacción positiva y empática entre los usuarios y los trabajadores” (Justo, 2017, p. 94).

Otra medición entre la satisfacción laboral y el Clima organizacional entre los trabajadores se tomó como referencia la investigación que se hizo al Instituto de investigación de la Amazonía del Perú, en el año 2013, donde se refuerza la idea y el consenso respecto a ambas variables: “...Estas variables siempre están inmersas dentro de toda gestión de Instituciones públicas, sin embargo, se debe precisar los efectos que producen específicamente ambas variables frente al desempeño de los trabajadores en general. Los resultados que se obtuvieron en la investigación, ponen en evidencia que existe un predominio en un nivel medio de (57.9%), por lo que se puede establecer que el desarrollo de un clima organizacional debe ser un componente indiscutible en toda institución pública, porque contribuye directamente en la satisfacción laboral; como conclusión se puede señalar que se demuestra la existencia de un vínculo causa – efecto, muy positiva entre ambas variables medidas, lo que permite que esta investigación puede servir como conocimiento para que la alta dirección gestione o establezca las políticas de gestión y que estos a su vez permita mejorar los procesos internos de las evaluaciones futuras de la medición de los desempeños laborales en las instituciones, esto conllevaría a ver una mejor productividad laboral y; la atención hacia la sociedad y de la propia organización dentro de la misma región y el país” (Pérez & Rivera, 2015, p. 10).

En la perspectiva de establecer la correlación vinculante entre el clima y el desempeño laboral, hemos considerado la investigación realizada a los trabajadores del Restaurante Parrillas Marakos - Chiclayo - Lambayeque, el proyecto nos permite ver: “... Para el establecimiento de la correlación existente entre el clima y el desempeño laboral del trabajador del Restaurante Parrillas Marakos, se usó como instrumento la encuesta usando la escala de Likert que permitió medir sus dimensiones: perspectiva del servicio, producción, compromiso. procedimientos de cargos, conducta, aspecto corporal. la perspectiva del producto que se elabora y que corresponden al buen desempeño laboral, responsabilidad individual, estructuras y riesgos y tomas de decisiones, remuneración, y tolerancias a los conflictos que se relacionan a la evaluación del clima laboral.

Después de recolectado los datos y aplicado los instrumentos, se obtuvo como resultados usándose el programa SpssStatics 18, donde se determina que el clima laboral tiene influencia en los desempeños laborales, es decir que un trabajador desarrolla un mejor desempeño laboral, cuando este experimenta o percibe un clima laboral favorable” (Mino, 2014, p. 05).

En la investigación, donde se plantean propuestas de estrategias para la mejora del Clima Organizacional en la empresa Costa Gas - Chiclayo, se pudo determinar: “ Que en esta medición realizada, donde se usaron 05 variables propuestas por Sonia Palma Carrillo, que tienen incidencia en la variable Clima Organizacional como: el involucramiento laboral, la autorrealización, la comunicación, supervisión, y las condiciones laborales; se aplicó una encuesta a 50 trabajadores, de los resultados se obtuvieron las siguientes conclusiones: 1. El personal no conoce los valores, ni la misión empresarial, por lo que se determina que los empleados , no tienen conocimiento claro de los objetivos de la institución y cuáles son las responsabilidades que deben de asumir en sus puesto de trabajo que le ha sido asignado, ellos hacían sentir su descontento, porque consideraban que no les han proporcionado una información adecuada y oportuna a cada uno de ellos para que se pueda medir desempeño laboral. Por otro lado, manifestaron su desacuerdo por no tener información transparente y clara de las políticas y normas que rigen a la organización y de sus respectivas funciones. Finalmente, se concluyó que las remuneraciones en la empresa eran muy poco atractivas” (Ruiz, 2010).

Finalmente, otra investigación que mide la importancia del desempeño laboral y clima organizacional se establece en la investigación realizada al Proyecto Especial Olmos, Tinajones – Lambayeque, en donde se establece, que no existe una influencia significativa entre variables en las labores que realizan los trabajadores del PEOT, la correlación existente es del 26% con una significación del 0.01. Por lo que la influencia entre ambas variables es ligeramente débil, solo existe una influencia en el clima organizacional y en el desarrollo de las actividades del trabajador, dicha influencia si es significativa, porque existe el grado de una correlación de 68.3% y 0.05 de significación que establece un nivel menor, proyectándose una positiva correlación, por otro lado se establece la existencia de una influencia significativa del clima organizacional en el comportamiento del trabajador, ésta influencia estadísticamente es medida con un grado de correlación positiva del 64.5%, y por último se establece la existencia de la relación del clima organizacional en los rendimientos

de los trabajadores, por la evidencia estadística que se muestra en un grado de correlación del 72.2%, demostrándose una correlación positiva (Limo, 2018, p. 129).

**Las Teorías relacionadas a nuestra investigación, considerando sus variables fueron:**

**Clima Organizacional:**

Una teoría señala que, los psicólogos empezaron a mostrar interés los problemas derivados por las rutinas, el cansancio y otras circunstancias que afectaban al buen desarrollo laboral, empezaron a ver otros campos que interrelacione la forma continua de la capacidad del aprendizaje, el estudio e impacto de la personalidad, la habilidad para el liderazgo, la percepción y las habilidades propias de los individuos, ver la forma de como resuelven sus problemas, su capacidad de rendimiento, su actitud y fatiga frente a su trabajo, toda organización tiene su propio desarrollo y cultura específica y en esos términos busca que sus trabajadores se adapten a ellos y ahí puedan desarrollar sus propias capacidades, sus habilidades, dentro de su organización, apoyados en sus procesos y sus objetivos organizacionales, y es en esas acciones donde dan un papel muy preponderante, a la estrategia del uso de la psicología organizacional, quienes se encargan de estudiar e identificar a los trabajadores, explorando primero cuáles son sus motivaciones, así como establecimiento de que ruta poner en juego para medir sus competencias laborales que tienen, por lo que se debe establecer un buen manejo y adecuado clima organizacional, que permita a los trabajadores familiarizarse fácilmente (Ramos, 2012, pp. 7- 8).

La motivación y el clima organizacional conducen a los trabajadores a obligarse a que este en constante adaptación a la gran diversidad de situaciones que se le va a presentar para lograr la satisfacción de sus necesidades y por lograr mantener un equilibrio emocional; esto se puede definir como estar en un estado constante de adaptación, que incluye todo su mundo de satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también la necesidad de estar en un grupo social, donde pueda desarrollar su autoestima y autorrealizarse (Gonzales & Parra, 2008).

Los factores que constituyen el clima organizacional, como causas que median entre los componentes de un sistema organizacional y sus inclinaciones motivacionales que se van a integrar al comportamiento humano y que los mismos pueden lograr algunas consecuencias



sobre toda organización en su calidad productiva, en la satisfacción de clientes, y en su rotación, etc. (Goncalves, 1997, p. 48).

La metáfora más común que se usa para describir la que representa una cultura organizacional es compararla como un iceberg, en donde lo que fácilmente puede observarse, en su superficie está todo lo que lo relaciona con su entorno laboral físico, las formas de cómo se visten las personas, el lenguaje que usan, como interactúan unos a otros, lo que se habla y lo que no se habla, estas y otras simbologías que nos comunican las formas más visibles que se desarrolla en la cultura organizacional y que pueden describirse y comentarse con suma facilidad; estos hechos visibles influyen en las descripciones organizacionales: la visión y sus misiones como ejes centrales, los valores a establecerse, los objetivos y sus estrategias y la acción de sus sistemas: estructuras, planes, políticas, integración de procesos, servicios, productos y tecnologías para la ejecución de las tareas primarias de la organización.

Sin embargo, los aspectos más vastos de la cultura organizacional están abajo de la superficie: las suposiciones, las creencias y sus valores que influyen en el comportamiento de cada uno de las personas, las respuestas a sus incertidumbres y angustias dentro del ambiente de su trabajo; es importante señalar que los credos y sus sentimientos son difíciles de articular, ya que se puede derivar de procesos inconscientes, y explorar estos aspectos dependerán de los métodos subjetivos del diagnóstico.

Otra forma de observar las interacciones de estos fenómenos o hechos visibles e invisibles es considerando que los aspectos visibles son evidencias simbólicas de su propia cultura, y que bajo su superficie está la realidad psíquico lógica de la organización, en la cual se limitan sus estados emocionales y modelos mentales que influyen en todo lo que se sitúa en la superficie (Acuña & Sanfuentes, 2013, p.197).

“Es importante que los que dirigen las organizaciones estén formulando siempre tácticas de la adaptación a diferentes realidades del ambiente de su organización que debe regir y como producto de sus resultados las mismas organizaciones muestren claramente un aprendizaje organizacional constante, no puede existir ninguna razón para deducir que las diferencias existentes entre organizaciones obedezcan o reflejen primeramente a un proceso de adaptación” (Hannan & Freeman, 1977, p. 930).

Se ha realizado múltiples investigaciones para la identificación de las articulaciones que puedan desarrollar todas las organizaciones para la adaptación de su entorno y puedan responder a formas más acertadas y eficaces a sus requerimientos (Khandwalla, 1977).

**Cuadro 1**  
**“IMPACTO DEL ENTORNO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL”**  
 (KHANDWALLA, 1977).

<b>TURBULENCIA</b>	Para una turbulencia mayor en el medio ambiente, se emplea mayores mecanismos de defensa, como la planificación estratégica, la publicidad y la investigación de mercados, etc.
<b>HOSTILIDAD</b>	A mayores hostilidades en el medio ambiente se incrementa el uso de los controles internos, como realizar programas de comunicación y asegurar la cooperación de los empleados y para mejorar las operaciones y la calidad de los productos.
<b>DIVERSIDAD</b>	A mayor heterogeneidad o diversidad o se debe de modificar con mayor frecuencia las estructuras internas de la organización, así lograr una mejor división del trabajo e se incrementará los sistemas de control y de información.
<b>DESINTEGRACIÓN</b>	Ante una mayor desintegración en el medio ambiente, se debe de incrementar la necesidad de coordinar e integrar todos los subsistemas de la organización
<b>ESCASEZ</b>	Ante la mayor escasez en el medio ambiente, se debe de incrementar en la dirección de la organización la necesidad de optimizar recursos y de elaborar una planificación estratégica.

### **DIMENSIONES CLIMA ORGANIZACIONAL**

Son cuatro las dimensiones que se han establecido:

#### **Liderazgo:**

“Se puede decir que es la influencia o motivación que ejerce una persona en las actitudes de otras personas en la búsqueda, del logro de su eficiencia y eficacia, en los objetivos que se les determina, por medio de una habilidad de capaz de orientar y lograr convencer a los otros para ejecutarlos, con mucho entusiasmo en sus actividades que se les son asignadas” (Marín, Melgar & Castaño, 1998).

### **Motivación:**

“Es el conjunto de reacciones, acciones y cambios de actitudes normales, propias de los individuos, que se manifiestan normalmente cuando sienten determinados estímulos en sus medios se hacen presentes” (Marín, Melgar & Castaño, 1998).

### **Reciprocidad:**

“Es la relación de recibir y de darse mutuamente, entre los individuos y si organización” (Marín, Melgar & Castaño, 1998).

### **Participación:**

“Es la aportación que se realiza entre diferentes individuos, grupos formales e informales, para lograr objetivos” (Marín, Melgar & Castaño, 1998).

## **DIMENSIÓN RECIPROCIDAD**

Definido como:

“La manifestación de una afinidad mutua entre dar y recibir, entre una persona y su organización” (OPS/OMS, 1998).

Para dar cuenta del comportamiento de esta reciprocidad se analizaron los indicadores:

### **1. Integración al Trabajo**

La integración de trabajo es un principio organizativo en la búsqueda de una institución de participación colectiva en donde cada uno de los trabajadores, en función a sus responsabilidades logren las metas o planes establecidas por la organización.

### **2. Agradecimiento**

El agradecimiento debe ser constantes y motivador para los trabajadores, somos familia que formamos parte de una institución que asume una gran responsabilidad que los vecinos otorgan a toda una organización municipal por lo que todos se deben de integrar afín de dimensionar el trabajo en función a una forma de agradecer el beneficio por la oportunidad recibida y mutua entre sociedad y municipalidad

### **3. Moderación**

La moderación como la ponderación humana es una virtud o valor que viene del servicio a la cual estamos inmersos los trabajadores públicos para ponerse y asumir la actitud del otro esto se llama empatía, que nos lleva a una mejor repuesta de colaboración mutua y de una relación colectiva de respecto mutuo, y de integración familiar.

#### **DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN:**

Se define como:

“Es la aportación de los grupos formales y los individuos a nivel formal o informal para lograr objetivos” (OPS/OMS, 1998).

Para definir esta dimensión se determinó los siguientes indicadores:

##### **1. La eficiencia por la productividad.**

Definido como:

“La eficacia es el uso acertado de los sistemas y el procedimiento administrativo, adecuado para lograr los mejores resultados establecidos” (Hernández, 2006, p. 28).

#### **DIMENSIÓN LIDERAZGO:**

Definido como:

“Es la capacidad de influenciar y animar a los demás para que laboren con entusiasmo a favor del logros de los objetivos deseados” (Davis & Newstrom, 1999, p. 216).

Otra definición:

“...el líder es el conocedor y el guía que influye para que un individuo junto con otras personas ejecuten y logren eficientemente y eficazmente objetivos predeterminados. Esto gracias a su destreza de orientar y lograr convencer a otros para ejecutar con mucho entusiasmo actividades que se les son asignadas” (OPS/OMS, 1998).

Para analizar esta dimensión se establece los indicadores siguientes:

##### **1. Promotor**

Mide la gran dimensión que tienen los funcionarios en relación a sus trabajadores bajo su responsabilidad que lo lleva a desarrollar acciones interpersonales que motive y genere un solo sentido de comprometerse en forma integral.

## **2. Motivación de la excelencia.**

Motivar a la excelencia es un camino al proceso de modernización que el estado está impulsando en el sector público, para ello tiene que planificar que tipo de empleado público se necesita para el logro de sus objetivos y roles que asumen en la encargatura de sus cargos, la excelencia lleva a la preparación, capacitación, asumir retos, metas e indicadores que miden el impacto de mejoras continuas a la calidad del servicio público.

## **3. Motivación al trabajo en equipo.**

El trabajo en equipo es la clave de todo éxito institucional enmarcados en sus documentos de gestión municipal y en sus planes concertados de desarrollo local, todos asumen unas mismas responsabilidades y retos, aunque las tareas sean distintas, pero con objetivos claros y una misión y visión a llegar.

## **4. Mediación de Conflictos, -**

Expresa que:

“Es el enfrentamiento que puede activar o crear problemas en cualquier organización, ya que al desarrollarse puede provocar que se disuelva o bien puede generar distorsión en el desempeño laboral, así como también puede llevar a perder puestos de trabajo a buenos trabajadores y deteriorar sucesivamente el Clima Organizacional” (Acland, 2002, p. 258).

## **DIMENSIÓN MOTIVACIÓN:**

“Se puede señalar como la voluntad propia que tienen los individuos para ejecutar esfuerzos hacia el logro de metas que tienen las organizaciones y, satisfacer a la vez sus necesidades individuales” (Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa, 2000, p. 7).

Otra definición:

“Se entiende como el conjunto de manifestaciones y posturas naturales propias de los individuos, que se manifiesta cuando se activan determinados incentivos que se hacen presentes en sus medios” (OPS/OMS, 1998).

Para analizar esta dimensión se analizó los siguientes indicadores:

**1. El emprendimiento personal.**

Las municipalidades deben ser espacios de desarrollo personal de tomas de decisiones funcionales, operativas e individuales optimizados en sus responsabilidades asumidas, lleva a que los trabajadores estén constantemente en movimiento y aportando al logro institucional y a su desarrollo personal.

**2. El reconocimiento de la Aportación.**

Reconocer el trabajo, debe ser una constancia de las organizaciones municipales que son capaces de emitir resoluciones de reconocimiento a sus trabajadores que cada año puede hacer una organización con éxito en donde todos son importantes y reconocidos.

**3. La responsabilidad.**

La responsabilidad laboral lleva a expresar que:

“Toda decisión implica una elección que lleva a un tipo definido de conducta en donde su elección le lleva con cierta intencionalidad, a expresar valores éticas específicos. Dicha propósito comprende una jerarquía de valores que estimula y guía al cumplimiento de objetivos y metas y, para ejecutarlos tiene que confrontarlos con su realidad y llevar a analizar sus posibilidades de ser llevados a cabo” (Cyert & March, 1965).

