



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima organizacional y desempeño laboral en
trabajadores de la municipalidad distrital de
Mochumí**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Santamaría Santisteban, Gladys (ORCID:[0000-00001-9100-5437](https://orcid.org/0000-00001-9100-5437))

ASESOR:

Dr. Campos Ugaz, Walter Antonio (ORCID:[0000-0002-1186-5494](https://orcid.org/0000-0002-1186-5494))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, hermanos y a mi sobrina, por brindarme su gran apoyo incondicional para seguir adelante y hacer posible esta Maestría y buscar mejores perspectivas para lograr mis metas.

Gladys

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la “Universidad César Vallejo” a los docentes, por apoyarme en mi desarrollo profesional quienes me han ofrecido su desinteresado apoyo, en especial al Dr. Walter Antonio Campos Ugaz por su apoyo, dedicación, grandes enseñanzas, su orientación y motivación en todo el desarrollo y la elaboración de este trabajo.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.	26
VIII. PROPUESTA.....	27
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de normalidad del nivel del Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí	20
Tabla 2	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí	21

Índice de figuras

Figura 1	Resultados del porcentaje de la dimensión relaciones interpersonales	16
Figura 2	Resultados del porcentaje de la dimensión estilo de dirección	16
Figura 3	Resultados del porcentaje de la dimensión sentido de pertenencia	17
Figura 4	Resultados del porcentaje de la dimensión resolución de conflictos	17
Figura 5	Resultados del porcentaje del nivel de clima organizacional	18
Figura 6	Resultados del porcentaje de la dimensión productividad laboral	18
Figura 7	Resultados del porcentaje de la dimensión eficacia	19
Figura 8	Resultados del porcentaje de la dimensión eficiencia laboral	19
Figura 9	Resultados del porcentaje del nivel de desempeño laboral	20

Resumen

Esta investigación generalmente tiene como finalidad determinar las relaciones que existen entre el entorno organizacional y el desempeño de los empleados en las oficinas administrativas locales de Mochumí. El enfoque tratado corresponde a una investigación fundamental con una estimación de correlación no empírica, utilizando un grupo de investigación representativo y aplicando un cuestionario de 40 ítems, la efectividad de este cuestionario fue establecida por juicio de expertos y la confiabilidad del Alfa de Cronbach, de los cuestionarios de clima organizacional fue de 0.80 y del desempeño laboral 0.95 establecido una alta fiabilidad antes y después. Luego del proceso, los resultados fueron analizados, interpretados y discutidos, dando cuenta del problema existente, donde los promedios son regulares, por lo tanto, debe mejorar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí a través de capacitaciones para la mejora continua.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, eficacia, relaciones interpersonales

Abstract

The purpose of this investigation is generally to determine the relationships that exist between the organizational environment and the performance of employees in the local administrative offices of Mochumi. The approach treated corresponds to a fundamental investigation cita a non-empirical correlation estimate, with a non-experimental correlational design. Including 80 collaborators using arepresentative research group and applying a 40-item questionnaire, the effectiveness of this questionnaire was established by expert judgment and the reliability of Cronbach's Alpha, of the organizational climate questionnaires w as

0.80 and of work performance 0.95 established high reliability before and after. The results represent a range of analysis of variables, dimensions, and measures that reflect the breadth of existing relationships. After the process, the results were analyzed, interpreted and discussed, and it was concluded that the organizational environment and the level of work performance of the employees of the Mochumi local government should be improved through training for continuous improvement.

Keywords: Organizational climate, job performance, effectiveness, interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy, en todo el mundo, las dinámicas organizacionales están cambiando fundamentalmente con énfasis en el entorno organizacional (Restrepo, 2015, p.121). Se trata de promover el progreso de los valores, actitudes y emociones de los empleados. Son los diferenciadores permitiendo a las organizaciones tener más éxito que sus competidores (Cardona y Zambrano, 2014, p. 1823) .Se sustenta el estudio en base (Montejo, 2009, p.1223), el tiempo que los empleados dedican a socializar, usar teléfonos celulares o realizar necesidades básicas afecta el desempeño de sus tareas en sus respectivos campos, como organización y "desempeño" es el comportamiento o comportamiento observado por los empleados en relación con el logro de resultados organizacionales y puede medirse en términos del nivel de habilidad y contribución del individuo. Todas las áreas sin supervisión constante, los empleados pueden dedicar tiempo en tareas ajenas a su trabajo. Estos factores influyen al comportamiento a fin de lograr las metas organizacionales, intervienen los resultados de la indagación que la organización nunca podrá lograr. El entorno organizacional va más allá para definir cómo los individuos definen o perciben su trabajo. Las agencias públicas están recibiendo mucha atención porque su conocimiento guía el proceso de definir el comportamiento organizacional y tiene un impacto positivo en los resultados. Las autoridades también son conscientes de la ineficiencia y lentitud de las irregularidades. Incapacidad para realizar el trabajo y sus funciones, las principales limitaciones son el trato inadecuado e incorrecto en empleados, la falta de información sobre las diferentes áreas donde se desempeñan, el espacio inadecuado del material y, por supuesto, el público no está satisfecho. El rendimiento laboral se ve interrumpido por el análisis del objetivo de la posición, como también por la impresión subjetiva (percibida) de cómo funcionan. Esto fortalece la opinión del entorno en el que trabajan las personas y tiene un impacto significativo en su justificación y conducta, así como en su creación y producción. Esto es evidente en la gran cantidad de sacrificios que elaboran las entidades para perfeccionar su entorno organizacional. Un estudio cubano, la falta de competencias profesionales genera desequilibrios en el desempeño laboral, afectando ineficiencias operativas, calidad de servicio, servicio y productividad.

El proceso de producción es ineficiente, no realiza el fin de la compañía, ni con los estándares establecidos y mide qué tan bien permanece cada trabajador en su campo de labores.

También muestra que las organizaciones no evalúan sus empleados, ni estiman el desempeño general en función de la finalidad y la terminación que necesitan para alcanzar el rendimiento. Esta cita está respaldada por el 80% de los comentarios de los empleados, (Campuzano y Suarez, 2018). En Perú, el entorno organizacional, en otras cosas, un objetivo descentralizado de los competidores para retener el talento y obtener una mejor imagen de la organización. Cuanto mejor sea el entorno de una organización, mejores serán los resultados y el desempeño de todos, tanto dentro como fuera de la organización. La estabilidad y la motivación de los empleados son importantes. Esta es la base para fortalecer las relaciones en los empleados, por lo tanto, tomar decisiones que ayuden a los trabajadores a prosperar en situaciones altamente competitivas donde el regente ayuda a mejorar el sistema. En otras palabras, si los trabajadores sienten que su compromiso y dedicación no son justamente reconocidos, no podrán hacer bien su trabajo. Según la Encuesta 23 de APTITUS 2018, el personal de campo considera muy importante tener en cuenta el entorno laboral para poder adquirir nuevos puestos. De la explicación anterior, se ha producido el siguiente problema. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí?

Se ha establecido el Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de Mochumí. Para lograr este objetivo general, se han propuesto los siguientes objetivos específicos: a) Identificar el clima organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí; b) Evaluar el desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí. c) Establecer el grado de relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí.