**4. Adaptación de las condiciones de Trabajo**

“Desde que se constituyeron las organizaciones, los individuos, tuvieron que adaptarse a las circunstancias coyunturales y ambientales, para poder alcanzar sus objetivos. El logro de esa adaptación es conseguir los objetivos organizacionales, para que la empresa pueda establecerse eficazmente y pueda crecer y sobrevivir” (Chiavenato, 2008).

## **DESEMPEÑO LABORAL**

Los objetivos primordiales de la evaluación de desempeño se puede presentar en tres facetas:

Primero permitir que se tenga las mejores condiciones de poder medir la capacidad humana en la lógica de permitir su aplicación total. Segundo permitir establecer que los trabajadores son entes humanos que son la base de toda organización y que de ellos depende

su productividad y que la misma se desarrolle permanentemente, indudablemente dependiendo de la acertada y adecuada administración y, Por último, procurar realizar todas las oportunidades de crecimiento y mejorar las condiciones más efectivas de participación de todos y cada uno los miembros de la organización, siempre teniendo presente, por una parte, los objetivos de los trabajadores y por otra los objetivos organizacionales” (Chiavenato, 1988, pág. 69).

“Es todo método que pretende valorar, en forma más sistematizada y objetivamente posible, los rendimientos de los trabajadores en una organización. Esto se debe de realizar sobre la base un trabajo que desarrolle, los objetivos establecidos y la responsabilidad que se debe de asumir junto a las condiciones de trabajo y las características individuales” (Cuesta Santos, 1999).

“Es un proceso periódico y continuo de las evaluaciones que se hacen a los trabajadores para medir el cumplimiento de su eficacia laboral que debe ser demostrada, los resultados de su trabajo y sus competencias que le hacen lograr los objetivos de la organización son realizados por su jefe inmediato, que parte de las autoevaluaciones y criterios necesarios para los que laboran en su área. Sin evaluaciones de desempeño no existe desarrollo personal. El desempeño laboral, siempre recoge en su determinación, aspectos muy relevantes como la idoneidad, las competencias y; dichos resultados de los evaluados deben estar vinculados necesariamente a los objetivos de la organización, al trabajador se le da participación a partir de su autoevaluación y a los criterios que otorgan a todos los trabajadores, de ahí la importancia de la evaluación para su desarrollo individual. En todas las organizaciones donde se desarrollan estos tipos de investigaciones normalmente no tienen definidas sus competencias laborales, solo existe designaciones y funciones a los cargos” (Morales Cartaya, 2009).

“Como objetivos específicos se determinaron los factores influyentes que caracterizan el desempeño laboral del personal; estas se detectaran con porcentajes (%) muy altos sobre indicadores de capacidades, de habilidades, de la personalidad y compromisos, determinando cual es el nivel alto o bajo en las expectativas. En este contexto las habilidades son indicadores con mayor preponderancia dentro de los otros factores existentes del desempeño laboral, se debe destacar aspectos como las competencias para el trabajo,

competencias para aportes e ideas para perfeccionar más las habilidades que les permitan ser mejores cada día” (Romero & Urdaneta, 2009, p. 71).

“Por último si bien es cierto que todo desempeño laboral es importante dentro de la organización, se deben realizar acciones determinantes para el establecimiento de un sistema que permita articular, objetivamente los procedimientos para que se pueda, evaluar los rendimientos. El IUTY, quien mide los desempeños laborales no siempre están elaborado en la cualidad sino en la cantidad, estos aspectos siempre se señalan en las diferentes auditorias, donde se señala que los márgenes de las debilidades en los procesos administrativos no corresponden a los resultados que se registran en las evaluaciones, donde más del 98% de los funcionarios se encuentran bajo del rango excepcional” (Yovera, L., 2013, pp. 43-44).

## **DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Las dimensiones del desempeño laboral están caracterizadas por:

“las habilidades, las capacidades, el compromiso, la productividad, la motivación, los procesos, las necesidades, la evaluación y toda cualidad que se interactúa con la esencia del trabajo y de la misma organización donde se producen comportamientos y actitudes que pueden afectar el rendimiento y los cambios internos que se pueden estar dando dentro de la organización” (Quintero, Africano y Faría, 2008).

### **DIMENSIÓN HABILIDAD**

“Expresa los conocimientos, las habilidades y las capacidades que se espera encontrar en una persona cuando lo aplica desarrolla en su trabajo” (García, 2008).

#### **1. Interés.**

Los trabajadores deben de percibir que están en una organización para realizar tareas que no solo van a trascender a la institución sino también a su vida profesional y personal, el aprendizaje mutuo o capacidades mutuas y continuas deben ser motivadas por la institución a sus trabajadores promoviendo la rotación interna.

#### **2. Recursos.**



Los Trabajadores deberán entender que todos los elementos que se les otorga para el desarrollo de sus actividades deben de usarse como medios para efectos de alcanzar y lograr fines determinados, por lo que deben usarse con la mayor capacidad posible.

### **3. Capacitación:**

“La importancia de los programas de capacitación es que producen mejores resultados posibles en el 80% de los casos. El objetivo de estas acciones es proporcionar la mejor información y contenidos específicos para promover la imitación de modelos éxitos” (Nash, 1989, p. 229).

### **4. Desempeño:**

Penney & Bormn (2005). “...la tarea contextual y el desempeño se diferencian en tres aspectos. Primero desempeñar de una tarea siempre varía en función al trabajo, mientras que la tarea contextual siempre va a ser similar en todos. Segundo el desempeñar una tarea es un requisito que siempre se espera lograr, mientras que la tarea contextual no se establece de ese modo oficial. Tercero hipotetiza que el desempeñar una tarea está más relacionado con capacidades cognitivas y que la tarea contextual está más relacionada con la característica de la personalidad, la amabilidad y la conciencia” (p. 376).

## **DIMENSION MOTIVACION:**

Robbins, S. & Coulter, M. (2005). “De acuerdo a Maslow, quien manifestó que en toda persona tiene categorías de motivaciones en cinco necesidades. Necesidad fisiológica: Vivienda, alimentación, beber, placer sexual y otras exigencias físicas. Necesidad de seguridad: Protección física y emocional, así como tener la seguridad que siempre seguirá satisfaciendo sus necesidades físicas. Necesidades de estima: Respeto a sí mismo, factores de estimas internos, como logros y autonomía y circunstancias de estimas externas, como el reconocimiento, la atención y tener un estatus, necesidad social: pertenencia, afecto, aceptación y amistad; y la necesidad de impulsar su autorrealización: lograr su propio desarrollo personal y su autosatisfacción; como impulso de lograr convertirse en lo que cree que es capaz de llegar ser” (pág. 108).

## **1. Salario:**

“Lo más resaltante que quiere todo trabajador es sentirse satisfecho en su trabajo es que se sea bien pagado y tratado, sea porque lo promueven o porque aprende rápido, estos trabajadores son los que más producen y rinden. A la contrario si un trabajador siente que es mal remunerado, maltratado y sometido a tareas rutinarias y aburridas, sin posibilidades de nuevos horizontes en el desarrollo de sus tareas, serán los que rendirán menos, es decir, los más improductivos” (Atalaya, 1999, pág. 32).

## **2. Incentivos**

“Estos comprenden elementos variables y diferentes al salario, porque están relacionados, directamente con la eficiencia y la productividad. Es decir, su existencia está en relación directa con lo que el individuo produzca y llegue a los resultados esperados. Dentro de los incentivos encontramos, adicionales remunerativas por habilidades en el trabajo, pago por rendimientos productivos, bonos, participar en la redistribución de ganancias obtenidas y distribuidas, comisiones, compras de acciones empresariales que son muy raras porque se establecen de vez en cuando dentro de las organizaciones” (Martínez & Balmaceda, 2014, pág. 28).

## **DIMENSIÓN COMPROMISO:**

“El compromiso, es el involucramiento efectivo para el logro de la misión y los objetivos planteados dentro de la empresa u organización. Es preciso que se desarrolle esta acción, anímica, estar apasionado con su trabajo, su empresa u su organización, de parte de todos sus trabajadores” (Arias, Galicia, 2001).

## **1. Trabajo en Equipo:**

“Trabajar en equipo es una cultura esencial en todo trabajo, se debe realizar para varios procesos participativos como la toma de decisiones, de responsabilidades y tareas a compartir por el trabajo” (Chiavenato, 2007, pág. 221).

## **2. Apoyo.**

“Es de vital importancia que se debe de descubrir si un trabajador se encuentra insatisfecho con algunos aspectos de sus labores o tiene problemas personales que no tienen relación directa con su labor. Su superior debe tratar inicialmente de conseguir que los

trabajadores expresaran lo que les está ocurriendo personalmente y animar al trabajador a entender su problema y ayudarlo con algunas soluciones. Esta acción no directiva, evitara que los trabajadores se pongan reacios y se le permita reducir su tensión, dejándoles que puedan hablar siempre sus problemas, debemos aumentar su autoestima, y permitirles desarrollar sus propias alternativas” (Atalaya, 1999).

## **DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD**

“Hay varias teorías planteadas por la psicología que tratar de explicar y manifestar el comportamiento productivo. Por ejemplo: ¿Qué tipos de individuos tendrán más éxitos en cierto tipo de trabajos?, ¿Pueden los trabajadores con mejor aprendizaje ser más eficientes?, ¿Existen componentes de motivaciones, a los que puedan recurrirse para aumentar la productividad? y ¿Qué tipos de incentivos son más efectivos, para lo concerniente al cumplimiento de metas de la productividad?” (Atalaya, 1999).

### **1. Eficiencia:**

“Los trabajadores deberán poseer conocimientos conceptuales más prácticos para ser más efectivos en su trabajo y ser eficientes, esto les permitirá tener pericias para el manejo y control de los equipos, para interpretar mejor los procesos y para desarrollar las innovaciones tecnológicas que acompañan al desarrollo de nuevas coyunturas” (Arias, 2001).

## **DIMENSIÓN PROCESO DE LA EVALUACION LABORAL**

“La evaluación laboral nos facilita los juicios para fundamentar posibles incrementos de salarios y realizar ascensos, rotaciones y, despedir a los trabajadores. Adicionalmente, es importante porque permite manifestar a los trabajadores cómo está el desarrollo de sus desempeños laborales, indicando qué comportamientos debe de cambiar, que actitudes debe de cambiar y que habilidades o conocimientos debe de desarrollar” (Chiavenato, 2002, pág. 199).

### **1. La satisfacción Laboral**

“Es el conglomerado de los sentimientos favorable o desfavorable con los que un trabajador pueda estar percibiendo su trabajo y que lo manifiesta en sus conductas laborales” (Davis y Newstrom, 1991, p. 203).

“..... es la conducta que evidencia el empleado en su trabajo, y esa conducta se basa normalmente en sus creencias y sus valores que el empleado lleva consigo en su trabajo y que usualmente siempre influyen en actitudes significativas en su comportamiento y en su resultado” (Dipp, Tena y Villanueva, 2010, p. 19).

## **DIMENSIÓN PROCESO DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL:**

“La administración y la organización laboral desarrollan procedimientos, diseñan y mantienen ambientes, donde los individuos laboran juntos y puedan lograr con mayor eficiencia los objetivos planteados” (Koontz & Weihrich, 1990).

### **1. Planificación.**

“Los planes estratégicos se estipulan para varios años y se efectúan en una variedad de actividades en la organización, son planteados por la alta dirección gerencial, quienes son los que definen las metas a logara en la organización. Aquí es donde se proyectan y se establecen las políticas, las directivas, las metas, los procedimientos, los programas, métodos y todas las normas, donde todos los trabajadores de la organización lo deberán cumplir” (Martínez & Balmaceda, 2014, pág. 6).

### **2. Coordinación**

“Es la organización de toda actividad que se desarrolla en cada uno de los departamentos y areas para el cumplimiento de las metas establecidas por la organización para la mayor eficacia de cada una de esas actividades” (Martínez & Balmaceda, 2014, pág. 08).

### **3. Dirección.**

El progreso, desarrollo, crecimiento de toda entidad está en la competencia de la gestión que desarrolla su alta dirección, el progreso se evidencia si se ha ampliado producción, estructura organizativa, desarrollo economico, crecimiento de los activos, crecimiento de servicios, aumento de personal, ampliación de sucursales. Etc.

### **4. La organización de la información**

“Organización la información es usar las tecnologías de la información y de la comunicación, que se han convertido en mecanismos estratégicos que están siendo usadas

por la instituciones u organizaciones para motivar el hábito hacia la gestión del conocimiento, las organizaciones al integrar las diversas tecnologías facilitan el sistema de sus operaciones con suma creatividad y. que permite a la vez acopiar, transferir y compartir el conocimiento. El uso de las tecnologías estimula el nivel de colaboración y de comunicación, así como solucionar y mejorar los problemas y dar mejores respuestas a sus usuarios, así como mejorar el desempeño financiero, ingresar al mercado con mejores alternativas y estimular el trabajo en equipo” (Ynzuzna, Izar & Avila, R., 2012, pág. 2086).

## **5. Las condiciones de los ambientes laborales**

“Los trabajadores desean siempre estar en buenos ambientes laborales tanto para el desarrollo de su propio bienestar y; pueda realizar con mayores facilidades su trabajo. Los trabajadores siempre prefieren tener ambientes seguros, iluminados, bien ambientados y cómodos, siempre limpios y con el más diminuto de distracciones” (Atalaya, 1999).

### **Bajo las consideraciones expuestas expresamos que:**

La formulación del problema, de nuestra investigación se realizó en base a lo siguiente interrogante: ¿Existe alguna correlación entre el clima organizacional y que esta incida en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú?

Bajo esa interrogante, establecimos los problemas específicos siguientes:

¿Cuál es relaciona del clima organizacional y su incidencia de la misma en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú?

¿Cuál es el nivel del clima organizacional que perciben los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral que existe en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú?

Así mismo, hemos establecido la justificación de nuestro proyecto e importancia de su estudio en base a:

## **Teórica**

Este proyecto de investigación es relevante y está orientado a establecer las relaciones existentes entre el clima organizacional y el desempeño laboral y cuál es su vinculación entre los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Monsefú, para esta propuesta se intenta demostrar y considerar que el trabajador es la persona más importante en la organización para que esta cumpla sus objetivos por las cuales realizan funciones en el distrito de Monsefú..

## **Práctica**

Podemos justificará nuestro proyecto en la gran necesidad de resaltar el Clima Organizacional para medir las relaciones existentes entre los trabajadores, sus comunicaciones externas e internas, su actuar en función de su desempeño laboral, y el liderazgo existente del alcalde y sus funcionarios.

## **Metodológica**

La metodología desarrollada es facilitar información adecuada que permita motivar y dar a conocer a la alta dirección de los resultados obtenidos para una mejor toma de decisiones laborales y de trabajo en equipo y estableciendo parámetros que se puedan usar a posteriores trabajos de investigación que se puedan vincular y; ampliar las presentes variables de estudio, esperamos que se obtengan un nuevo marco teórico a los ya existentes que ayuden al fortalecimiento de los desempeños laborales de las municipalidades y en donde los ciudadanos sean los beneficiarios.

Nuestra hipótesis la formulamos con las consideraciones siguientes

### **Alternativa (H<sub>1</sub>)**

Existirá, relación significativa entre el clima organizacional y esta incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú.

### **Nula (H<sub>0</sub>)**

No existe, relación significativa entre el clima organizacional y esta no incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú.

El Objetivo General que nos planteamos fue el siguiente:

Establecer la existencia de una relación entre clima organizacional y si esta incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú.

Nos planteamos los siguientes objetivos específicos:

- Determinar el clima organizacional existente en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú.
- Determinar el desempeño laboral existente en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú.
- Determinar la relación existente entre las variables clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú.

## II. MÉTODO

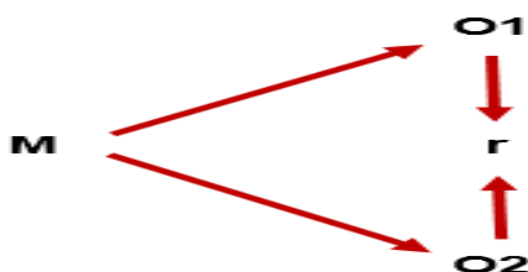
### 2.1 Tipo y Diseño de la Investigación

#### Tipo de la Investigación

Nuestra investigación es de tipo correlacional, porque está orientado a identificar si existe relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú.

#### Diseño de Investigación

La presente investigación es descriptivo correlacional, tiene como diseño el correlacional, cuyo diagrama es el siguiente:



Dónde:

**M:** Representa a los trabajadores en estudio de la Municipalidad Distrital de Monsefú

**O1:** Clima organizacional.

**O2:** Desempeño laboral.

**r:** Relación existente entre variables

### 2.2 Operacionalidad de las variables

#### 2.2.1 Definición de cada una de las variables

##### El clima organizacional

“Toda organización es constituida por grupos de personas que asumen responsabilidades específicas y que su interacción conjunta se une para lograr propósitos



específicos que son determinados por la misma organización y que se conforma por grupos de sistemas que se interrelacionan entre sí, como: La estructura de su organización, todas las actividades con sus procesos, que se establecen dentro de ella y el aporte de conducta de cada uno sus integrantes. Cada uno de los componentes señalados al interactuar produce sus propios patrones de relaciones específicas y variadas que al conceptualizarse se le denomina clima organizacional” (Caligiore & Diaz, 2009, pág. 645).

### **El desempeño laboral**

“El Desempeño Laboral, refleja principalmente la medición de unos objetivos y su eficiencia, a lograrlos a través de metas que se establecen y el tiempo en que se usan los recursos eficazmente; para medirlo existe una gran variedad de criterios que tienen que ver con las capacidades, las habilidades, las necesidades y las cualidades de los trabajadores en su interacción con la naturaleza de su trabajo y su organización donde se producen comportamientos, de los cuales, a su vez, afectan los resultados deseados por las organizaciones, otros criterios que se usan para la medición del desempeño de los trabajadores se pueden establecer como: la cantidad de trabajo realizado, la calidad de trabajo y su eficiencia, la participación y cooperación, la responsabilidad asumida, el conocimiento de su trabajo, su asistencia, y la necesidad de supervisión, etc.” (Chiang, Méndez y Sánchez, 2010, pág. 22).

### **2.2.3 Operacionalización de las variables**

**Tabla 1**

**Operacionalización de variable independiente: Clima Organizacional**

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b>
<b>Clima Organizacional</b>	<b>RECIPROCIDAD</b>	<b>Integración trabajo</b>	1	Encuesta Cuestionario
			2	
			3	
		<b>Agradecimiento</b>	4	
		<b>Moderación</b>	5	
			6	
	<b>PARTICIPACIÓN</b>	<b>Eficiencia por la productividad</b>	7	

		<b>La reciprocidad de la información</b>	8
			9
		<b>Apertura a los cambios</b>	10
	<b>LIDERAZGO</b>	<b>Ente promotor</b>	11
		<b>La motivación a la excelencia</b>	12
		<b>La motivación al trabajo en equipo</b>	13
			14
		<b>La mediación de conflictos</b>	15
	16		
	<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>El emprendimiento personal</b>	17
		<b>El reconocimiento de la aportación</b>	18
		<b>La responsabilidad</b>	19
		<b>La adaptación de las condiciones de trabajo</b>	20

**Tabla 02:**

**Operacionalización de variable dependiente:: Desempeño Laboral**

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b>
<b>El Desempeño Laboral.</b>	<b>Habilidad</b>	<b>El interés.</b>	1	I Encuesta Cuestionario
		<b>Los recursos.</b>	2	
			3	
			<b>La capacitación</b>	
		<b>El desempeño</b>	5	
	<b>Motivación</b>	<b>El salario</b>	6	
		<b>Los incentivos</b>	7	
	<b>Compromiso</b>	<b>El trabajo en Equipo</b>	8	
		<b>El apoyo.</b>	9	
	<b>Productividad</b>	<b>La eficiencia.</b>	10	
	<b>Evaluación laboral</b>	<b>La satisfacción Laboral</b>	11	
			12	
	<b>Proceso de la organización laboral</b>	<b>La planificación</b>	13	
			14	
		<b>La coordinación</b>	15	
		<b>La dirección</b>	16	
		<b>La organización de la información</b>	17	
		<b>Las condiciones de los ambientes laborales</b>	18	
			19	
			20	

**2.3 Población y Muestra**

La población de estudio se realizó 40 trabajadores

Varones : 32.

Mujeres : 08

Total : 40

La población se define en una investigación: "...como la totalidad de muestra de estudio o fenómenos a estudiar, su incidencia es en grupos de población que poseen unas

mismas características comunes a las cuales se estudian y dan origen a los datos de usan en una investigación” (Tamayo & Tamayo, 1994, p. 114).

## **2.4 Técnica e instrumento de la recolección de datos validez y confiabilidad.**

### **Las técnicas de gabinete**

Esta investigación obtuvo la información directamente de los involucrados que representan a los trabajadores de la municipalidad, con quienes conversaremos sobre el problema y los objetivos a lograr en la presente investigación.

### **Técnicas de campo**

El Trato directo con los trabajadores, recojo de datos del portal de la municipalidad Distrital de Monsefú, diálogos con las autoridades y gerencias a fin de obtener una información relevante que nos ayude a discernir nuestra investigación.

### **Técnica de la encuesta**

Esta fue usada a través de un cuestionario que se realizó a los trabajadores de la Municipalidad.

### **Validez**

La validez del trabajo realizado en la investigación está basada en las encuestas que se realizaron directamente a los trabajadores de la municipalidad Distrital de Monsefú.

### **Confiabilidad:**

La confiabilidad y consistencias de los datos obtenidos se fundamentaron en el Alfa de Cronbach.

## **2.5 Procedimientos**

Los hemos establecidos conforme a las diferentes fases que se comprenden en el estudio científico, se razono, se concluyó y se estratifico todo el proceso, llevándose a cabo todas las deducciones posibles a partir de los matices globales, planteándose en los marcos teóricos universales y sustentadose en las inferencias singulares.

La metodología para recoger la información las realizamos pormenorizadamente la misma que nos permitió asociar las fuentes y su ubicación, herramienta que nos permitió valorar la realidad de nuestras variables, sus concepciones operacionales, la muestra y todos los recursos a que accedimos y estuvieron a nuestra disposición.

## **2.6 El método de análisis de los datos:**

El método utilizado en las muestras de datos fue: El inductivo y el deductivo.

### **Método deductivo:**

“... demuestra en forma interpretativo y; usando la lógica, el resultado del trabajo de estudio en su totalidad, usando supuestos o premisas, de manera tal que se garanticen y autentiquen las conclusiones, si no se logra se invalida la lógica aplicada. Es un modelo axiomático como método científico es el más usado e ideal” (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

### **Método inductivo**

“Es el método que se usa para el establecimiento de leyes a partir de los hechos observables, generalizando el comportamiento de lo que se observa con la realidad, y el que por intermedio de la razón lógica se pueda establecer la demostración de las leyes que se establecen en el conjunto de sus conclusiones, estas conclusiones a que se llegan pueden ser falsas pero al mismo tiempo, su aplicación parcial lógica que se efectúa podría sostener su validez” (Caballero, 2006).

Para estos métodos de análisis los resultados que se obtengan en el trabajo de Investigación usaremos la estadística descriptiva que se sustentara en tablas de uso de cuadros y graficas en Excel y a través de estas tablas, el uso de cuadros estadísticos y el uso de gráficos, mostraremos los resultados. La validación de estos instrumentos cuenta con el apoyo de expertos en la materia, su opinión se basará en relación al contenido de los cuestionarios y su forma de redacción.

## **2.7 Aspectos éticos**

Sin legitimidad toda investigación carece de valor y no genera valor agregado que ayude a transformar la realidad, ni contribuye al conocimiento y no trae consigo beneficio

alguno, bajo esta premisa el desarrollo de nuestra investigación es generar valor que trae como beneficio la defensa de los derechos labores que armoniza a la sociedad y a la clase trabajadora con sus empleadores y que por ende permite el desarrollo armonizado de nuestra economía.

Nuestro estudio se basó en contribuir aportes simplificados a la defensa de los derechos laborales, dando una valorización oficial y científica al sentir de los trabajadores en la perspectiva que se hagan los cambios correspondientes a sus propuestas hacer escuchadas.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 La Descripción de Resultados.

##### 3.1.1 Variable independiente: El clima organizacional

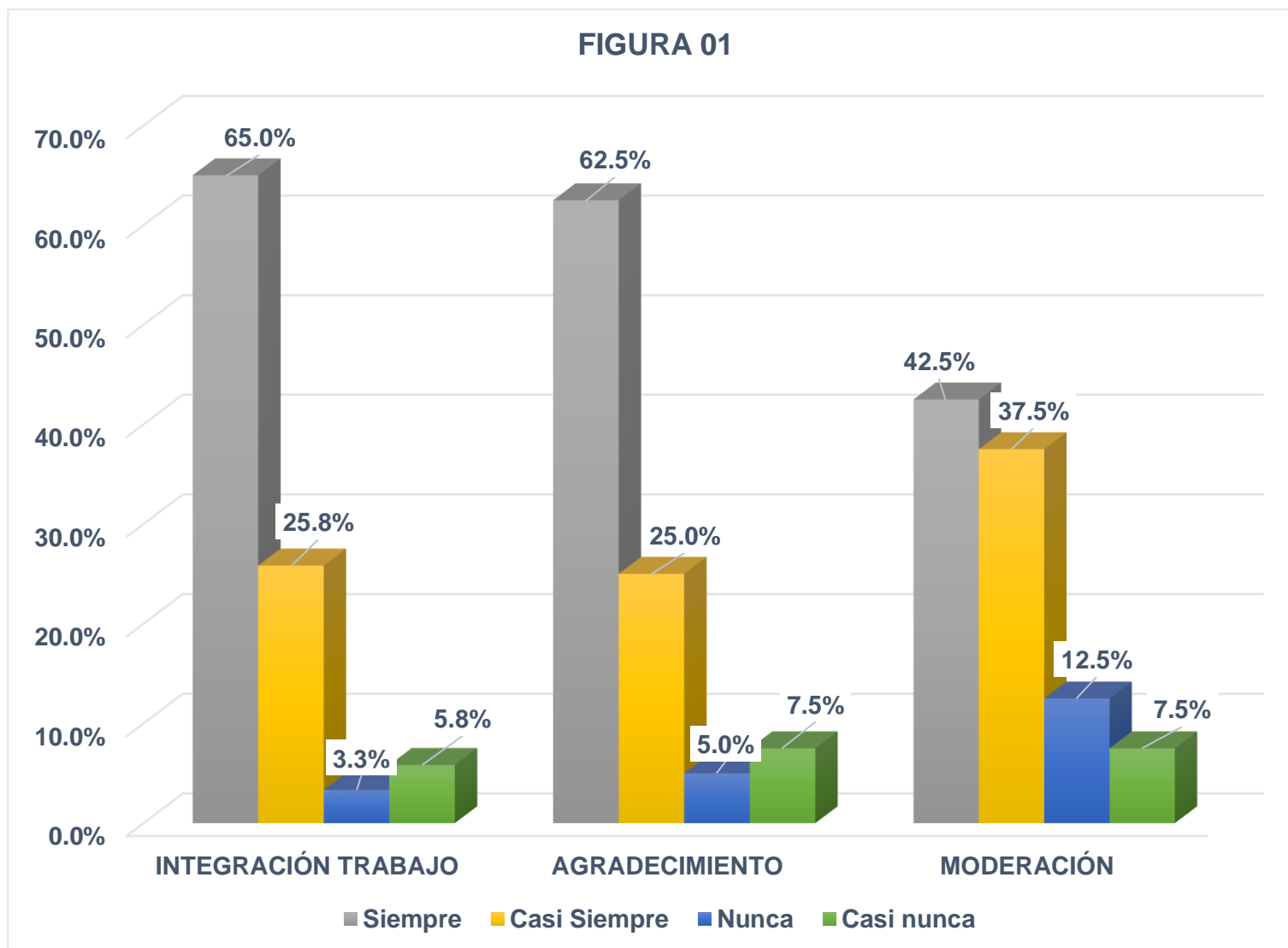
**Tabla 3**  
**Dimensión Reciprocidad**

REPROCIDAD																							
Integración trabajo								Agradecimiento								Moderación							
1		2		3		4		5		6													
favorable	desfavorable	favorable	desfavorable	favorable	desfavorable	favorable	desfavorable	favorable	desfavorable	favorable	desfavorable	favorable	desfavorable	favorable	desfavorable	favorable	desfavorable	favorable	desfavorable	favorable	desfavorable	favorable	desfavorable
siem pre	casi siem pre	nunc a	casi nunca	siem pre	casi siem pre	nunc a	casi nunca	siem pre	casi siem pre	nunca	casi nunca	siem pre	casi siem pre	nunc a	casi nunca	siem pre	casi siem pre	nunc a	casi nunca	siem pre	casi siem pre	nunc a	casi nunca
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
27	11	0	2	30	6	1	3	21	14	3	2	25	10	2	3	17	10	10	3	17	20	0	3
67.5	27.5	0.0	5.0	75.0	15.0	2.5	7.5	52.5	35.0	7.5	5.0	62.5	25.0	5.0	7.5	42.5	25.0	25.0	7.5	42.5	50.0	0.0	7.5
%	%	%	5.0%	%	%	2.5%	7.5%	%	%	7.5%	%	62.5	25.0	%	7.5%	%	%	25.0	7.5%	%	%	0.0%	7.5%

Fuente: Elaboración propia.

#### Resumen Porcentajes

opiniones	favorables		desfavorables	
	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca
Dimensión Reciprocidad				
Integración Trabajo	65.0%	25.8%	3.3%	5.8%
Agradecimiento	62.5%	25.0%	5.0%	7.5%
Moderación	42.5%	37.5%	12.5%	7.5%



**Figura 1: Dimensión Reciprocidad**



En la Dimensión Acciones Administrativas se han desarrollado los siguientes indicadores: Integración Trabajo, Agradecimiento y Moderación, de los resultados en la encuesta se puede afirmar:

### **INTEGRACIÓN TRABAJO:**

#### **Favorable**

El Indicador Integración de Trabajo, nos permite medir si los trabajadores de la municipalidad creen que son importantes y que saben trabajar en equipo, el 86% respondieron favorablemente donde: siempre es el 65% y casi siempre representa el 25.8%

#### **Desfavorable**

El Indicador Integración de Trabajo, mide si los trabajadores de la municipalidad creen que son importantes y que saben trabajar en equipo, el 13.9% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 3.3% y casi nunca fue el 5.8%

### **AGRADECIMIENTO:**

#### **Favorable**

El Indicador Agradecimiento, nos permite medir si los trabajadores de la municipalidad se integran a compartir sus experiencias y experticias laborales, el 87.5% respondieron favorablemente donde: siempre representa el 62.5% y el casi siempre representa el 25%

#### **Desfavorable**

El Indicador Agradecimiento, nos permite medir si los trabajadores de la municipalidad se integran a compartir sus experiencias y experticias laborales, él 12.5% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 5% y casi nunca fue el 7.5%

### **MODERACIÓN:**

#### **Favorable**

El Indicador Moderación, nos permite medir si los trabajadores de la municipalidad están sujetos al control y seguimiento de sus actividades y si se superan los obstáculos, el 80% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 42.7% y casi siempre fue el 37.5%

#### **Desfavorable**

El Indicador Moderación, nos permite medir si los trabajadores de la municipalidad están sujetos al control y seguimiento de sus actividades y si se superan los obstáculos, él 20% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 12.5% y casi nunca fue el 7%