Implementar medidas con mejora organizacional da como resultado, que los gerentes crecen en un entorno organizacional que promueve la salud mental

la colaboración del grupo de trabajo para maximizar el desempeño en el lugar de trabajo. Por lo tanto, un mejor desempeño laboral beneficia a la organización, lo que se refleja en los indicadores económicos.

Por lo consiguiente se plantea la siguiente hipótesis: Existe una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan los antecedentes de estudio relacionados con la investigación:

Carrión (2019), en su tesis “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña” concluye ... La organización debe tener el entorno de una organización adecuada para una favorable respuesta profesional. Por ello, se debe tener en cuenta las actitudes y habilidades respetando las condiciones en trabajadores para que puedan desarrollarse en el entorno laboral y así desempeñarse de manera eficiente en las áreas de administración, recursos humanos, secretaría, transportes, de la municipalidad distrital de Mochumí.

Nury y Suárez (2018), en su tesis “Incidence of the organizational climate in the labor performance, the customer service: Telecommunications Corporation of the Canton La Libertad” concluye que existe un buen ambiente organizacional donde promueve la competencia entre colaboradores, genera comportamientos maduros y permite al personal directivo se enfoque en las responsabilidades organizacionales, trabaje de manera eficiente y lo haga factible. Los cambios realizados hoy en los distintos ambientes laborales permitieron que las organizaciones agilicen su trabajo y volverse más competitivas y eficientes; de allí que, para alcanzar un buen clima organizacional, se debe administrar, gestionar y gerenciar el talento humano.

Morales (2019). en su tesis “El clima organizacional de los docentes de una institución educativa del nivel primario” concluye que el impacto del entorno organizacional en la capacidad de los trabajadores de los municipios de Tambopata para desempeñar sus funciones, señalan un vínculo elocuente en la cultura organizacional y desempeño laboral. La asociación de comunicación organizacional y liderazgo respectivamente. Se verificó la existencia de una relación relevante en remuneración y rendimiento. En cuanto mejor sea el entorno organizacional, se alcanza el mayor rendimiento laboral.

Zambrano (2019) en su tesis “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Auca llamaHuaral”, concluye que este estudio es descriptivo y no experimental. El éxito obtenido permitió determinar que el talento humano tiene una impresión relevante en el desarrollo de los colaboradores del distrito Auca llama de Huaral. Con base en los resultados, diferentes organizaciones recibieron unas cadenas de sugerencias en caminadas a optimizar el desempeño del municipio distrital de Mochumi.

Umiña (2019), en su tesis “Influencia del Desempeño Laboral en la Gestión de la Municipalidad Distrital de Capachica”, concluye que el impacto del desempeño laboral en la gestión del gobierno local. La encuesta es de nivel descriptivo, el enfoque cuantitativo se basa en información obtenida a través de encuestas estructuradas que se someten a formularios y pruebas de confiabilidad. El desempeño laboral tiene un impacto positivo en las prácticas de gestión en la municipalidad distrital de Mochumi, así como en los perfiles de los cargos, las evaluaciones del desempeño profesional y los empleados presentan impacto positivo en la eficacia.

Mori (2019), en su tesis “El clima organizacional de los docentes de una institución educativa del nivel primario”, concluye que el clima organizacional de los docentes en un organismo. De esa manera cada institución debe tener un entorno de actividades ofrecidas y logren sus metas establecidas.

Ramos (2018), en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños” concluye que la motivación y desempeño de los empleados en ciudad de Baños. Determinado por 20 encuestados. El 90% fue muy apropiado, el 10% fue aceptable y el desempeño laboral fue 100% muy aceptable. Se estableció que existía relación significativa entre motivación de los empleados y rendimiento laboral en el distrito de Baños 2018, siendo $p = 0.006$ y luego $p = 0.05$ siendo estadísticamente significativo y recuperable. Se obtuvo una correlación significativa $R = 0.587$, Sampieri Fernández (1998). Se establece que es importante mantener que los trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumi se mantengan en constante actividad para socializar en grupo de trabajo donde les permita actuar con responsabilidad.

Pachas (2018), en su tesis “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Laran, provincia de Chincha”, concluye; la conexión entre el ambiente organizacional de Alto Laran, provincia de Chincha y el desempeño de los empleados. Determinamos que el entorno organizacional de la ciudad de Alto Laran se relacionó el desempeño de los empleados y tiene una correlación estadísticamente significativa de 0.823 (ley de Pearson). Teniendo en cuenta el coeficiente de variación (r^2), se estima que el 67,7% el desempeño laboral está determinado por el entorno organizacional de la localidad de Alto Laran. Así mismo existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Mochumi.

Torres (2018), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas”; concluye en que la relación en la cultura organizacional y el desempeño laboral se ilustra en el valor de chi-cuadrado tabular (57,8), que es mayor que el valor tabular. Esto mejora la capacidad de los empleados de la ciudad de Mochumi para realizar sus funciones.

Del Valle (2018), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima” concluye que la prueba fue integrada con seis trabajadores de la ciudad de San Luis en Lima, el método utilizado fue un formulario y como herramienta se utilizó un programa acerca del clima organizacional y desempeño laboral. Como resultado, en 2016 no hubo un vínculo significativo entre variables de estudio, también indica nivel ambiental en la organización de trabajadores, así mismo fue bueno el índice de desempeño de los trabajadores de San Luis en Lima en 2016 fue excelente. Se dice que mediante el formulario aplicado a los trabajadores se conoció que hay un déficit en el entorno organizacional de la municipalidad distrital de Mochumi.

Rodríguez (2017), en su tesis “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión” concluye que el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Los empleados de la localidad rural reciben información periódica sobre el entorno organizativo, que es un indicador del desempeño laboral y no existen planes de

formación, reseñas de empleados ni entrevistas motivacionales. Los empleados son redundantes porque su trabajo no es visible para el gerente. Los sistemas de comunicación desplegados actualmente dentro de la empresa son formales y mantienen un estilo jerárquico. Por lo tanto, no es posible fortalecer la relación entre gerentes y empleados. No promover el desarrollo en equipo conduce a la falta de amistad y colaboración de sus actividades comerciales y, en última instancia, a una falta de compromiso organizacional.

Guevara (2017), en su tesis “Plan de mejora basado en organizaciones inteligentes para fortalecer el clima organizacional en la municipalidad provincial de Chota” concluye con el proyecto que se basa en una organización inteligente para desarrollar el entorno organizacional del gobierno local en Chota. Comportamiento de líderes institucionales, grado cultural, ideología y anhelos. Comportamiento organizativo por grupos de poder decisorio. El nivel de comprensión de todos los actores en el marco de programación, organización y regulación. Los resultados obtenidos muestran la escasez de tribuir actividades para promover el ambiente organizacional del gobierno local de Chota. De acuerdo a lo mencionado se debe tomar en cuenta que en la municipalidad distrital de Mochumi requiere implementar proyectos donde les permita desarrollar Castañeda (2017), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral entrabajadores de la Municipalidad de Mi Perú” concluye. Durante la recolección de datos, se utilizó la encuesta como método utilizando dos herramientas: la escala de clima laboral (Palma, 2000) que pasó por el proceso de confiabilidad y la tabla de evaluación del desempeño (Chiavenato, 2010) mediante una escala gráfica. A partir de los resultados de la encuesta, podemos concluir lo siguiente. Existe una relación directa y estadísticamente significativa entre el ambiente organizacional y el desempeño de las tareas de los trabajadores en las ciudades de Mi Perú ($r = 0.539$, Sig. = 0.000 actividades a sus trabajadores y coadyuven en el bienestar de sus funciones.