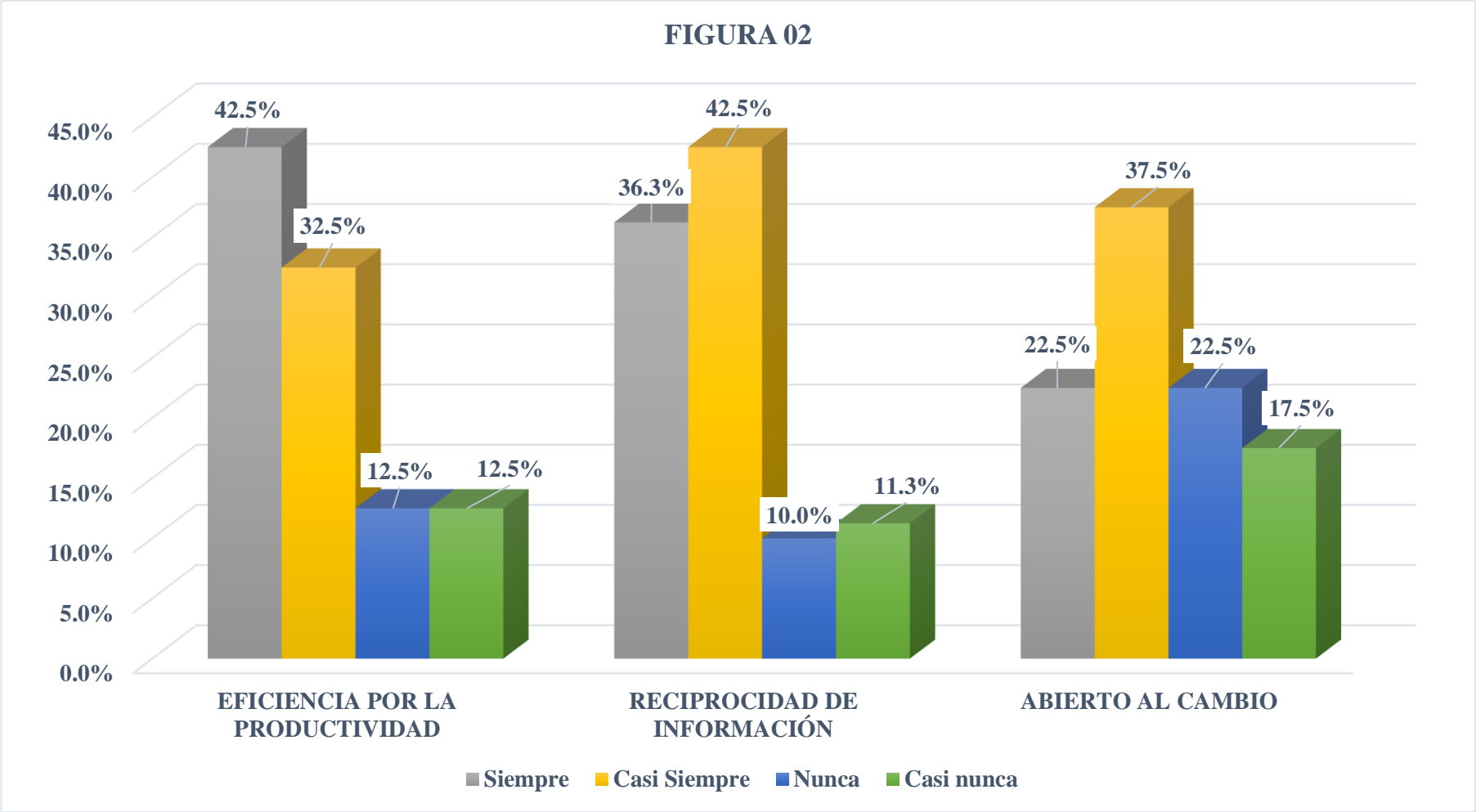
**Tabal 04**  
**Dimensión Participación**

<b>PARTICIPACION</b>															
<b>Eficiencia por la productividad</b>				<b>Reciprocidad de información</b>								<b>Abierto al cambio</b>			
<b>7</b>				<b>8</b>				<b>9</b>				<b>10</b>			
<b>favorable</b>		<b>desfavorable</b>		<b>favorable</b>		<b>desfavorable</b>		<b>favorable</b>		<b>desfavorable</b>		<b>favorable</b>		<b>desfavorable</b>	
Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi nunca
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
17	13	5	5	19	16	2	3	10	18	6	6	9	15	9	7
42.5%	32.5%	12.5%	12.5%	47.5%	40.0%	5.0%	7.5%	25.0%	45.0%	15.0%	15.0%	22.5%	37.5%	22.5%	17.5%

*Fuente:* Elaboración propia.

**Resumen Porcentajes**

<b>PARTICIPACION</b>	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi nunca
Eficiencia por la productividad	42.5%	32.5%	12.5%	12.5%
Reciprocidad de información	36.3%	42.5%	10.0%	11.3%
Abierto al cambio	22.5%	37.5%	22.5%	17.5%



**Figura 02: Dimensión de Participación**

Esta dimensión nos permite medir como participan los trabajadores la Municipalidad Distrital de Monsefú, los indicadores que se desarrollaron fueron los siguientes: Eficiencia por la Productividad, la Reciprocidad de la Información y estar Abierto al Cambio, del resultado de la encuesta se afirma:

### **LA EFICIENCIA POR LA PRODUCTIVIDAD:**

#### **Favorable**

Este indicador eficiencia por la productividad, nos permite medir al trabajador si se le valora su nivel de desempeño, el 75% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 42.5% y casi siempre fue el 32.5%

#### **Desfavorable**

Este indicador eficiencia por la productividad, nos permite medir al trabajador si se le valora su nivel de desempeño, el 25% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 12.5% y casi nunca fue el 12.5%

### **RECIPROCIDAD DE LA INFORMACIÓN:**

#### **Favorable**

Este indicador permite medir si el trabajador de la municipalidad accede a la información para que pueda cumplir con su trabajo y si existe comunicación interna, el 78.8% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 36.3% y casi siempre fue el 42.5%

#### **Desfavorable**

Este indicador permite medir si el trabajador de la municipalidad accede a la información para que pueda cumplir con su trabajo y si existe comunicación interna, él 21.3% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 10% y casi nunca fue el 11.3%

### **ABIERTO AL CAMBIO:**

#### **Favorable**

El Indicador Abierto al Cambio, nos permite medir si el trabajador tiene conocimiento de lo que es el Clima Organizacional, el 60% respondieron favorablemente donde: siempre dio el 22.5% y casi siempre represento el 37.5%

#### **Desfavorable**

El Indicador Abierto al Cambio, nos permite medir si el trabajador tiene conocimiento de lo que es el Clima Organizacional, él 40% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 22.5% y casi nunca fue el 17.5%

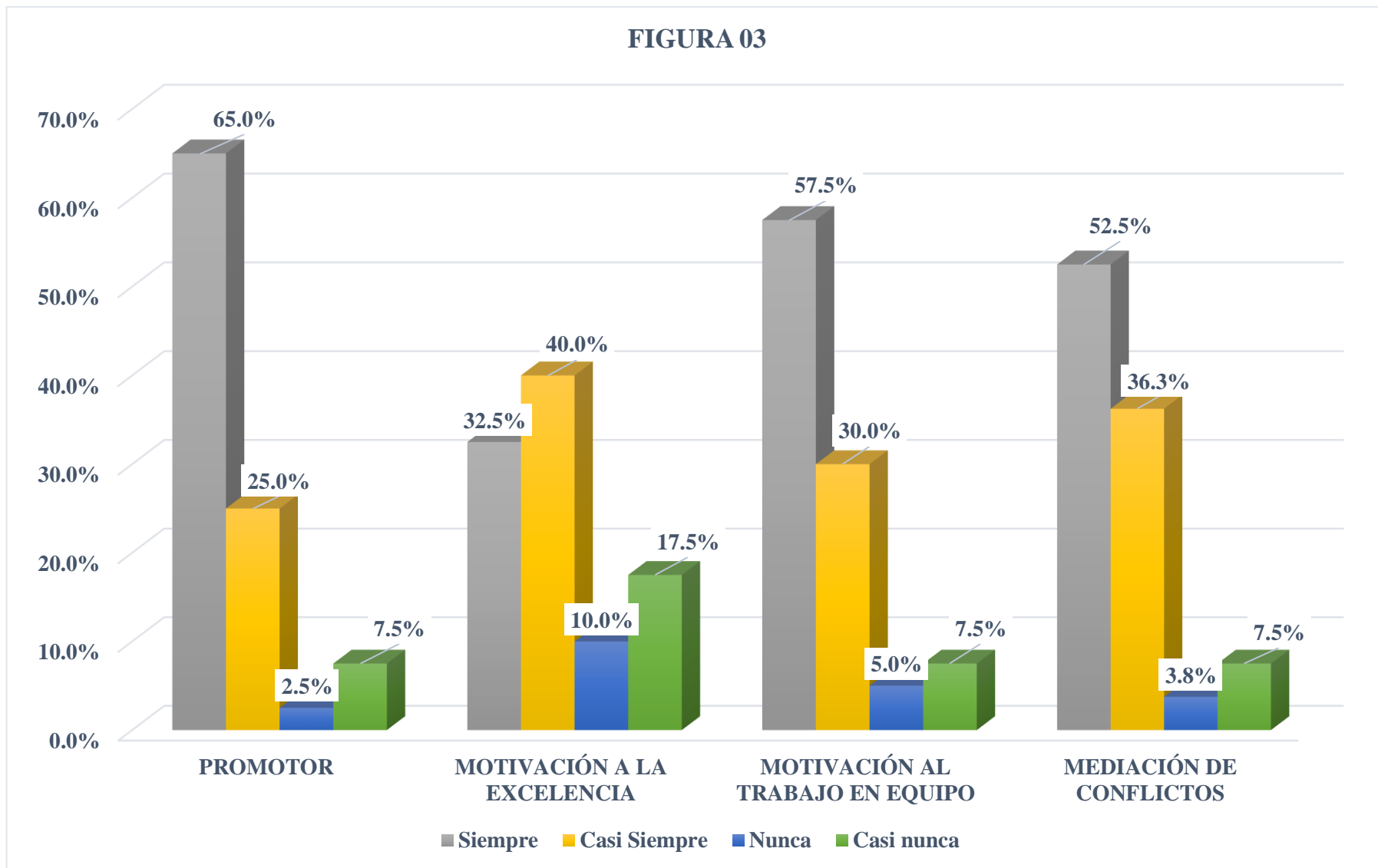
**TABLA 05**  
**Dimensión Liderazgo**

<b>LIDERAZGO</b>																								
<b>Promotor</b>				<b>Motivación a la excelencia</b>				<b>Motivación al trabajo en equipo</b>				<b>Mediación de conflictos</b>												
11		12		13		14		15		16														
favorable		desfavorabl		favorable		desfavorable		favorable		desfavorabl		favorable		desfavorabl		favorable		desfavorabl						
siemp	casi	nunc	casi	siemp	casi	nunc	casi	siemp	casi	nunc	casi	siemp	casi	nunc	casi	siemp	casi	nunc	casi	siemp	casi	nunc	casi	
re	siemp	a	nunc	re	siemp	a	nunc	re	siemp	a	nunc	re	siemp	a	nunc	re	siemp	a	nunc	re	siemp	a	nunc	re
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
26	10	1	3	13	16	4	7	23	12	3	2	23	12	1	4	23	12	1	4	19	17	2	2	
65.0%	25.0%	2.5%	7.5%	32.5%	40.0%	10.0%	17.5%	57.5%	30.0%	7.5%	5.0%	57.5%	30.0%	2.5%	10.0%	57.5%	30.0%	2.5%	10.0%	47.5%	42.5%	5.0%	5.0%	

Fuente: Elaboración propia.

**Resumen Porcentajes**

Opiniones	favorables		desfavorables	
	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca
Liderazgo				
Promotor	65.0%	25.0%	2.5%	7.5%
Motivación a la excelencia	32.5%	40.0%	10.0%	17.5%
Motivación al trabajo en equipo	57.5%	30.0%	5.0%	7.5%
Mediación de conflictos	52.5%	36.3%	3.8%	7.5%



**Figura 03: Dimensión Liderazgo**

En esta dimensión liderazgo se mide si los trabajadores son motivados por sus superiores se desarrolló los siguientes indicadores: El promotor, la motivación a la excelencia, la motivación a la realización de trabajar en equipo, mediación de conflictos, de la encuesta realizada se puede decir:

### **PROMOTOR:**

#### **Favorable**

Este indicador nos permite medir si los jefes tratan en igualdad a sus trabajadores, el 90% respondieron favorablemente donde: siempre reflejo el 65% y el casi siempre reflejo el 25%.

#### **Desfavorable**

Este indicador nos permite medir si los jefes tratan en igualdad a sus trabajadores, el 10% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 2.5% y casi nunca fue el 7.5%

### **MOTIVACIÓN A LA EXCELENCIA:**

#### **Favorable**

El Indicador Excelencia, mide si los trabajadores de la municipalidad tienen el apoyo de sus jefes para que se capaciten y actualicen, el 72.5% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 32.5% y casi siempre fue el 40%

#### **Desfavorable**

El Indicador Excelencia, mide si los trabajadores de la municipalidad tienen el apoyo de sus jefes para que se capaciten y actualicen, él 27.5% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 10% y casi nunca fue el 17.5%

### **MOTIVACIÓN AL TRABAJO EN EQUIPO:**

#### **Favorable**

Este indicador nos permite medir si los trabajadores coordinan su trabajo y saben a dónde acudir cuando tienen dificultad, el 87.5% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 57.5% y casi siempre fue el 30%

#### **Desfavorable**

Este indicador nos permite medir si los trabajadores coordinan su trabajo y saben a dónde acudir cuando tienen dificultad, él 12.5% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 5% y casi nunca fue el 7.5%.

## **MEDIACIÓN DE CONFLICTOS:**

### **Favorable**

Este indicador nos permite medir si los trabajadores son apoyados por su jefe para los obstáculos y pueden tener interacción con jefes de mayor jerarquía, el 88.8% respondieron favorablemente donde el siempre fue el 52.5% y casi siempre fue el 36.3%

### **Desfavorable**

Este indicador nos permite medir si los trabajadores son apoyados por su jefe para los obstáculos y pueden tener interacción con jefes de mayor jerarquía, él 11.3% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 3.8% y casi nunca fue el 7.5%



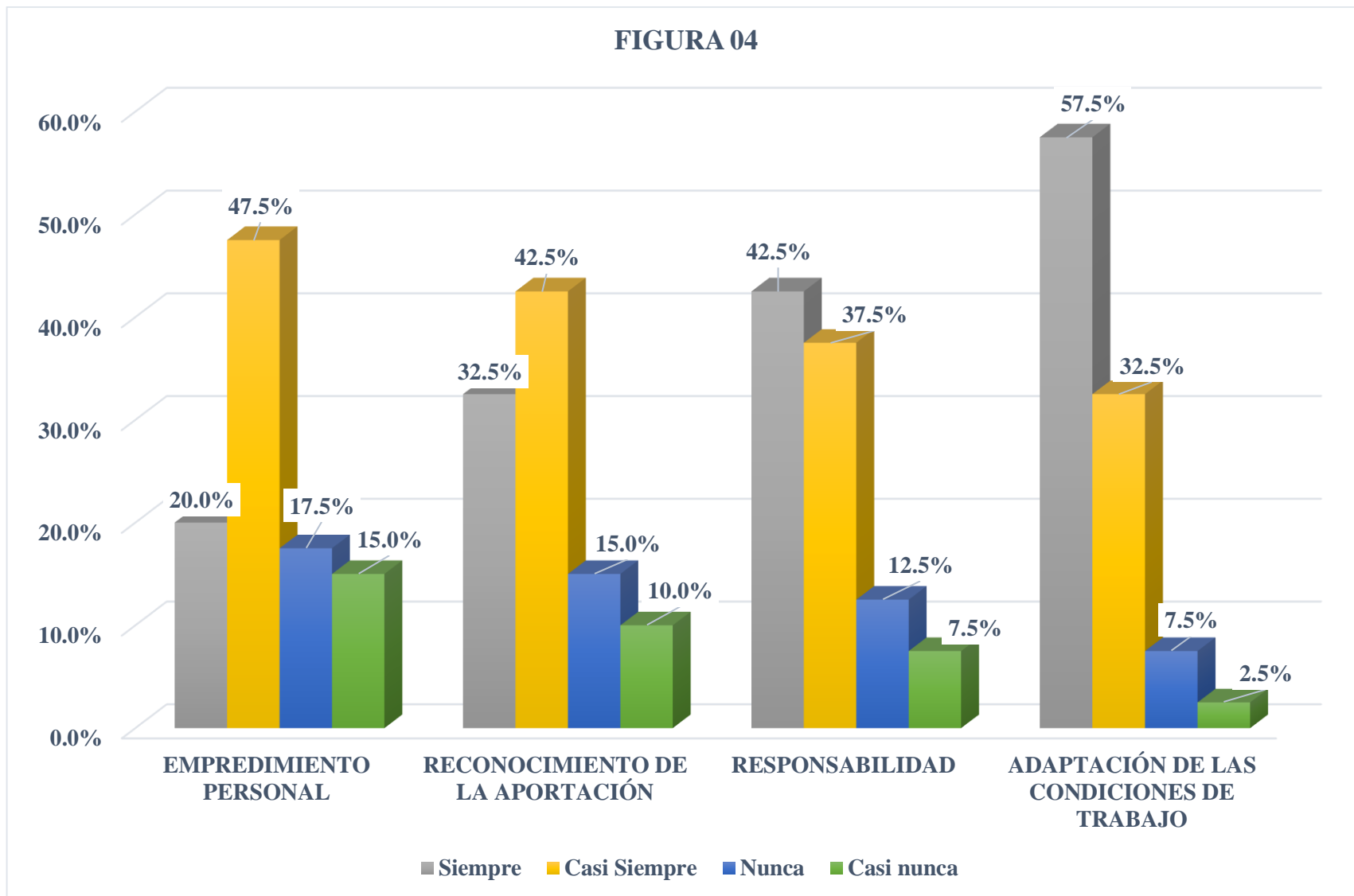
**TABLA 06**  
**Dimensión Motivación**

<b>MOTIVACION</b>															
<b>Emprendimiento personal</b>				<b>Reconocimiento de la aportación</b>				<b>Responsabilidad</b>				<b>Adaptación de las condiciones de trabajo</b>			
17				18				19				20			
favorable		desfavorable		favorable		desfavorable		favorable		desfavorable		favorable		desfavorable	
siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
8	19	7	6	13	17	6	4	17	15	5	3	23	13	3	1
20.0%	47.5%	17.5%	15.0%	32.5%	42.5%	15.0%	10.0%	42.5%	37.5%	12.5%	7.5%	57.5%	32.5%	7.5%	2.5%

*Fuente:* Elaboración propia.

**Resumen Porcentajes**

<b>MOTIVACION</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>
Emprendimiento personal	20.0%	47.5%	17.5%	15.0%
Reconocimiento de la aportación	32.5%	42.5%	15.0%	10.0%
Responsabilidad	42.5%	37.5%	12.5%	7.5%
Adaptación de las condiciones de trabajo	57.5%	32.5%	7.5%	2.5%



**Figura 04: Dimensión Motivación**

Esta Dimensión nos permite observar cual es la motivación que los trabajadores tienen en la municipalidad de Monsefú para desarrollar sus labores, para esta función se ha desarrollado los siguientes indicadores: Emprendimiento Personal, Reconocimiento de la Aportación, Responsabilidad y su Adaptación a las Condiciones de Trabajo, de la encuesta realizada al respecto podemos señalar:

### **Emprendimiento Personal:**

#### **Favorable**

Este indicador nos permite medir si el trabajador de la municipalidad encuentra oportunidades para su desarrollo profesional y técnicamente en su área, el 67.5% respondieron favorablemente donde: siempre reflejo 47.5% y de casi siempre se obtuvo 17.5%.

#### **Desfavorable**

Este indicador nos permite medir si el trabajador de la municipalidad encuentra oportunidades para su desarrollo profesional y técnicamente en su área, el 32.5% contestaron desfavorablemente donde: nunca reflejo 17.5% y el casi nunca obtuvo el 15%

### **Reconocimiento de la Aportación:**

#### **Favorable**

Este indicador nos permite medir si el trabajador de la municipalidad tiene oportunidades de progresar, el 75% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 32.5% y casi siempre fue el 42.5%.

#### **Desfavorable**

Este indicador nos permite medir si el trabajador de la municipalidad de la municipalidad tiene oportunidades de progresar, el 25% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 10% y casi nunca fue el 17.5%

### **Responsabilidad:**

#### **Favorable**

Este indicador nos permite medir si el trabajador de la municipalidad de la municipalidad asume con responsabilidad sus labores, el 80% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 42.5% y casi siempre fue el 37.5%

### **Desfavorable**

Este indicador nos permite medir si el trabajador de la municipalidad de la municipalidad asume con responsabilidad sus labores, él 20% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 12.5% y casi nunca fue el 7.5%.

### **Adaptación a las Condiciones de Trabajo:**

#### **Favorable**

Este indicador nos permite medir si el trabajador de la municipalidad se adapta a las condiciones de su trabajo, el 90.% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 57.5% y casi siempre fue el 32.5%

#### **Desfavorable**

Este indicador nos permite medir si el trabajador de la municipalidad se adapta a las condiciones de su trabajo, él 10% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 7.5% y casi nunca fue el 2.5%

**TABLA 07**  
**Dimensión Habilidad**

<b>HABILIDAD</b>																			
<b>Interés</b>				<b>Recursos</b>				<b>Capacitación</b>				<b>Desempeño</b>							
1		2		3		4		5											
favorable		desfavorable		favorable		desfavorable		favorable		desfavorable		favorable		desfavorable					
siempr e	casi siempr e	nunca	casi nunca	siempr e	casi siempr e	nunca	casi nunc a	siempr e	casi siempr e	nunca	casi nunca	siempr e	casi siempr e	nunc a	casi nunc a	siempr e	casi siempr e	nunc a	casi nunc a
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
5	5	26	4	1	22	14	3	2	15	11	12	22	18	0	0	21	15	1	3
<b>12.5%</b>	<b>12.5%</b>	<b>65.0</b>	<b>10.0</b>	<b>2.5%</b>	<b>55.0%</b>	<b>35.0</b>	<b>7.5%</b>	<b>5.0%</b>	<b>37.5%</b>	<b>27.5</b>	<b>30.0</b>	<b>55.0%</b>	<b>45.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>52.5%</b>	<b>37.5%</b>	<b>2.5%</b>	<b>7.5%</b>

Fuente: Encuesta que se realizó a los trabajadores de la municipalidad Distrital de Monsefú - 2018

**Resumen Porcentajes**

<b>Opiniones</b>	<b>favorables</b>		<b>desfavorables</b>	
	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca
Habilidad				
Interés	12.5%	12.5%	65.0%	10.0%
Recursos	3.8%	46.3%	31.3%	18.8%
Capacitación	55.0%	45.0%	0.0%	0.0%
Desempeño	52.5%	37.5%	2.5%	7.5%

### 3.1.2 Descripción Variable Dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

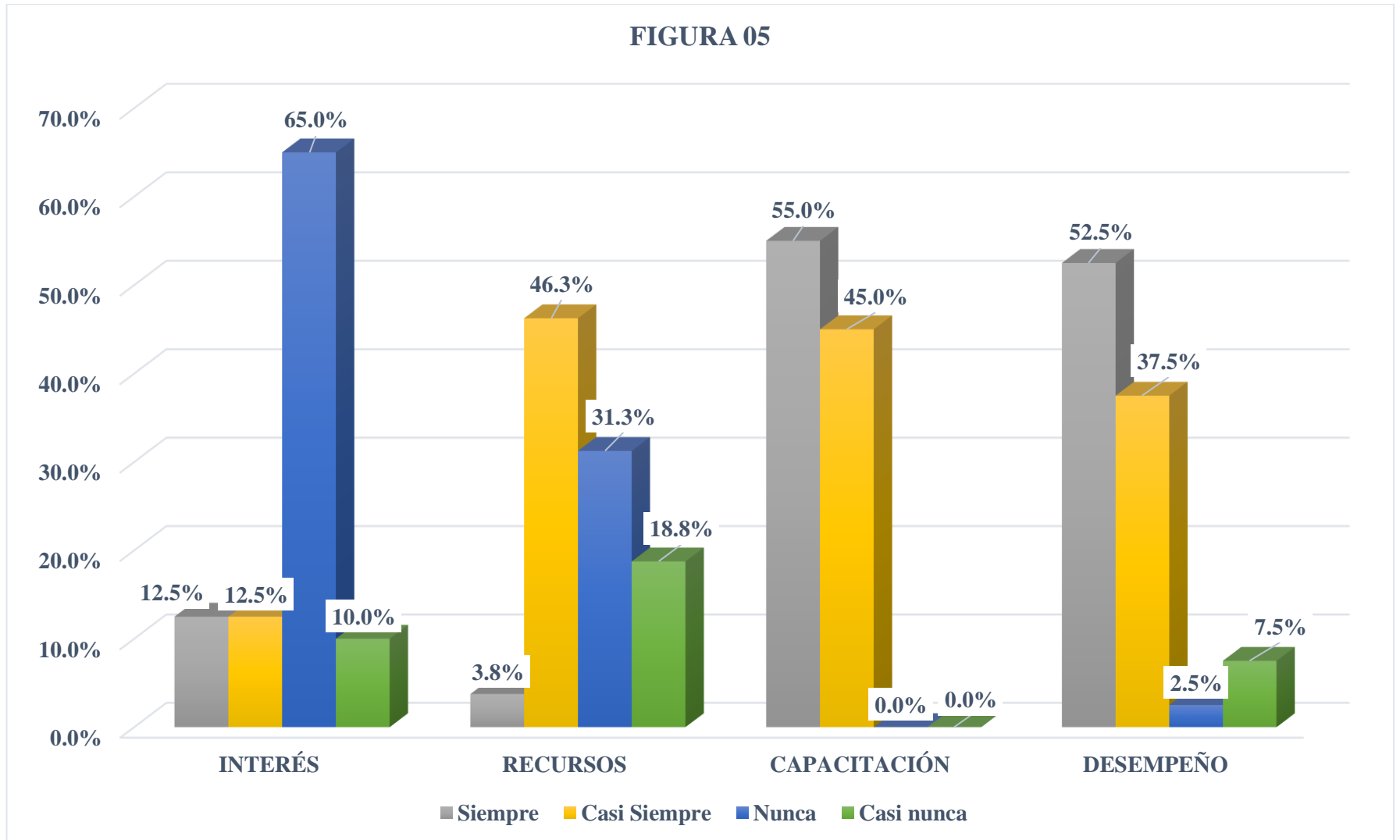


Figura 05: Dimensión Habilidad

Esta Dimensión de habilidad nos permite visualizar si los trabajadores la Municipalidad Distrital de Monsefú, tienen habilidades propias para desarrollar sus funciones de sus trabajos, para eso se ha determinado los siguientes indicadores: El interés, manejo de los recursos, sus capacidades y su desempeño, de la encuesta realizada podemos afirmar que:

### **INTERÉS:**

#### **Favorable**

Este indicador nos permite medir si los trabajadores perciben que sus tareas no tienen importancia, el 25% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 12.5% y casi siempre fue el 12.5%

#### **Desfavorable**

Este indicador nos permite medir si los trabajadores perciben que sus tareas no tienen importancia, el 75% contestaron desfavorablemente donde: nunca fue el 65% y casi nunca obtuvo el 10%

### **RECURSOS:**

#### **Favorables**

Este indicador nos permite medir si los trabajadores de la municipalidad cuentan con un servicio de internet eficiente y con equipos de última generación, el 50% respondieron favorablemente donde: siempre obtuvo 3.8% y el casi siempre llegó al 46.2%

#### **Desfavorables**

Este indicador nos permite medir si los trabajadores de la municipalidad cuentan con un servicio de internet eficiente y con equipos de última generación, el 50% contestaron desfavorablemente donde: nunca obtuvo 31.2% y el casi nunca fue llegó al 18.8%

### **CAPACITACIÓN:**

#### **Favorable**

Este indicador nos permite medir si los trabajadores de la municipalidad se encuentran capacitados para la realización de sus tareas, el 100% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 55% y casi siempre fue el 45%

## **DESEMPEÑO:**

### **Favorable**

Este indicador nos permite medir si el trabajador de la municipalidad está capacitado en el uso del sistema en redes, el 90% respondieron favorablemente donde: siempre obtuvo el 52.5% y el casi siempre llegó al 37.5%

### **Desfavorable**

Este indicador nos permite medir si el trabajador de la municipalidad está capacitado en el uso del sistema en redes, el 10% contestaron desfavorablemente donde: nunca recibió el 2.5% y el casi nunca recibió el 7.5%



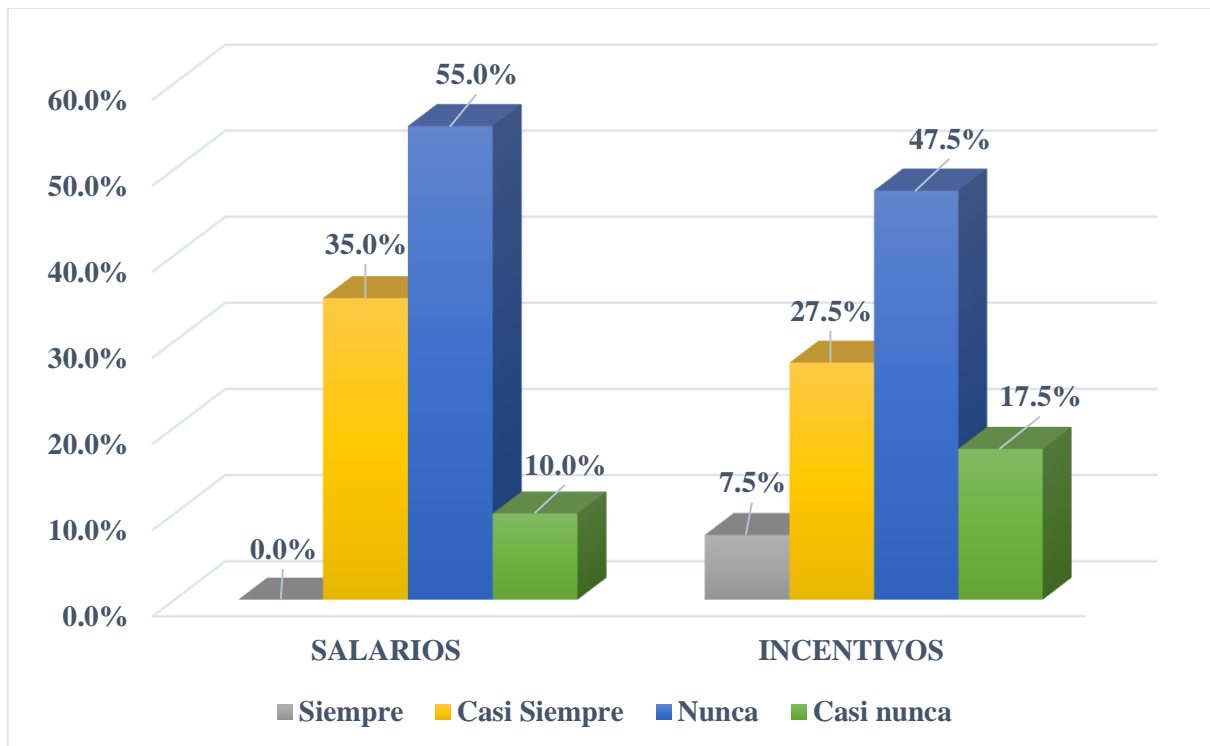
**Tabla 08**  
**Dimensión Motivación**

MOTIVACIÓN							
SALARIOS				INCENTIVO			
6		7		6		7	
favorable		desfavorable		favorable		desfavorable	
siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca
1	2	3	4	1	2	3	4
0	14	22	4	3	11	19	7
0.0%	35.0%	55.0%	10.0%	7.5%	27.5%	47.5%	17.5%

*Fuente:* Elaboración propia

**Resumen Porcentajes**

MOTIVACIÓN	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi nunca
Salarios	0.0%	35.0%	55.0%	10.0%
Incentivos	7.5%	27.5%	47.5%	17.5%



*Figura 06: Dimensión Motivación*

En esta Dimensión Motivación se visualizará cuán motivados están los trabajadores municipales de Monsefú, para eso se ha desarrollado los indicadores: Salarios e Incentivos, de los resultados de la encuesta podemos señalar:

**Salario:****Favorable**

El Indicador Salario, nos permite medir si el trabajador de la Municipalidad Distrital de Monsefú siente que lo están explotando en su trabajo, el 35% respondieron favorablemente donde casi siempre fue el 35%

**Desfavorable**

El Indicador Salario, nos permite medir si el trabajador de la Municipalidad Distrital de Monsefú siente que lo están explotando en su trabajo, el 65% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 55% y casi nunca fue el 10%

**Incentivos:****Favorable**

El Indicador Incentivos, mide si los trabajadores han recibido incentivos sobre sus desempeños laborales, el 35% respondieron favorablemente donde el siempre fue el 7.5% y casi siempre fue el 27.5%

**Desfavorable**

El Indicador Incentivos, mide si los trabajadores han recibido incentivos sobre sus desempeños laborales, el 65% contestaron desfavorablemente donde el nunca es el 47.5% y casi nunca fue el 17.5%

**Tabla 09**  
**Dimensión Compromiso**

COMPROMISO							
TRABAJO EN EQUIPO				APOYO			
8				9			
favorable		desfavorable		favorable		desfavorable	
siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca
1	2	3	4	1	2	3	4
0	4	31	5	8	28	2	2
0.0%	10.0%	77.5%	12.5%	20.0%	70.0%	5.0%	5.0%

Fuente: Elaboración propia.