Siendo así de gran importancia para la medición y recolección de datos para el estudio realizado en la municipalidad distrital de Mochumi.

Contreras (2017), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Mi Perú” concluye que a partir de los resultados

de la encuesta de la Municipalidad Mi Perú sobre el ambiente organizacional de los trabajadores y la eficiencia laboral, por otro lado: Relación directa y estadísticamente significativa entre el ambiente ($r = 0.539$, $\text{Sig.}=0.000$)Eficiencia del trabajo de la facultad organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Mi Perú.

Chiang y San Martín (2015), en su tesis "Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall", concluye que es un diseño experimental, transversal, descriptivo y afín. Esta información se obtuvo de 259 autoridades municipales para aplicar cuestionarios estandarizados personales, anónimos y voluntarios. De otro modo el nivel percibido de los funcionarios municipales chilenos en Talcahuano está por encima del promedio (en una escala de 6.0 a 10). En otras palabras, no hay indicios de un bajo nivel de rendimiento. En cuanto al promedio del sector institucional, cabe señalar que las calificaciones de género y omnidireccional (6/6) están ambas por encima de la media, es decir, altos desempeños (6.57 8.20, hasta 10). A su vez, el análisis de escala muestra que, tanto en las funcionarias como en las funcionarias, el valor más alto se encuentra en los factores de "desempeño interpersonal" y "eficiencia productiva" con puntajes respectivamente de 8, 13 y 8.0. El "Conocimiento organizacional" tiene un valor mínimo de 6,81 tanto para hombres como para mujeres, y el título "Conocimiento del manual de procesos y de las normas internas de seguridad y salud" es bajo. Con base en las puntuaciones medias obtenidas de los resultados laborales de hombres y mujeres, las mujeres valoran su desempeño laboral (media 2 de 6) en comparación con el género de los hombres (media de 6). (Tenga en cuenta que cada empleado evalúa su desempeño en el contexto de sus funciones, por lo que existe un sesgo) (p. 162-163). De lo manifestado se debe tomar en cuenta que el trabajo a desarrollar en dicha entidad debe ser equitativo por ambos sexos sin perjuicio alguno.

Al analizar las teorías clave que sustentan este nuevo modelo, es posible comprender la lógica de todas las políticas o cambios que ya están en marcha, no en el gobierno, y serán abordados más adelante. Los gobiernos deben partir del principio de extraer ideas clave de diferentes enfoques teóricos, analizando sus características y aplicando aquellas que permitan realizar las intervenciones más

adecuadas por el bien de toda la sociedad. En lugar de negar una preferencia particular por el comportamiento sobre otros comportamientos por razones puramente idealistas, se basa en ese marco conductual que permite el análisis de diferentes opciones de viabilidad: es una amplitud teórica.

Para el sustento de la investigación se tomó los enfoques del clima organizacional, teoría de sistemas y gestión pública:

Teoría del Clima Organizacional de Likert

Esta teoría fue desarrollada por Rensis Likert, representa una de las teorías más influyentes sobre el entorno organizacional y puede incorporarse al proceso causal.

Para demostrar que las relaciones que existen en los entornos motivacionales y organizacionales son las mismas, algunos autores continúan y afirman su trabajo y adquieren un conocimiento profundo de este tipo de entornos organizacionales.

Likert, citado en Brunet (2011), expresa que la teoría de la cultura organizacional proporciona un proceso para abordar y suprimir esencialmente la teoría del liderazgo. El liderazgo es la parte de un estudio determinable del clima en la teoría de Rickert, que sigue la teoría de sistemas y revela puntos de referencia que permiten analizar su desempeño en el entorno del medio ambiente y las instalaciones, los intereses de la organización.

Teoría de los sistemas

Likert lo define como una acción provocada por la dependencia de una persona de alguien en las áreas de gestión y contexto organizacional, información, percepción, solvencia, valores y habilidades de comportamiento. Tu respuesta a cualquier situación es siempre una función de gratitud. Cuando el entorno afecta la percepción, esto es lo que da forma a los patrones de comportamiento de una persona.

La Teoría de Litwin y Stringer (1968). Expresan el comportamiento de las personas de la organización en el proceso de un entorno motivado. Utilizan un enfoque emocional del entorno organizacional observado por los miembros de la organización. Este modelo reconoce el entorno organizacional como una

oportunidad para estudiar los determinantes de la motivación conductual con complejidad social, simplificando la medición del malestar y ayudando a identificar el entorno institucional. Tiene las siguientes características, lo que sugiere que el entorno de asignación de una organización es común.

La investigación, permite que el gerente de la entidad y sus principales funcionarios enfatizan la implementación de un buen clima organizacional como también obtener información importante sobre su situación actual, condescendiendo el trabajo formulado por la entidad, es por ello que toda institución debe evaluar las fases de la organización, para que de esta manera mejore constantemente el sistema de desempeño laboral, lo que se busca en la nueva gestión pública.

Chiavenato (2000), indica que el entorno organizacional es reconocido o experimentado por miembros de una organización y se actúa sobre él. La calidad o características del influyente entorno organizacional.

Quinn (1991), citado por Amorós (2008) indica que los factores que afectan el desempeño laboral son; falta de habilidad o conocimiento, estímulo insuficiente o falta de estímulo y falta de un ambiente confortable. El primer factor se refiere a la "habilidad" del empleado. Un trabajador se define por la capacidad del individuo para desarrollarse a partir de la experiencia o el conocimiento. Mejorado por la formación y preparación continuas. El segundo factor es la falta de incentivos o el desajuste. Estos están directamente relacionados con el desempeño de los trabajadores. Sí, la idea está muy extendida, y el hecho de que no se reconozca el trabajo de los empleados es simplemente la razón por la que son contratados. El tercer factor es el entorno que los rodea, brindando comodidad, seguridad y permitiendo un movimiento específico, donde el mecanismo de seguimiento, control o vigilancia no es excesivo y se supone que es gratuito. Por alguna razón, debería ser el mismo. El primer factor está relacionado con la habilidad del artesano como se dijo. Los dos últimos pasos representan la motivación personal y completan la ecuación anterior.

Stoner (1994), indica que el desempeño muestra las reglas básicas establecidas, los miembros de una organización son un medio eficaz de trabajar hacia el logro de objetivos comunes. Según esta definición, se dice que el desempeño en el trabajo es ejecución eficiente de la capacidad de los empleados de una organización para

lograr los objetivos establecidos.

En esta línea Werther (1995) indica que su contribución total a la organización. Y, en definitiva, justifica su permanencia en la empresa. En la teoría del deseo de Maslow (1934), creía que las necesidades de una persona actúan como un determinante importante de la conducta y que el hombre funciona normalmente cuando se satisfacen sus necesidades. Otra teoría fue desarrollada por Winslow Taylor, quien escribió la siguiente declaración: dijo que deben buscara la persona más adecuada para el puesto y dar incentivos a los buenos trabajadores. La siguiente teoría es la teoría del capital humano, y Becker (1964) muestra que la permanencia prolongada en una organización permite a los trabajadores conocer mejor su puesto, de su mente. El desempeño laboral, de la ocupación es un ciclo de evaluación que comprende la contratación de la presentación y capacidades o secuelas del trabajador de acuerdo con las habilidades del puesto de trabajo para el que fue contratado (Ramírez, 2016).