*Resumen Porcentajes*

COMPROMISO	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi nunca
Trabajo en equipo	0.0%	10.0%	77.5%	12.5%
Apoyo	20.0%	70.0%	5.0%	5.0%

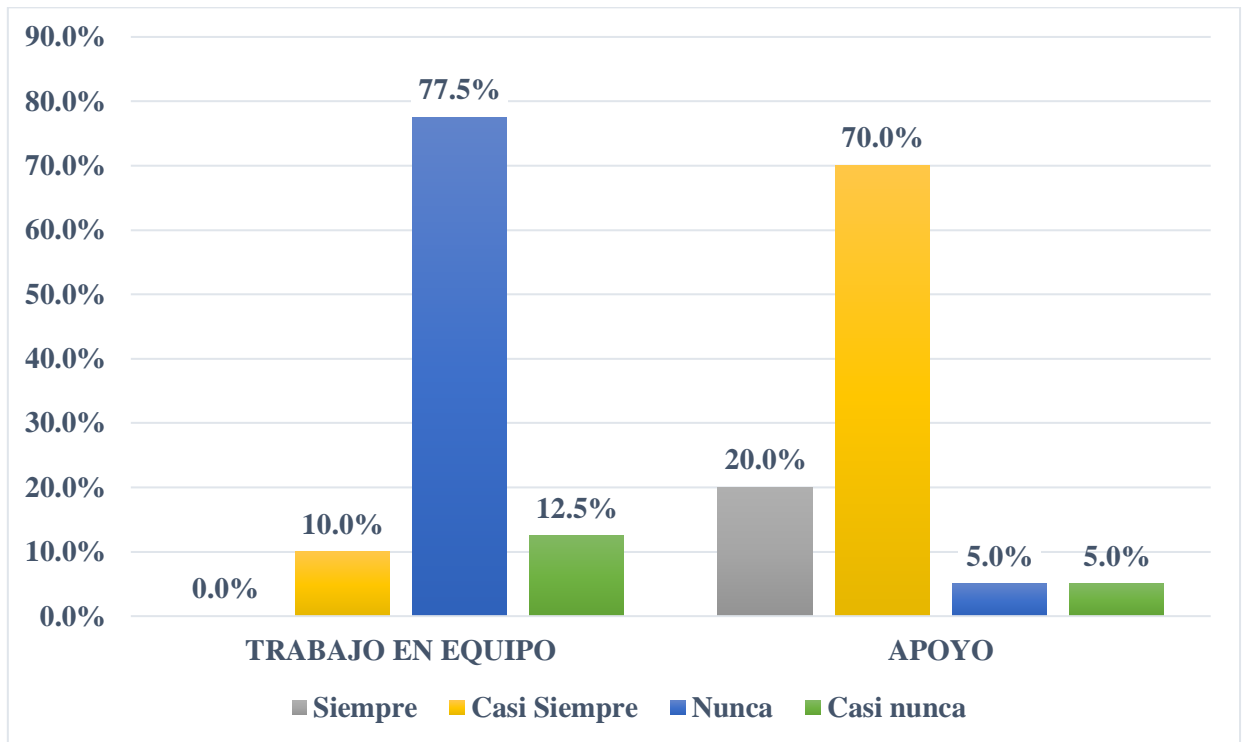


Figura 07: Dimensión Compromiso

Esta Dimensión Compromiso nos permitirá observar cuan comprometidos están son su municipalidad el trabajador, para estos se desarrolló los indicadores siguientes: Trabajo en Equipo y Apoyo Mutuo, de la encuesta sr tuvo como resultado lo siguiente:

## **Trabajo en equipo:**

### **Favorable**

Este indicador nos permite medir si el trabajador municipal puede trabajar en equipo, el 10% respondieron favorablemente donde casi siempre fue el 10%

### **Desfavorable**

Este indicador nos permite medir si el trabajador municipal puede trabajar en equipo, el 90% contestaron desfavorablemente donde: nunca fue contundente en el 77.5% y el casi nunca llegó al 12.5%

## **Apoyo:**

### **Favorable**

El Indicador Apoyo, mide si los trabajadores tienen comodidades para el desempeño de sus funciones, el 90% respondieron favorablemente donde el siempre fue el 20% y casi siempre fue el 70%

### **Desfavorable**

El Indicador Apoyo, mide si los trabajadores tienen comodidades para el desempeño de sus funciones, el 10% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 5% y casi nunca fue el 5%

**Tabla 10**  
**Dimensión Productividad**

<b>EFICIENCIA</b>				
10				
favorable			desfavorable	
siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	
1	2	3	4	
22	16	1	1	
55.0%	40.0%	2.5%	2.5%	

Fuente: Elaboración propia

**Resumen Porcentajes**

<b>Productividad</b>	<b>siempre</b>	<b>casi siempre</b>	<b>nunca</b>	<b>casi nunca</b>
Eficiencia	55.0%	40.0%	2.5%	2.5%

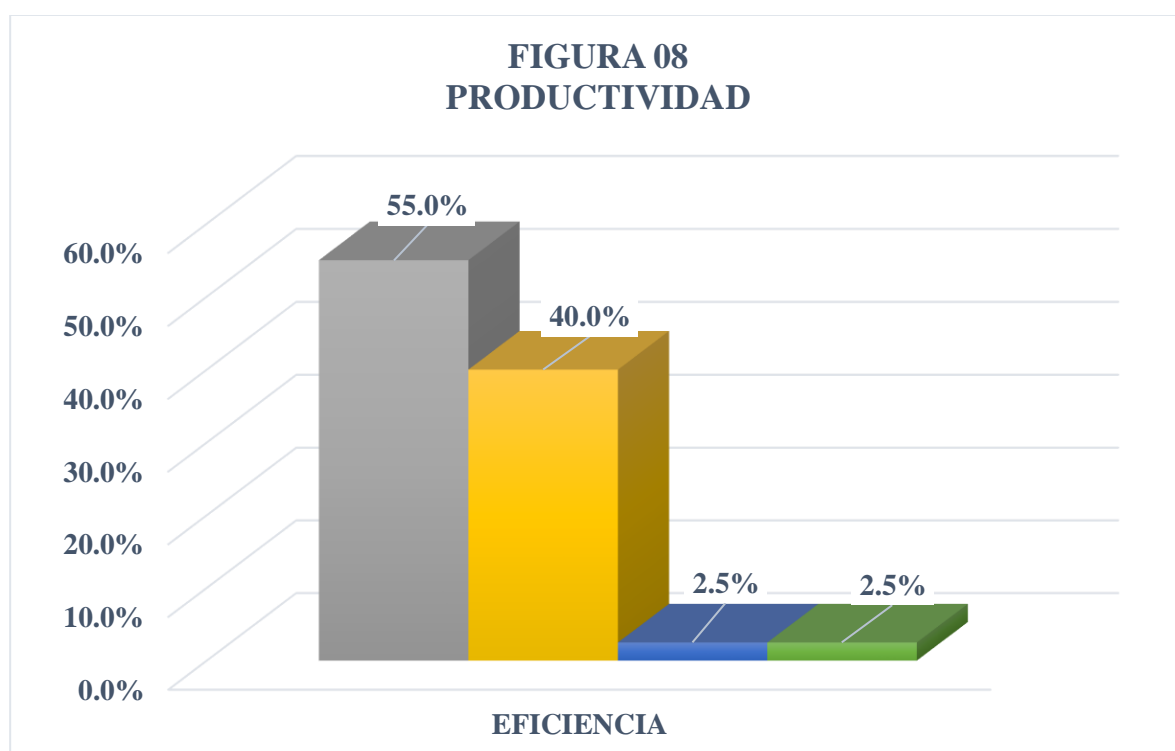


Figura 08: *Dimensión Productividad*

En esta Dimensión de Productividad se visualiza si los trabajadores la Municipalidad Distrital de Monsefú, han logrado efectuar su trabajo con calidad, para eso se ha desarrollado el siguiente indicador: Eficiencia, de la encuesta realizada señalamos:

**Eficiencia:****Favorable**

El Indicador Eficiencia, mide si el trabajador de la municipalidad asume con gran responsabilidad sus puestos de trabajo, el 95% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 55% y casi siempre fue el 10%

**Desfavorable**

El Indicador Eficiencia, mide si el trabajador de la municipalidad asume con gran responsabilidad sus puestos de trabajo, el 5% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 2.5% y casi nunca fue el 2.5%

**Tabla 11**  
**Dimensión Evaluación Laboral**

<b>EVALUACION LABORAL</b>							
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>							
11				12			
favorable		desfavorable		favorable		desfavorable	
siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca
1	2	3	4	1	2	3	4
6	15	10	9	4	8	18	10
15.0%	37.5%	25.0%	22.5%	10.0%	20.0%	45.0%	25.0%

Fuente; Elaboración propia.

*Resumen Porcentajes*

Evaluación laboral	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca
Satisfacción Laboral	12.5%	28.8%	35.0%	23.8%

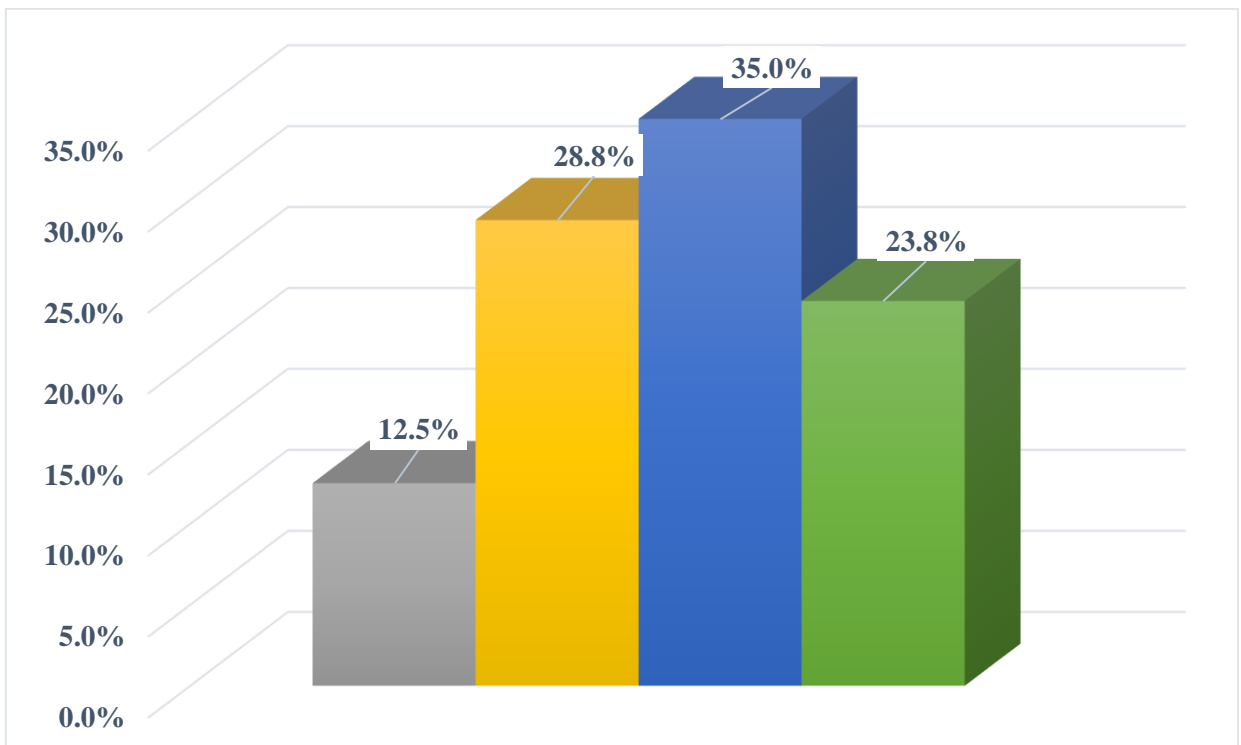


Figura 09: Dimensión Evaluación Laboral

En esta Dimensión de la Evaluación Laboral, nos permite visualizar si el trabajador, esta apto para ascensos, para esto se desarrolló los siguientes indicadores: Satisfacción laboral, de la encuesta se observó:

### **SATISFACCIÓN LABORAL:**

#### **Favorable**

Este Indicador nos permite medir si trabajador de la municipalidad esta apto para sus ascensos en base a su desempeño laboral y si se en la municipalidad se ha realizado evaluaciones de sus desempeños, el 41.3% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 12.5% y casi siempre fue el 28.8%

#### **Desfavorable**

Este Indicador nos permite medir si trabajador de la municipalidad esta apto para sus ascensos en base a su desempeño laboral y si se en la municipalidad se ha realizado evaluaciones de sus desempeños, el 58.8% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 35% y casi nunca fue el 23.8%



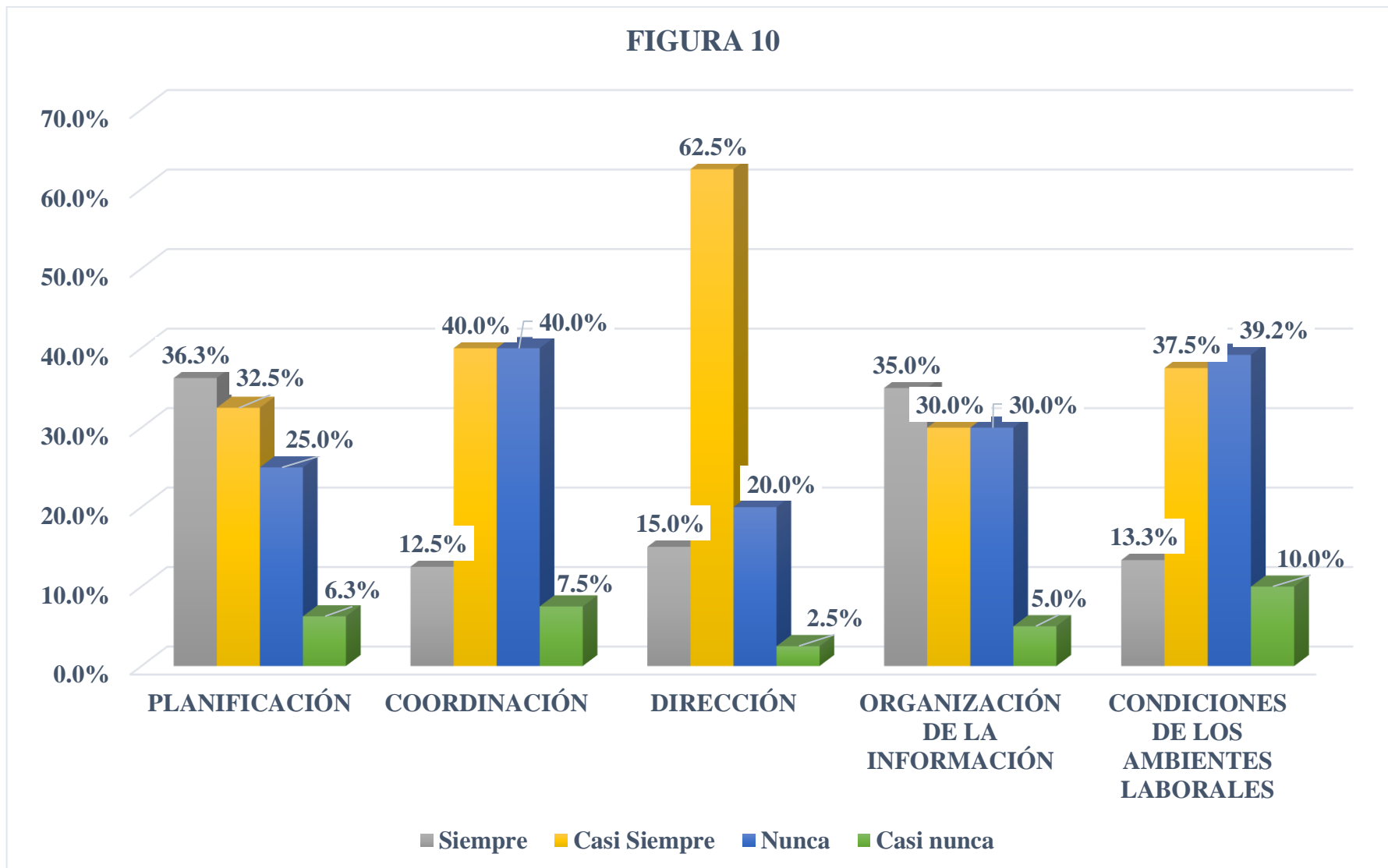
**Tabla 12**  
**Dimensión Proceso de la Organización Laboral**

PROCESO DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL																																
Organización de la																																
Planificación				Coordinación				Dirección				Organización de la información				condiciones de los ambientes laborales																
13		14		15		16		17		18		19		20		21		22		23		24		25		26		27		28		
favorable		desfavorable		favorable		desfavorable		favorable		desfavorable		favorable		desfavorable		favorable		desfavorable		favorable		desfavorable		favorable		desfavorable		favorable		desfavorable		
siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca	
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
17	11	8	4	12	15	12	1	5	16	16	3	6	25	8	1	14	12	12	3	4	1	12	21	2	5	8	18	9	6	25	8	1
42.5	27.5	20.0	10.0	30.	37.	30.	2.5	12.	40.	40.	7.5	15.	62.	20.	2.5	35.	30.	30.	5.0	12.	30.	52.	5.0	12.	20.	45.	22.	15.	62.	20.	2.5	
%	%	%	%	0%	5%	0%	%	5%	0%	0%	%	0%	5%	0%	%	0%	0%	0%	%	5%	0%	5%	%	5%	0%	0%	5%	0%	5%	0%	%	

Fuente; Elaboración propia

**Resumen Porcentajes**

Opiniones	favorables		desfavorables	
	siempre	casi siempre	nunca	casi nunca
Proceso de la organización laboral				
Planificación	36.3%	32.5%	25.0%	6.3%
Coordinación	12.5%	40.0%	40.0%	7.5%
Dirección	15.0%	62.5%	20.0%	2.5%
Organización de la información	35.0%	30.0%	30.0%	5.0%
Condiciones de los ambientes laborales	13.3%	37.5%	39.2%	10.0%



**Figura 10:** Dimensión Proceso de la Organización Laboral

En esta dimensión del proceso de la organización laboral, se nos permite visualizar como está la organización laboral de los trabajadores municipales, para esta acción se desarrolló los siguientes indicadores: Planificación, coordinación, dirección, organización de la información y las condiciones de los ambientes laborales, de la encuesta realizada se puede observar:

### **PLANIFICACIÓN:**

#### **Favorable**

El Indicador Planificación, mide si los trabajadores conocen el POI y el PEI como documentos de gestión para la Planificación, el 68.8% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 36.3% y casi siempre fue el 32.5%

#### **Desfavorable**

El Indicador Planificación, mide si los trabajadores conocen el POI y el PEI como documentos de gestión para la Planificación, el 31.3% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 25% y casi nunca fue el 6.3%

### **COORDINACIÓN:**

#### **Favorable**

El Indicador Coordinación, mide si los trabajadores de la municipalidad se reúnen con sus jefes a nivel de sus áreas, el 52.5% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 12.5% y casi siempre fue el 40%.

#### **Desfavorable**

El Indicador Coordinación, mide si los trabajadores de la municipalidad se reúnen con sus jefes a nivel de sus áreas, el 47.5% contestaron desfavorablemente donde él nunca es el 40% y casi nunca fue el 7.5%

### **DIRECCIÓN:**

#### **Favorable**

El Indicador Dirección, mide si los trabajadores perciben si la municipalidad ha logrado crecer institucionalmente en sus últimos años, el 77% respondieron favorablemente donde él siempre fue el 15% y casi siempre fue el 62.5%.

### **Desfavorable**

El Indicador Dirección, mide si los trabajadores perciben si la municipalidad ha logrado crecer institucionalmente en sus últimos años, el 22.5% contestaron desfavorablemente donde: nunca obtuvo el 20% y casi nunca obtuvo el 2.5%

## **ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:**

### **Favorable**

El Indicador Información, permite medir si el trabajador cuenta con una información sistematizada, organizada y ordenada, el 65% respondieron favorablemente donde: siempre obtuvo el 35% y el casi siempre llegó al 30%.

### **Desfavorable**

El Indicador Información, permite medir si el trabajador cuenta con una información sistematizada, organizada y ordenada, el 35% contestaron desfavorablemente donde: nunca obtuvo el 30% y el casi nunca llegó al 5%

## **CONDICIONES DE LOS AMBIENTES LABORALES:**

### **Favorable**

Este Indicador nos permite medir si el trabajador considera que cuentan con mobiliario moderno, la infraestructura tiene mantenimiento permanente y si la distribución física facilita la realización de sus labores, el 50.8% respondieron favorablemente donde: siempre obtuvo el 13.3% y el casi siempre llegó al 37.5%

### **Desfavorable**

Este Indicador nos permite medir si el trabajador considera que cuentan con mobiliario moderno, la infraestructura tiene mantenimiento permanente y si la distribución física facilita la ejecución de sus labores, el 49.2% contestaron desfavorablemente donde: nunca recibió el 39.2% y el casi nunca llegó al 10%.

### 3.1 Validación del instrumento de recolección de datos:

ALFA DE CRONBACH – Que valida y muestra la consistencia de los datos recolectados – ver anexo 03

La fórmula estadística es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

<b>K</b>	<b>40</b>
<b>sumatoria de las varianzas</b>	<b>29.435256</b>
<b>variancia total</b>	<b>321.1275641</b>
<b>sección 1 k /k-1</b>	<b>1.025641026</b>
<b>sección 2</b>	<b>0.908337808</b>
<b>alfa de cromach</b>	<b>0.931628521</b>

De acuerdo al coeficiente que se establece en el Alfa de Crombach es el 0.931628521 es excelente por lo que la encuesta realizada tiene su confiabilidad , aceptabilidad y validez propia para el desarrollo de nuestras conclusiones de nuestro trabajo de investigación.

## **IV.- DISCUSIÓN**

#### **4. DISCUSIÓN**

##### **PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

“Toda organización es constituida por grupos de personas que asumen responsabilidades específicas y que su interacción conjunta se une para lograr propósitos específicos que son determinados por la misma organización y que se conforma por grupos de sistemas que se interrelacionan entre sí, como: La estructura de su organización, todas las actividades con sus procesos, que se establecen dentro de ella y el aporte de conducta de cada uno sus integrantes. Cada uno de los componentes señalados al interactuar produce sus propios patrones de relaciones específicas y variadas que al conceptualizarse se le denomina clima organizacional” (Caligiore & Diaz, 2009, pág. 645).

En la Dimensión Reciprocidad de la Municipalidad Distrital de Monsefú, las respuestas favorables fueron 86.1% y las repuestas desfavorables fueron 13.9%, las respuestas favorables se sustentan en sus indicadores Integración Trabajo 86%, en su indicador Agradecimiento 87.5% y en su indicador Moderación en 80%. Por lo que podemos afirmar que en la Municipalidad Distrital de Monsefú su Dimensión reciprocidad de sus trabajadores está en muy alto rango de aceptación.

En la Dimensión Participación de la Municipalidad Distrital de Monsefú, las respuestas favorables fueron 71.3% y las repuestas desfavorables fueron 28.7%, las respuestas favorables se sustentan en sus indicadores: La eficiencia por la Productividad obtuvo el 75%, la reciprocidad de la Información llevo al 78.8% y estar abierto al cambio obtuvo el 60%. Por lo que podemos afirmar que en la Municipalidad Distrital de Monsefú su Dimensión Participación de sus trabajadores está en alto rango de aceptación.

En la Dimensión Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Monsefú, las respuestas favorables fueron 84.7% y las repuestas desfavorables fueron 15.3%, las respuestas favorables se sustentan en sus indicadores: Promotor en un 90%, Motivación a la Excelencia en un 72.5%, Mediación al Trabajo en Equipo en un 87.5 Y Mediación de Conflictos en un 88.8. Por lo que podemos afirmar que en la Municipalidad Distrital de Monsefú su Dimensión Liderazgo de sus trabajadores está en muy alto rango de aceptación.

En la Dimensión motivación en la Municipalidad Distrital de Monsefú, las respuestas favorables fueron 78.1% y las repuestas desfavorables fueron 21.9%, las respuestas

favorables se sustentan en sus indicadores: El Indicador Emprendimiento Personal, en un 67.5%, El Indicador Reconocimiento de la Aportación en un 75%, En su indicador Responsabilidad es el 80% y en su indicador Adaptación a las Condiciones de Trabajo es el 90%. Por lo que podemos afirmar que en la Municipalidad Distrital de Monsefú su Dimensión Motivación de sus trabajadores tiene una fuerte aceptación.

## **SEGUNDA VARIABLE: EL DESEMPEÑO LABORAL**

“El Desempeño Laboral, refleja principalmente la medición de unos objetivos y su eficiencia, a lograrlos a través de metas que se establecen y el tiempo en que se usan los recursos eficazmente; para medirlo existe una gran variedad de criterios que tienen que ver con las capacidades, las habilidades, las necesidades y las cualidades de los trabajadores en su interacción con la naturaleza de su trabajo y su organización donde se producen comportamientos, de los cuales, a su vez, afectan los resultados deseados por las organizaciones, otros criterios que se usan para la medición del desempeño de los trabajadores se pueden establecer como: la cantidad de trabajo realizado, la calidad de trabajo y su eficiencia, la participación y cooperación, la responsabilidad asumida, el conocimiento de su trabajo, su asistencia, y la necesidad de supervisión, etc.” (Chiang, Méndez y Sánchez, 2010, pág. 22).

En la Dimensión Habilidad en la Municipalidad Distrital de Monsefú, las respuestas favorables fueron 66.3% y las repuestas desfavorables fueron 33.5%, las respuestas favorables se sustentan en sus indicadores: Recursos en un 50%, Capacitación en un 100% y Desempeño en un 55%. Las repuestas desfavorables se sustenta en sus indicadores; Interés en un 75% y Recursos en un 50%. Por lo que podemos afirmar que en la Municipalidad Distrital de Monsefú su Dimensión Habilidad tiene que potenciarla en especial en sus indicadores Interés y Recursos, su aceptación de esta dimensión es baja.

En la Dimensión Motivación en la Municipalidad Distrital de Monsefú, las respuestas favorables fueron 35% y las repuestas desfavorables fueron 65%, las repuestas desfavorables se sustentan en sus indicadores: Salarios en un 65%, Incentivos en un 65%. Por lo que podemos afirmamos que en la Municipalidad Distrital de Monsefú su Dimensión Motivación es muy bajo en un 35% los trabajadores sienten sus sueldos bajos y adicionalmente no tienen reconocimientos sobre sus desempeños laborales



En la Dimensión Compromiso en la Municipalidad Distrital de Monsefú, las respuestas favorables fueron 50% y las repuestas desfavorables fueron 50%, Las respuestas Favorables se sustentan en su indicador Apoyo fueron el 90% y las repuestas desfavorables se sustentan en sus indicador trabajo en equipo con el 90% Por lo que podemos afirmamos que en la Municipalidad Distrital de Monsefú su Dimensión Compromiso tiene que trabajar más en la promoción del Trabajo en equipo que está muy alto en su debilidad.

En la Dimensión Productividad en la Municipalidad Distrital de Monsefú, las respuestas favorables fueron 95% y las repuestas desfavorables fueron 5%, Las respuestas Favorables se sustentan en su indicador Eficiencia que fueron el 90%. Por lo que podemos afirmamos que en la Municipalidad Distrital de Monsefú su Dimensión Productividad es muy alto su aceptación.

En la Dimensión Evaluación en la Municipalidad Distrital de Monsefú, las respuestas favorables fueron 41.3% y las repuestas desfavorables fueron 58.8%, Las repuestas desfavorables se sustentan en su indicador Satisfacción Laboral que fue el 58.8%. Por lo que podemos afirmamos que en la Municipalidad Distrital de Monsefú su Dimensión Evaluación Mo tiene aceptación de parte de los trabajadores, por lo que deberá considerar la meritocracia y la evaluación de los desempeños laborales.

En la Dimensión del Proceso de Organización Laboral en la Municipalidad Distrital de Monsefú, las respuestas favorables fueron 62.9% y las repuestas desfavorables fueron 37.10%, las respuestas favorables se sustentan en sus indicadores: Planificación obtuvo 68%, El de Coordinación fue del 52.5, Dirección fue 77%, en la organización de la Información se obtuvo 65.00%, en las condiciones del ambiente laboral se obtuvo el 50.8%. Las repuestas desfavorables se sustenta en sus indicadores; Coordinación fue 47.5% y Condiciones de los ambientes laborales en un 49.2%

Podemos afirmar que en la Municipalidad Distrital de Monsefú su dimensión proceso de la organización laboral se visualiza que es positiva y que solo tiene que potenciar el ambiente de coordinación de los jefes con sus subordinados.

## V. CONCLUSIONES

En la municipalidad Distrital de Monsefú, sus trabajadores si aceptan el clima organizacional sus respuestas fueron positivas en el 80% y el desempeño laboral en un promedio del 58.4%, por lo tanto, la existencia de una relación entre ambas variables es favorable en 69.2% de promedio entre ambas variables, la confiabilidad del resultado esta sostenido en el coeficiente del alfa de crobach de 0.931628521, que es muy significativo y alto por lo que se confirma nuestra hipótesis está confirmada.

Se puede Diagnosticar que el Clima Organizacional tiene sus fortalezas: **En la Dimensión Reciprocidad 86.1%**: en sus indicadores Integración Trabajo 86%, Agradecimiento 87.5% y Moderación en 80%. **En la Dimensión Participación 71.3%**: en sus indicadores: Eficiencia por la Productividad llego al 75%, en la reciprocidad de la información se obtuvo el 78.8% y en estar los trabajadores abierto al cambio se obtuvo el 60%. **En la Dimensión Liderazgo 84.7%** en sus indicadores: Promotor en un 90%, Motivación a la Excelencia en un 72.5%, Mediación al Trabajo en Equipo en un 87.5 y Mediación de Conflictos en un 88.8. y por último en su **Dimensión motivación 78.1%** y en sus indicadores: El Indicador Emprendimiento Personal, en un 67.5%, El Indicador Reconocimiento de la Aportación en un 75%, En su indicador Trabajo en equipo en un 87.5% y en su indicador Mediación de Conflicto en un 88.8%.

Se puede Diagnosticar que el Desempeño Laboral tiene sus fortalezas: **En su Dimensión Habilidad 66.3%** se sustentan en sus indicadores: Recursos en un 50%, Capacitación en un 100% y Desempeño en un 55%. **En su Dimensión Compromiso 50%**, se sustentan en su indicador Apoyo el 90% **En su Dimensión Productividad en un 95%** se sustentan en su indicador Eficiencia que fueron el 90%. **En su Dimensión Procesos de Organización Laboral 62.9%** se sustentan en sus indicadores: En Planificación en un 68%, El de Coordinación fue del 52.5, Dirección fue 77%, en la organización de la información se obtuvo el 65%, y en las condiciones de los ambientes laborales se llegó al 50.8%.

Podemos afirmar también que en diagnóstico del Desempeño laboral se encontró debilidades que se deben de superar: **En la Dimensión Habilidad repuesta desfavorable 33.5%** se sustentan en sus indicadores: Recursos en un 50%, **En su Dimensión Motivación repuesta**

**desfavorable 65%**, se sustentan en sus indicadores: Salarios en un 65%, Incentivos en un 65%. **En la Dimensión Compromiso repuestas desfavorables fueron 50%**, se sustentan en su indicador trabajo en equipo con el 90%. En su Dimensión Evaluación las repuestas desfavorables fueron 58.8%, se sustentan en su indicador Satisfacción Laboral que fue el 58.8%. **En la Dimensión del Proceso de la Organización Laboral las repuestas desfavorables obtuvieron el 37.1%**, se sustenta en sus indicadores; Coordinación fue 47.5% y las condiciones de los ambientes laborales se obtuvo el 49.2%

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Monsefú a establecer la Cultura Organizacional para potenciar su desempeño laboral y efectivizar su calidad de servicio a la comunidad.

Recomendar a la Municipalidad Distrital de Monsefú potenciar su Dimensión Habilidad para con sus trabajadores y así poder efectivizar sus indicadores: Interés y Recursos, su aceptación de esta dimensión es baja en la aceptación laboral.

Recomendar a la Municipalidad Distrital de Monsefú tomar interés en su Dimensión Motivación con sus trabajadores es muy bajo en un 35%, los trabajadores sienten desmotivados en sus sueldos bajos y adicionalmente no tienen reconocimientos sobre sus desempeños laborales.