Nolberto (2017) indica que la ejecución del trabajo como "la satisfacción exitosa de los ejercicios y capacidades innatas a un puesto, a una tarea" (p.33). Lo que se convierte en viabilidad de lo realizado por un trabajador en una asociación. Asimismo, Huaraca y Ore (2016), indicando que la ejecución del trabajo, aluden a las capacidades, aptitudes, características y habilidades que cooperan con la idea del trabajo para entregar prácticas que pueden influir decidida o adversamente en la asociación, vale la pena enfocar la importancia de la ejecución de la ocupación ya que es un factor que refleja los oficios o desafíos que puede experimentar el especialista para incrementar o reducir su eficiencia.

Caruajulca y Monzón (2016) manifiesta que "El desempeño laboral se refiere al funcionamiento efectivo de los empleados en una organización para lograr los objetivos establecidos" (p. 18). Así, Chiavenato define el desempeño laboral como "la efectividad de los empleados que trabajan en una organización, individuos que se desempeñan en un excelente trabajo y la satisfacción laboral que requiere la organización" (Nolberto et al., 2017, pág. 24). "El desempeño laboral es una evaluación, más o menos objetiva, basada en criterios e indicadores, expresada en el nivel de esfuerzo en los empleados, los resultados obtenidos y la calidad de su trabajo" (Kurt, 2014, p.28).

En toda organización, es importante evaluar el desempeño de los empleados. Esta evaluación es una tarea normal del gerente porque es una actividad que permite analizar la continuidad de los trabajadores. Los empleados de la empresa revisan los sueldos y cubren las vacantes o proponen un nuevo empleado (Ramírez, 2016). Para el desarrollo de buen desempeño laboral se tomó en cuenta las dimensiones: productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral.

La productividad laboral; es el uso correcto de los recursos para producir resultados obteniendo relación en los recursos utilizados se le suma el tiempo de llegada (D'Alessio, 2012).

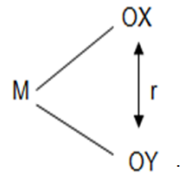
Eficacia; la eficiencia correlaciona los resultados obtenidos con los resultados propuestos y se centra en lograr lo planificado. La eficiencia es el alcance o la frecuencia con que se alcanzan las metas y los objetivos del plan organizacional, es decir, el número de metas y objetivos definidos. Una vez logrado, esto se verá reflejado en los resultados. La efectividad es el foco de un esfuerzo de toda la organización en actividades que realmente se esfuerzan por lograr las metas establecidas (Rodríguez, 2016).

Eficiencia laboral, el término eficiencia significa lograr los mejores resultados con la menor cantidad de recursos. Las organizaciones carecen de recursos o tienen un uso limitado de recursos (personales, financieros, equipos) y necesitan utilizar estos recursos de manera eficaz. Esto también se conoce como "hacer todo bien". En otras palabras, no desperdicie recursos (Oscoco, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Descriptiva correlacional en modalidad propositiva. Se utilizó el diseño descriptivo correlacional, su esquema es el siguiente:



Dónde M: Muestra
X: Clima organizacional
Y: Desempeño laboral
R: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Clima organizacional

Variable Y: Desempeño laboral.

La operacionalización se aprecia en el anexo 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se trabajó con el total de la población constituida por 73 trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumi; presentan las siguientes características: sonde ambos sexos, edades entre los 24 a 60 años de edad, cuentan con grado de instrucción de secundaria y superior.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral. Aplicando para ambos 20 ítems. La validez en el presente trabajo de investigación se realizó a través del juicio de expertos, arrojando una confiabilidad a través de coeficiente de Alfa de Cronbach (0,80 para clima organizacional y 0,95 para desempeño laboral).

3.5. Procedimientos

Se solicitó la autorización al alcalde la Municipalidad Distrital de Mochumí, luego se procedió con la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de la entidad, para lo cual se solicitaron los correos y teléfono para así enviar a sus respectivos whasApp los test antes indicados, también cabe precisar que se conversó con cada uno de los encuestados a fin de explicarles la naturaleza de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

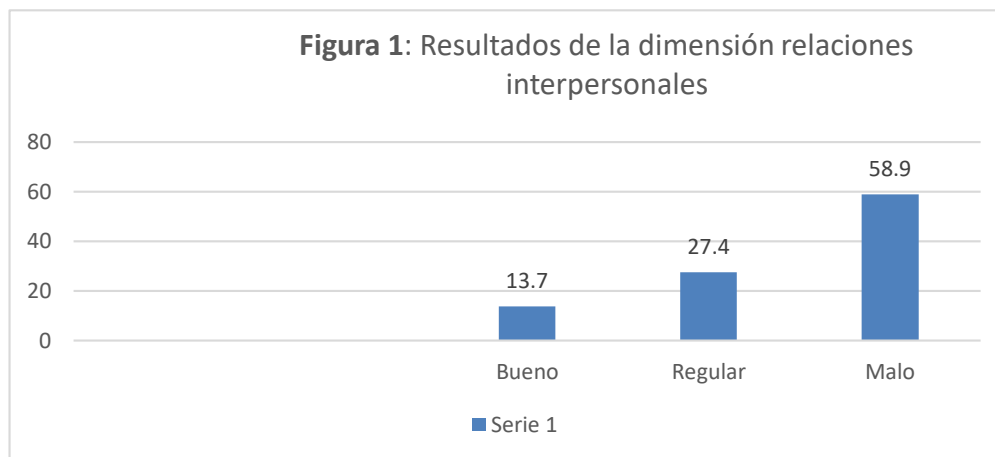
Se procesó la información a través de software estadístico SPSS en versión 26, considerando el 95% de confiabilidad, utilizando la estadística preferencial.

3.7. Aspectos éticos

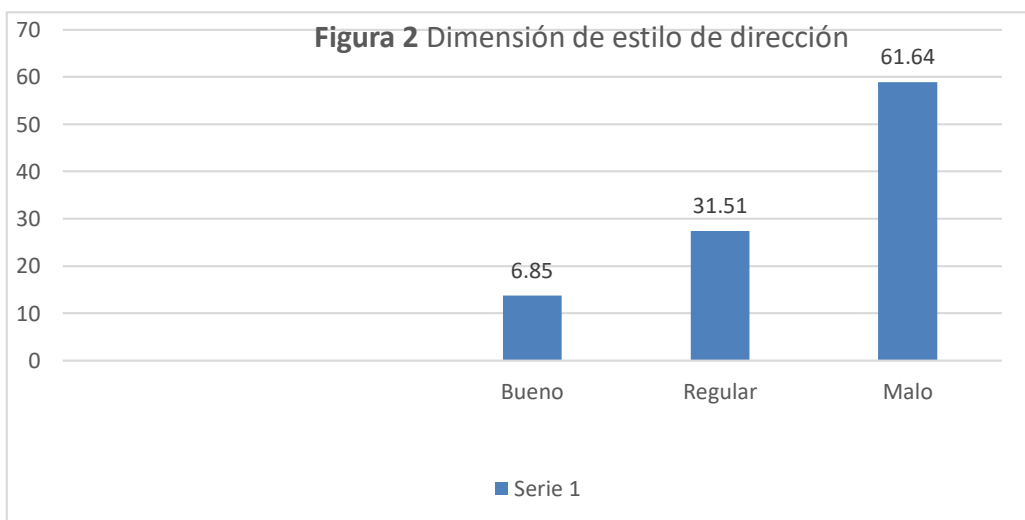
La investigación ha tomado como principio de la no maleficencia, porque la investigación no busca causar daños con el resultado de la investigación a los trabajadores y por ende a la institución, por ello también indicamos que otro principio es el de beneficencia, cuyo propósito es recoger la información y de los resultados derivarlos al alcalde a fin que tome medidas correctivas.

IV. RESULTADOS

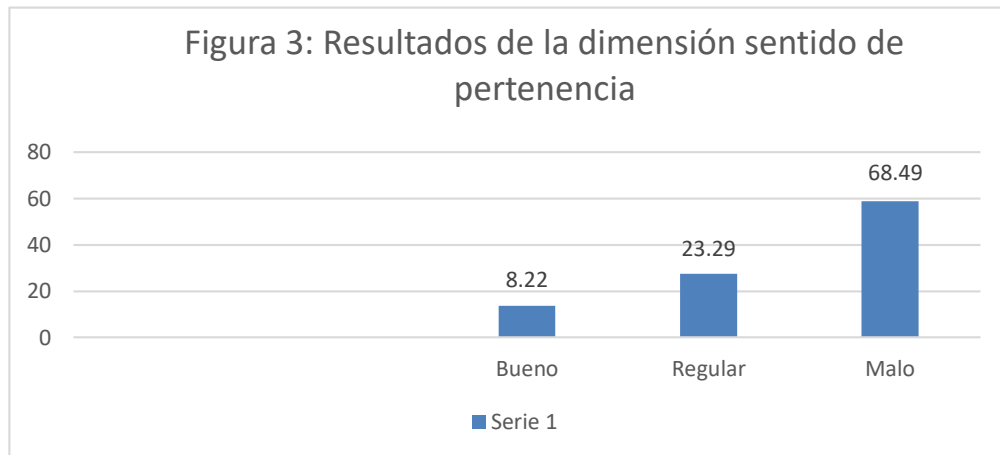
4.1. Resultados del clima organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí.



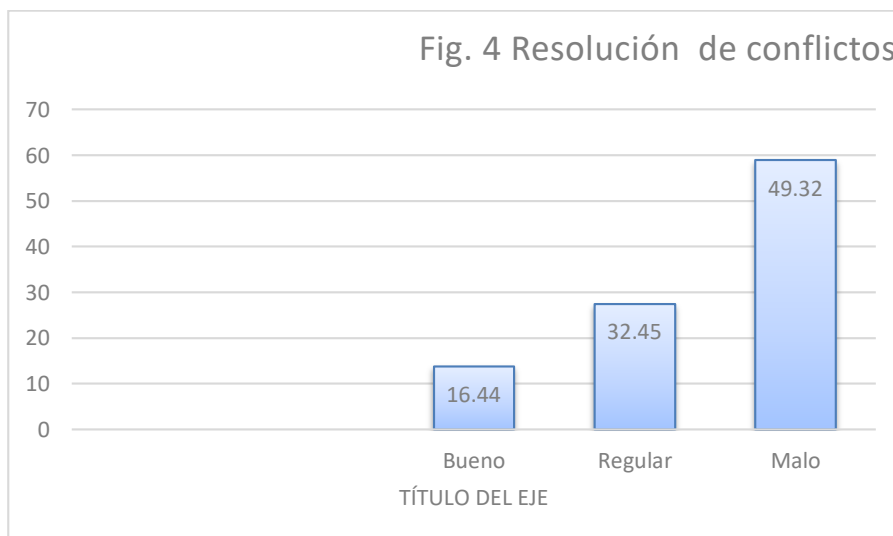
Nota. La Figura 1, se muestra una tendencia de nivel malo debido a la falta de comunicación interna, falta de adaptabilidad al cambio, donde también se produce carencia de relaciones interpersonales entre los trabajadores.



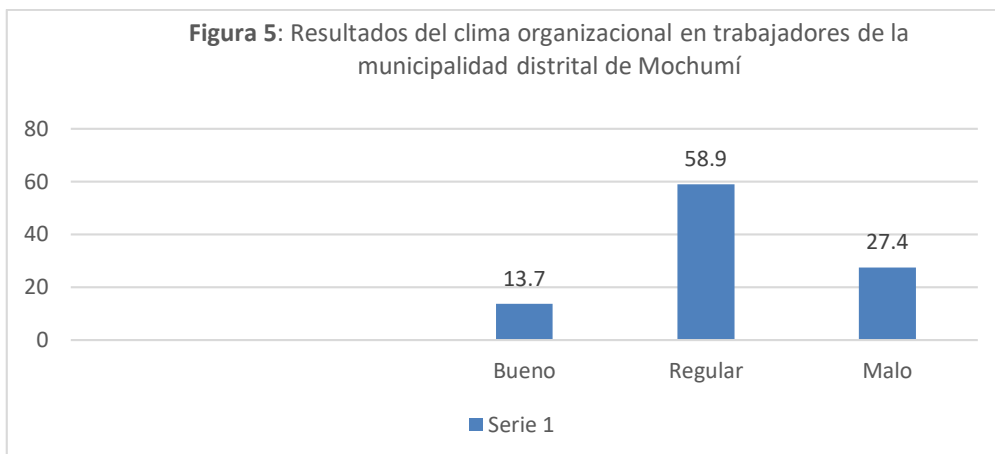
Nota. La Figura 2, la dimensión de estilo de dirección muestra un mal liderazgo dando como resultado 61,64%, ya que los trabajadores no están identificados con dicha entidad. Así mismo deberían tener en cuenta los valores colectivos para mejorar la participación de los empleados.



Nota. ENota. la Figura 3, se muestra una tendencia de nivel malo reflejando la falta de estímulo de excelencia, carencia de estímulo de trabajo en equipo, buscando mejorar el sentido de pertenencia en los trabajadores. Los que consideran una tendencia de nivel buena reflejando el desempeño de trabajo en equipo para un mejor desarrollo y cumplir con los objetivos.

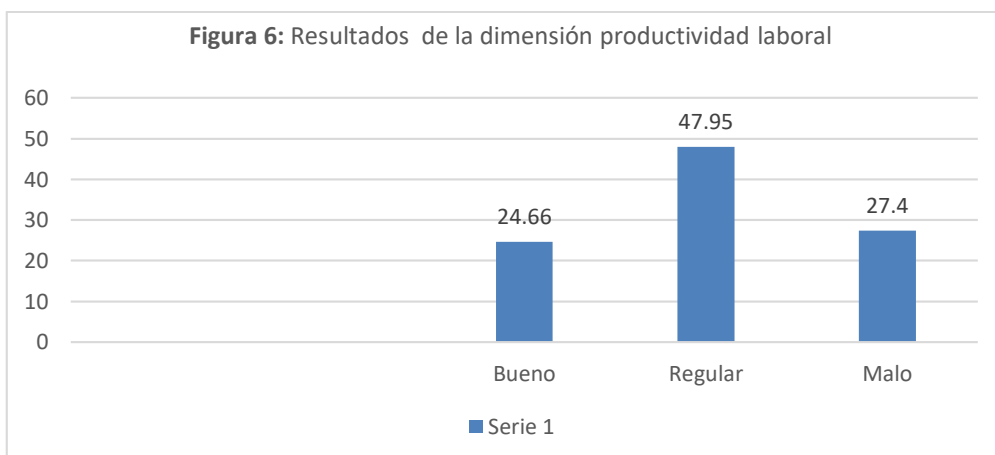


Nota. La Figura 4, muestra la tendencia de nivel malo para la resolución de conflictos causados por los empleados que no están cumpliendo sus obligaciones. Esta tendencia también debe ser llevada a cabo por los trabajadores para crear estabilidad y reconocer las contribuciones.