La Municipalidad Distrital de Monsefú debe incidir en su Dimensión Compromiso, tiene que trabajar más en la promoción del Trabajo en equipo que está muy alto su debilidad.

La Municipalidad de Monsefú debe establecer la meritocracia y la evaluación de los desempeños laborales su Dimensión Evaluación no tiene aceptación de parte de los trabajadores.

La Municipalidad distrital de Monsefú, debe asumir mayor interés en su Dimensión Proceso de Organización Laboral sus indicadores; Coordinación es débil como también la percepción de sus ambientes laborales.

## VII. REFERENCIAS

- Abt, E. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la Contraloría General de la República 2016*. Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Recuperado en [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14707/Abt\\_SER.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14707/Abt_SER.pdf?sequence=1)
- Acland, J. (2002). *Manejo y solución de conflictos*. Bogotá, Colombia. Editorial Saragos.
- Acuña & Sanfuentes (2013: 197), *Métodos socio analíticos para la gestión y el cambio en organizaciones*, –1a ed.– Santiago de Chile: Universitaria, 2013.
- Ardouin, Bustos, Gayo y Jarpa (2000). *Diseño organizacional. Organización y métodos para la excelencia*.
- Arias Galicia, F. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto Desempeño*. Sexta Edición. México, D.F: Editorial Trillas, S.A.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de Psicología* – Año III N° 5 Setiembre 1999. Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Caballero, A. 2006. *Guías metodológicas para los planes y tesis de maestría y doctorado*. 2da ed. Instituto metodológico Alen Caro, Lima, Perú. 670. Recuperado de <http://investigacionyacademia.blogspot.com/2011/04/el-metodo-cientifico-iii.html>
- Caligiore, I. & Diaz, J. (2009). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* Año 8. N° 24, 2003, 644-658 Universidad del Zulia (LUZ), ISSN 1315-9984. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/290/29002408/>
- Chiang, M., Méndez, G. y Sánchez G. (2010). *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail*. Universidad del Bío Bío
- Chiavenato Idalberto (1988), *Administración de Recursos Humanos – 5ta. Edición*, McGraw-Hill., Los Ángeles – California
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las organizaciones*. México. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. McGraw-Hill. Chillán, Chile. Redalyc.org - Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe,

España y Portugal. Recuperado de  
<http://www.redalyc.org/html/299/29918523003/>

- Cuesta, Armando (1999). Tecnología de gestión de recursos humanos. La Habana. Cuba. Ed. Academia
- Cyert, R. M. & March, J. (1965), Teoría de las decisiones económicas de la empresa, México, Ed. Herrero.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1991) Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. Editorial Mac Graw Hill Interamericana S.A. México.
- Dipp, A., Tena, J., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. Diálogos educativos, 19, 118-119.
- Fuentes Navarro, S. M. (23/04/18 de marzo de 2012). [biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf). Obtenido de [biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf)
- Gamarra E. (2013) Diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano del Hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana, año 2013, La Libertad. UPSE. Matriz: Facultad de Ciencias Administrativas. 105p. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1139>
- García, J. F. (2008). [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net). Obtenido de [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net): <http://www.slideshare.net/gabyolindasalesmarchenes/caracteristicas-de-desempeo-laboral-tesis>
- GONÇALVES, A. (1997). “Dimensiones del clima organizacional”. [En línea]. Disponible en: <http://www.sociedadlatinoamericana/climaorganizacional/2.htm>.
- Gonzales, J. & Parra, C. (2008). Caracterización de la cultura organizacional Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia. Pensamiento & Gestión. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762008000200003&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762008000200003&script=sci_arttext&tlng=en)
- Hannan, M. & Freeman, J. (1978). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82 (5), 929-963.
- Hernández, S. (2006). Introducción a la Administración. edición por McGraw EDITORES, S.A. DE C.V. Campantes, Inc. Korea. Recuperado de <https://erods.files.wordpress.com/2013/08/introduccion-a-la-administracion-sergio-hernandez-4ta-ed.pdf>

- Justo, C. (2017). relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios en el 4to juzgado de familia de la corte superior de justicia de puno, 2015 - universidad nacional del altiplano – Puno – Perú.
- Katz, d. & Kahn, R. (1977). Psicología social de las organizaciones. Trillas, Méjico.
- Khandwalla, P.N. (1977). The design of organizations. Harcourt Brace Jovanovich, 260.
- Koontz Harold y Wehrich Heinz (1990). libro: «Administración Un Perspectiva Global», 12a. Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Págs. 6 y 14.
- Levine, R. A. (1977). *Cultura, conducta y personalidad*. Barcelona: Akal.
- Limo, P. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboralen el proyecto especial olmostinajones- Lambayeque., Universidad de Huánuco, Huánuco – Perú.  
Recuperado de  
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1246/LIMO%20PANTOJA%2c%20Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marín J, Melgar A & Castaño C. (1998). Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. Guatemala. OPS-OMS.
- Martínez, E. & Balmaceda, I. (2014). Organización subtema: Procesos Organizacionales que inciden en el comportamiento laboral, motivación, cultura y clima. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – Nicaragua. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/7954/1/3127.pdf>.
- Marroquín Pérez, Stefani Alejandra y Pérez Gutiérrez, Lorena (2011) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. *Licenciatura thesis, Universidad de San Carlos de Guatemala*.  
Recuperado de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/11309/1/13%20T%281823%29.pdf>
- Mino, e: (2014). “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos del departamento de Lambayeque”. Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL\\_Mino\\_Perez\\_EdgaroMauricio.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL_Mino_Perez_EdgaroMauricio.pdf)
- Morales, A. C. (2009) Capital Humano. Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana. Editora política, La Habana

- OPS/OMS. (1998). Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional. Programa Regional de desarrollo de servicios de salud. PSDCG-T-10, 3(III), 1-7.
- Pérez, Néstor & Rivera, Pedro (2015). Tesis: Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquito -Perú. Recuperado de [http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor\\_Tesis\\_Maestria\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quintero, N., Africano, N. y Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales. Recuperado de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>
- Quintero, N., Africano, N., y Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Negotium, Ciencias Gerenciales.
- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, Colombia. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Robbins Stephen P & Mary Coulter. (2005). Administración. México: Pearson Educación.
- Romero, F. & Urdaneta, E. (2009). Desempeño Laboral y Calidad de Servicio del personal administrativo en las Universidades Privadas. Universidad Rafael Belloso Chacín - Venezuela. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3063107.pdf>
- Ruiz M. (2010), Propuesta de estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa Costa GAS – Chiclayo. Tesis de pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú
- Sange, Peter (2009), revista Gestión - Edición trimestral | ISSN 1999-5709 Julio-septiembre 2009.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU. <https://www.sunedu.gob.pe/>
- Tamayo y Tamayo, Mario (1994). El proceso de la investigación científica. 3a edición. México, Limusa, recuperado de



<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

- Uría, D. (2011). El clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Andelas Cía. Ltda. Ecuador.
- Ynzuzna, C., Izar, J. y Avila, R. (2012). Gestión de Conocimiento, Tecnologías de la Información y Desempeño Laboral. Administración del conocimiento xviii congreso internacional de investigación en ciencias administrativas.
- Yovera, L. (2013). El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy. Universidad Nacional Abierta Caracas – Venezuela. Recuperado de <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t21591.pdf>
- Zimmermann Arthur. (2000) Gestión del Cambio Organizacional Caminos y Herramientas - Ediciones ABYA-YALA – 2da Edición, Quito – Ecuador.

**Anexo 01**  
**Instrumento de la Medición de la Variable Clima Organizacional**  
**Cuestionario**

**Introducción**

Estimado Señor (a) el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información veraz y precisa en cuanto al Clima Organizacional en su área de trabajo; se le pide contestar con toda responsabilidad y así estará contribuyendo al desarrollo de un trabajo de investigación sobre....,

**Datos generales**

Área de trabajo: .....,Varón ( ) Mujer ( ) Edad: 25-29 ( )

Fecha: /...../...../...../

**Instrucciones**

Marcar con aspa (x) la alternativa que usted piensa que es la correcta

**Siempre (1), Casi siempre (2), Nunca (3), Casi Nunca (4)**

Le agradecemos infinitamente por su importante apoyo.

Ítem	CONCEPTO A EVALUAR	ESCALA VALORATIVA			
		1	2	3	4
1	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Oficina de Control?				
2	¿Trabaja pensando que es miembro de un equipo de trabajo?				
3	¿En la oficina en que trabaja, funciona como un área bien integrada?				
4	¿Comparte sus experiencias y conocimientos laborales con sus compañeros (as) de trabajo?				
5	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?				
6	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?				
7	¿Se valora los altos niveles de desempeño?				
8	¿Se cuenta con acceso a información necesaria para cumplir con el trabajo?				
9	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?				
10	¿Con sus compañeros (as) de trabajo conversa, sobre lo que es el "Clima Organizacional"?				
11	El trato de su Jefe inmediato, es igual para usted y para tus demás compañeros de trabajo?				
12	¿Su jefe inmediato superior, le alienta y apoya para que se capacite o se actualice?				
13	¿Coordina las actividades de su trabajo con tu jefe de inmediato?				
14	¿Sabe a dónde acudir, cuando tiene alguna dificultad con tus labores que tienes que cumplir?				
15	El Jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?				
16	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?				
17	¿Te dan facilidades y oportunidades para que te superes profesional técnicamente en el Área donde trabajas?				
18	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?				
19	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?				
20	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?				

## Anexo 02

### Instrumento de la Medición de la Variable Desempeño Laboral

#### 2. Segunda Variable: DESEMPEÑO LABORAL:

Trabajador.....

**Estimado Señor (a):** la presente tiene por finalidad recabar información veraz y precisa en cuanto al Desempeño Laboral de la Oficina de la Contraloría General de la Republica; con este motivo le proponemos algunas preguntas para que nos dé su respuesta con certeza.

Le agradecemos infinitamente por su importante apoyo.

Marcar con aspa (x) la alternativa que Ud. Piensa que es la correcta.

**Siempre (1), Casi siempre (2), Nunca (3), Casi Nunca (4)**

ITEM	CONCEPTO A EVALUAR	ESCALA VALORATIVA			
		1	2	3	4
1	¿Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia?.				
2	¿El internet en su institución es rápido y constante, y facilita su trabajo?				
3	¿Su institución adquirió equipos de última generación en el año?.				
4	¿El trabajo que realiza está a la altura de sus capacidades?.				
5	¿Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red?.				
6	¿La sensación que tiene de su trabajo es que le están explotando?.				
7	¿Ha recibido estímulos verbales o escritos sobre su desempeño laboral?.				
8	¿Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta aburrido?.				
9	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las funciones diarias?.				
10	¿Qué tan satisfecho esta Ud. ¿Con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo?				
11	Conoce Ud. ¿Que, los ascensos en la oficina de control se realizaron por mérito a su desempeño laboral?.				
12	¿La oficina de control ha realizado la evaluación de desempeño de sus trabajadores?				
13	¿Conoce usted que es el POI?.				
14	¿Tiene Ud. Conocimiento, sobre el Plan Estratégico Institucional – PEI?.				
15	¿En el año en la oficina de control se realizan reuniones del personal con el jefe de Área?.				
16	Cree Ud. ¿Que la oficina d control ha logrado crecer en los últimos años?.				
17	La información que Ud. maneja o trabaja se encuentra sistematizada, organizada y ordenada, ¿siéndole de fácil acceso?.				
18	¿La oficina o ambiente donde labora cuenta con mobiliario moderno y ergonómico?.				
19	¿La infraestructura de su institución cuenta con un mantenimiento permanente en el año?.				
20	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?				



24	1	1	2	1	1	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	1	1	3	4	4	3	1	1	4	4	3	3	3	2	3	4	3	93	
25	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	4	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	56	
26	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	58		
27	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	4	2	1	2	2	3	2	1	2	3	1	1	3	2	3	3	3	3	71		
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	4	2	1	2	2	3	2	1	2	3	1	1	3	2	3	3	3	70		
29	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	1	1	3	4	3	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2	4	2	70		
30	1	1	1	1	3	2	2	1	3	4	1	2	3	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	2	1	4	4	1	2	2	2	1	3	3	2	80	
31	1	1	1	1	3	2	2	1	3	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	4	4	1	2	2	2	1	3	3	2	77	
32	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	75	
33	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	4	3	2	1	2	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	68
34	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	3	4	3	2	1	2	4	2	2	2	2	2	1	3	3	2	79
35	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	78	
36	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	74
37	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	2	2	4	1	1	3	3	3	2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	79	
38	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	4	4	1	1	2	2	1	1	2	2	73	
39	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	4	4	1	1	2	3	2	2	4	2	74	
40	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	3	2	1	4	4	1	2	2	2	1	3	4	2	69	
su ma tor ia	0. 55 83 3	0. 76 34 6	0.6 94 87	0. 66 60 3	0. 99 93 6	0. 69 16 7	1. 07 43 6	0. 80 76 9	0. 98 46 2	1. 05 38 5	0. 76 85 9	1. 13 78 2	0. 70 76 9	0. 90 90 0	0. 63 92 6	0. 89 84 4	0. 84 67 9	0. 56 84 2	0. 56 15 4	0. 66 60 3	0. 46 09 0	0. 90 00 0	0. 25 38 5	0. 74 61 5	0. 39 74 4	0. 70 51 3	0. 23 45 7	0. 46 09 0	1. 02 30 8	0. 84 87 2	1. 05 06 4	0. 71 53 8	0. 66 45 0	0. 45 86 8	0. 86 92 3	0. 61 53 8	0. 89 67 9	0. 45 12 8	29. 435 26			

### Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica

#### Título: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú, 2018

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<b>Problema general</b>	Existirá, relación significativa entre el clima organizacional y esta incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú.	<b>Objetivo General</b>	<b>V.I.: Clima Organizacional</b>	1. Clima Organizacional 1.1. Objetivos del Clima Organizacional 1.2. Importancia del Clima Organizacional 1.3. Técnicas para determinar el Clima Organizacional 1.4. Dimensiones del Clima Organizacional 1.5. Componentes del Clima Organizacional	Reciprocidad	<b>Diseño:</b> Descriptiva Correlacional
¿Existe alguna correlación entre el clima organizacional y que esta incida en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú?		Establecer la existencia de una relación entre clima organizacional y si esta incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú.			Participación	<b>Población:</b> 80 Trabajadores.
1. ¿Cuál es relaciona del clima organizacional y su incidencia de la misma en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú?		<b>Objetivos específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el clima organizacional existente en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú.</li> <li>• Determinar la relación existente entre las variables clima organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú.</li> </ul>			Liderazgo	<b>Muestra:</b> 40 Trabajadores. <b>Técnicas:</b> Encuestas <b>Instrumentos</b> Cuestionarios
2. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional que perciben los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú?	<b>V.D.: Desempeño Laboral</b>		Motivación			
3. ¿Cuál es relaciona del clima organizacional y su incidencia de la misma en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú?		Determinar el desempeño laboral existente en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú.		1. Desempeño Laboral 1.1. Dimensiones del Desempeño Laboral 1.2. Variables que afectan el Desempeño Laboral 1.3. Evaluación del Desempeño Laboral 1.4. Métodos de Evaluación 1.5. Elección del método para evaluar 1.6. Objetivo de la Evaluación del Desempeño en la Administración Pública.	Compromiso	<b>Métodos De Análisis De Investigación:</b> Estadística descriptiva
				Productividad		
				Evaluación Laboral		
					Proceso de la Organización Laboral	

Fuente: Elaboración propia

## Autorización para el desarrollo de la tesis



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ**  
*Comprometidos contigo... Comprometidos con Monsefú...*

**"Año de la Universalización de la Salud"**

El Alcalde de la Municipalidad Distrital de Monsefú, expide lo siguiente:

**AUTORIZACIÓN**

Visto la solicitud presentada por la Abogada: **Custodio Castro, Juliana Victoria** maestrante de la Universidad "César Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

**AUTORIZAR, a la Abogada**  
**Custodio Castro, Juliana Victoria**

Aplicar el Proyecto de Tesis titulado : " **Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital De Monsefú, 2018.**"

Monsefú, 7 de enero de 2019

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ  
Ing. *Manuel Pisfil Miñope*  
ALCALDE



RUC 20191711329  
Av. 7 de Junio N° 513 - Monsefú - Perú  
074-412155  
www.munimonsefú.gob.pe