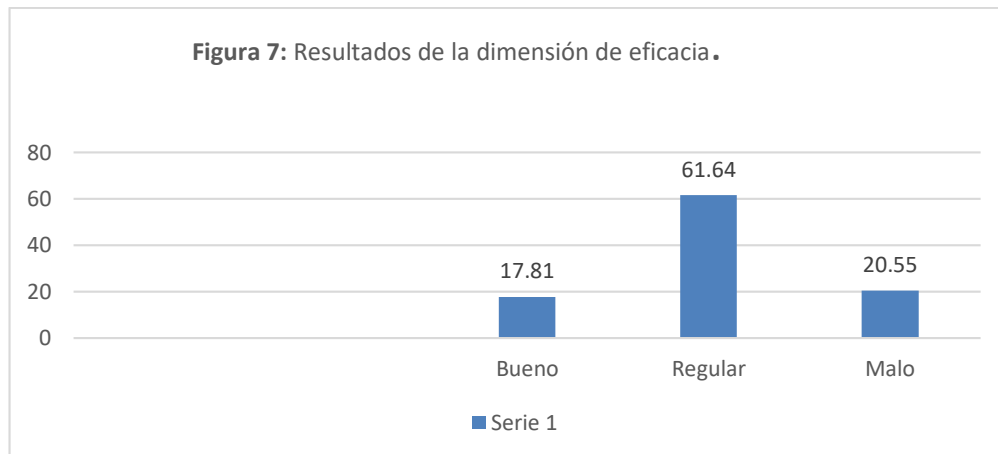


Nota. La Figura 5, muestra una tendencia de nivel regular al entorno organizacional de los empleados reflejando que los comportamientos que emplean no son directamente dependientes del comportamiento de la gerencia o de las condiciones organizacionales, en el sentido de pertenencia y estabilidad de los trabajadores de esta organización.

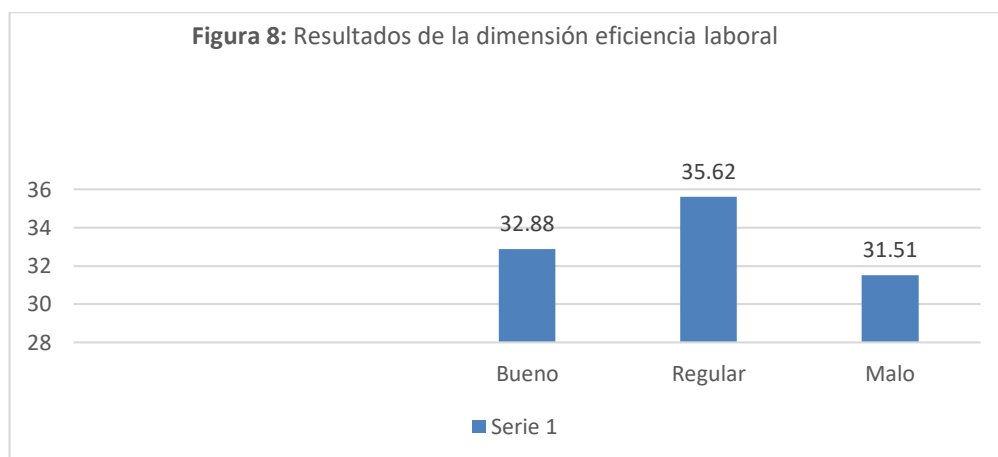
4.2 Resultados del desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí.



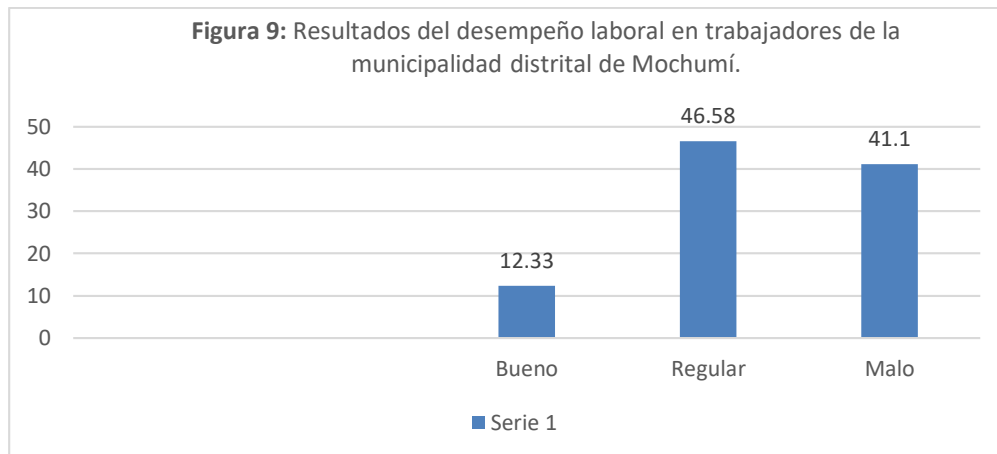
Nota. En la Figura 6, muestra una regular frecuencia de responsabilidad, credibilidad y la discreción en los trabajadores de forma individual para mejorar los niveles de producción y cumplir con las metas.



Nota. En la Figura 7, la tendencia refleja un regular nivel para reconocer la calidad de trabajo donde existe percepción para lograr los objetivos y completar las tareas asignadas, que refleja en los logros de cada empleado en la entidad anterior.



Nota. La Figura 8, muestra un regular empoderamiento de los empleados con un cierto nivel de conocimientos técnicos, liderazgo y colaboración en el lugar de trabajo.



La Figura 9, muestra una tendencia regular de eficiencia laboral con respecto a la productividad laboral. Por lo tanto, representa la eficiencia del trabajo en los empleados de dicha unidad. Es por ello, que el comportamiento de los empleados busca metas establecidas, constituyendo una estrategia personal para lograr el objetivo, careciendo de habilidades y conocimientos, puesto a que no cuentan con incentivos o incentivos inapropiados.

Tabla 1

Prueba de normalidad de clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	,312	73	,000	,778	73	,000
Desempeño laboral	,296	73	,000	,750	73	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos SPSS V.26

Nota. La presente tabla nos muestra que, en casi su totalidad de los casos se han obtenido valores del sig. lateral muy por debajo de 0.05, indicándonos

que dichos datos no coinciden con la curva de distribución. Por lo que se trabajará con la estadística no paramétrica Rho de Spearman, donde se evaluará el nivel de clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí.

Tabla 2

Correlación del Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí

Correlaciones				
			Clima organiz acional	Desempe ño laboral
Rho de Spearm an	Clima organizaci onal	Coeficient e de correlació n	1,00 0	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
		Desempeño laboral	,767*	1,000
		Sig. (bilateral)	<u>,000</u>	.
		N	<u>73</u>	<u>73</u>

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

Fuente: Base de datos SPSSV.26

Nota. La tabla 2, muestra los datos de correlación analizados mediante la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman. El coeficiente de correlación es 0,767, que se puede decodificar como un coeficiente de correlación altamente positivo. Por lo que, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, que es menor que 0.01, se puede inferir si existe una relación significativa entre el entorno organizacional de los empleados del gobierno local de Mochumí y el nivel de desempeño laboral.

V.DISCUSIÓN

A la municipalidad distrital de Mochumí, exhortamos el afianzamiento de los procedimientos unidos al clima organizacional debido a la apreciación del grupo encontrándose una regular situación ya que no creen que los comportamientos que emplean sean directamente dependientes del comportamiento de la gerencia o de las condiciones organizacionales. El sentido de pertenencia y estabilidad de los trabajadores de esta organización; estas deficiencias se constatan con (Carrión 2019), concluye, que el clima organizacional requiere ser fortalecida puesto que se muestra un nivel regular donde se considera que no existe condiciones adecuadas.

De acuerdo a (Espíritus 2019), resulta importante el desempeño laboral donde se encuentra mostrando una regular eficiencia laboral con respecto a la productividad profesional. Por lo tanto, representa eficiencia de trabajo en los trabajadores. El comportamiento de los empleados en la búsqueda de metas establecidas no tiene una estrategia personal para lograr el objetivo, donde carece de habilidades, conocimientos, y de incentivos o incentivos inapropiados.

Al respecto (Umiña), cabe precisar el análisis de los datos, se observó que en la mayoría de los casos se obtuvieron valores menores, indicando que los datos no coinciden con el estándar de la curva de distribución, para probar la hipótesis, se hizo el uso de las estadísticas no paramétricas Rho de Spearman, la cual se puede descifrar como una correlación positiva y alta logrando deducir que si existe relación significativa en el nivel de Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí.

A pesar de los resultados encontramos en los colaboradores de la municipalidad de estudio, se destaca así algunos autores que han descrito estudios similares con nuestro presente trabajo la cual el autor Salazar, et. al, (2009) (p.37), indica un ambiente de trabajo positivo ayuda a la empresa a lograr sus objetivos y viceversa. Un entorno negativo crea conflictos entre los empleados, como también ausentismo e inconvenientes, es ineficaz y en última instancia, conduce a un rendimiento deficiente. Morales (2019), afirma demostrando el impacto del entorno

organizacional en la capacidad de los trabajadores de los municipios de Tambopata para desempeñar sus funciones, señalando un vínculo elocuente entre la cultura organizacional y desempeño laboral. La asociación de comunicación organizacional y liderazgo respectivamente. Se verificó la existencia de una relación relevante en remuneración y rendimiento. Por lo tanto, concluye que cuanto mejor sea el entorno organizacional, se alcanza el mayor rendimiento laboral.

Otro estudio similar, Para Zambrano (2019), en la investigación realizada resalta aspectos importantes donde los resultados extraídos permitieron determinar que el talento humano tiene una impresión relevante en el desarrollo de los colaboradores de la municipalidad distrital. Con base en los resultados, diferentes organizaciones recibieron una gama de sugerencias encaminadas a optimizar el desempeño del municipio investigado.

También para Chang y San Martín (2015), manifiesta que el nivel percibido de los funcionarios municipales chilenos en Talcahuano está por encima del promedio (en una escala de 6.0 a 10). En otras palabras, no hay indicios de un bajo nivel de rendimiento. En cuanto al promedio del sector institucional, cabe señalar que las calificaciones de género y omnidireccional (6/6) están ambas por encima de la media, es decir, altos desempeños (6.57 8.20, hasta 10). A su vez, el análisis de escala muestra que, tanto en las funcionarias como en los funcionarios, el valor más alto se encuentra en los factores de "desempeño interpersonal" y "eficiencia productiva" con puntajes respectivamente de. El "Conocimiento organizacional" tiene un valor mínimo tanto para hombres como para mujeres, y el título "Conocimiento del manual de procesos y de las normas internas de seguridad y salud" es bajo. Con base en las puntuaciones medias obtenidas de los resultados laborales de hombres y mujeres, las mujeres valoran su desempeño laboral (media 2 de 6) en comparación con el género de los hombres (media de 6), tenga en cuenta que cada empleado evalúa su desempeño en el contexto de sus funciones, por lo que existe un sesgo (p. 162-163). En el caso de Likert, la conducta

de los jefes se desencadena por los comportamientos administrativos y las condiciones organizativas que perciben, y en parte por su información y conocimiento. Tus esperanzas, tus habilidades y tus valores. La reacción de un individuo a una situación es siempre en función a su percepción de la misma. Lo que importa no es la realidad objetiva, sino la perspectiva de las cosas. Cuando la realidad predomina en la percepción, es allí donde se determina el tipo de comportamiento que adopta un sujeto.

Por lo tanto, Chiavenato (2009), afirma que el comportamiento de los empleados en la indagación de los objetivos estipulados. Forma una estrategia personal para alcanzar el objetivo. El desempeño busca lograr uno o más objetivos. El desempeño, por otro lado, se define como un comportamiento observado por los empleados o un comportamiento que es relevante para los objetivos de la organización y puede medirse en términos de la habilidad y el nivel de contribución de cada individuo. Sus acciones en la organización. En este caso, la implementación se basa en la visión de la ciudad y los objetivos institucionales y está menos orientada social y económicamente. Muchos autores concluyen que los factores perjudican el desempeño laboral son los mismos, y en este sentido, se han identificado las principales causas que afectan el rendimiento profesional de los empleados, independientemente del tipo de trabajo.

VI.CONCLUSIONES

1. El clima organizacional en colaboradores de la municipalidad distrital de Mochumí prevalece una regular situación, impactando de mala manera la comunicación interna entre los trabajadores donde se percibe la falta adaptación al cambio y produce carencia de relaciones interpersonales ante comportamientos inadecuados.
2. El desempeño laboral en la municipalidad distrital de Mochumí prevalece una eficiencia regular laboral con respecto a la productividad profesional, la impresión del rendimiento de los empleados es limitado y existen problemas con el desempeño real, así como la capacidad de quienes dirigen esta unidad para lograr sus objetivos.
3. La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Mochumí, ambas tienen un impacto regular en los factores externos, pero deben reforzarse el nivel de producción y responsabilidad para cumplir con las metas del trabajador y dar fin a los conflictos presentados en dicha entidad.

VII. RECOMENDACIONES.

1. Las autoridades de la ciudad de Mochumí deben promover programas de capacitación, educar a los trabajadores y preparar mejor el trabajo en equipo para restablecer el clima laboral en la planificación.
2. Los responsables de la municipalidad distrital de Mochumí, deben organizar talleres tanto para el clima organizacional, como la de desempeño laboral.
3. Mejorar las relaciones entre colaboradores y empleadores, fortalecer la confianza y el compromiso institucional a través del diálogo. Se recomienda admitir trabajadores. Los hará más competitivos, aumentará su productividad y, por lo tanto, brindará un mejor servicio en la administración.

Mejorar el estilo de dirección	Número de personal capacitado	80 %	10 %	15 %	2 0 %	30 %	3 5 %	Conformación de talleres con técnicas estratégicas. Coordinar técnicas constantes con las áreas de la entidad.
Gestionar el sentido de pertene	Número de convenios establecidos	73 %	15 %	20 %	2 5 %	28 %	3 5 %	Convenios con instituciones para concretar trabajo en equipo. Reuniones con el personal de dicha entidad.
Consolidar la estabilidad	Completar las tareas con óptimas actitudes. Porcentaje de análisis para la solución de conflictos	77 %	10 %	18 %	2 5 %	30 %	3 5 %	Capacitación frente a conflictos a los trabajadores. Talleres – capacitación sobre reconociendo del personal

Alternativas estratégicas para el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumí

Objetivos estratégicos	Indicadores		Metas					Iniciativas estratégicas
			2021	2022	2023	2024	2025	
Gestionar eventos para la productividad laboral.	Número de capacitaciones sobre el nivel de producción.	6	15	25	3	35	40	Talleres de planeamiento con altosmandos para la mejora del trabajador.
		4	%	%	0	%	%	
	Número de intervenciones en la confiabilidad y		10	18	2	34	44	Fomentar los niveles de producción en el personal.
			%	%	4	%	%	
					%			
Consolidar de talleres	Porcentaje de metas logradas.	8	10	15	2	30	35	Creación de un proyecto para el cumplimiento de
		0	%	%	0	%	%	

eficacia.		%			%			tareas asignadas.
	Porcentaje de convenios establecidos.							Gestionar para incentivar el nivel de calidad de trabajo.
Ejecutar la eficiencia a laboral.	Número de convenios establecidos	7 3	15 %	20 %	2 5	28 %	35 %	Fortalecimiento de capacidades a los trabajadores.
	Complementar las capacidades laborales	.- %			%	%		Fomentar la responsabilidad y cooperación en el centro de trabajo.

REFERENCIAS

Amoros, E. (2008). Comportamiento Organizacional.

Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>.

APTITUS(2018),TRABAJO de Suficiencia Profesional Presentado Para Optarel Título Profesional, de L. en

A.(n.d.). MEJORA DE CLIMA LABORAL DE ÁREAS COMERCIALES

DENTRO DE EMPRESAS INDUSTRIALES. Retrieved August 25, 2021, from Edu.pe

Bernal, I., Pedraza, N., Sánchez, M. (2015). El Clima Organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>.

Becker, G. (1964) "Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education". Columbia University Press: New York.

Briceño, S. P. (2019). Clima Organizacional y Comunicación en los trabajadores de una entidad educativa de Lima. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2512>

Carrión, B. J. (2019). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - región Lambayeque. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7754>.

Castañeda, E, (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Mi Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23511>.

Caruajulca, E. y Monzón, G. (2016). Aplicación del Coaching organizacional paramejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia 59 de

desarrollo económico de la municipalidad provincial Hualgayoc, en la ciudad de Bambamarca. (Tesis de Pregrado).

Contreras, R.(2017). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de laMunicipalidad de Mi Perú.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23511>.

Colca, H. (2016). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015. Puno.

Campuzano, N,V y Suarez,A,M.(2018) Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicacionesdel Cantón.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180

Cardona, D., y Zambrano , R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional.EstudiosGerenciales 30(131), 184-189.Recuperadode:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21231108010>.

Chiang, M. y San Martín, N. J.(2015). Analysis of work satisfaction and performance inpublic employees of TalcahuanCity Hall:

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. 2a Edición. México:McGraw- Hill.

Chiavenato, I. (2000) Administración de recursos humanos 5.a. ed. Bogotá,McGraw-Hill Interamericana.

D´Alessio, F. (2012). Administración de las Operaciones Productivas (1edición ed.).México: Pearson.

Del Valle, C. P. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadoresde la municipalidad distrital de San Luis,Lima

<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4709>.

García, M. (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. Revista proyecciones, 2(9), 155-156.

Guevara, S (2017). Plan de mejora basado en organizaciones inteligentes

para fortalecer el clima organizacional en la municipalidad provincial de Chota.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/16675>.

Granados, M. (2014). Evaluación del clima Organizacional en el Colegio en el nivel Medio de la cabecera departamental de Huehuetenango. (Tesis de Grado)Universidad Rafael Landívar.Obtenidode

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/01/01/Granados-Maria.pdf>.

Huaraca, Y. y Ore, R. (2016). El desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión (Tesis de pregrado).

Kurt, Z. (2014). Regálate liderazgo. España: Bresca Editorial. S.L.

Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao, España: Devito.

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). Motivation and organization climate. Cambridge:Harvard University.

Maslow A. (1934). Theory of Human Motivation. Montejo A. (2009). Evaluación del desempeño laboral

Morales, J. J.(2019). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral delos trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4197>.

Nolberto, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui (Tesis de licenciatura), Facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco.

Nury ,N y Suárez, A (2018) Incidence of the organizational climate in the laborperformance, the customer service: Telecommunications Corporation of the Canton La Libertad:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci_arttext&tlnq=es.

- Oscoco, H. (2015). Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac.
- Pachas, L. M. (2018). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chincha.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2388>.
- Ramírez, (2016). Las condiciones laborales, factor fundamental para el desempeño laboral en una empresa manufacturera de tuberías de acero. México.
- Ramos, E.(2018). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31305>.
- Restrepo, H. (2015). Clima Organizacional y productividad en las empresas u organizaciones. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Rodríguez, C. L. (2017). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10631>.
- Rodríguez, B. (2016). Programa de capacitación en atención al usuario para la mejora del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. Chiclayo.
- Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación(5a ed.). Mexico, D.F., México: McGraw Hill.
- Schaffner, J. A. (2001) “Turnover and Job Training in Developing and Developed Countries: Evidence from Colombia and the United States”. The Institute for Economic Development at Boston University Discussion Paper 115.
- Stoner J, Freeman E, Gilbert D, (1994), Administración, 6a Edición.

TAYLOR, F. W. (1934). Principios de la Administración Científica (11° edición).

Torres , P. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25461>.

Umiña , W. U.(2019). Influencia del Desempeño Laboral en la Gestión de la Municipalidad Distrital de Capachica.

<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2824>

Universidad César Vallejo (2020). Guía de productos de investigación. Lima-

Perú Visbal, E. (2014). Clima Organizacional para una cultura de calidad.

Orbis.Revista Científica Ciencias Humanas,

: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70932556007>

Werther & Davis. (1995). Administración de personal y recursos humanos. México. McGraw Hill.

Zambrano, R. A.(2019). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Aucallama Huaral.<http://repositorio.unifsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3641>.

ANEXOS

Anexo 1 : Matriz de consistencia

Variable	Problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo de estudio/Diseño de investigación	Población /Muestra
V1: Clima organizacional	¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí?	objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital	Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de		73 trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí
V2: Desempeño laboral		objetivos específicos: Identificar el clima organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital Evaluar el desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí			

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	<p>En la gestión de los recursos humanos se evalúa si un trabajador realiza a cabalidad su trabajo, se describe como una variable a nivel individual. (Chiavenato, 2009)</p>	<p>Aplicación de un conjunto de factores que proporcionan un sistema adecuado para evaluar el desempeño del personal dentro de una organización, tanto grupal como individual.</p>	<p>Productividad Laboral</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia laboral</p>	<p>Responsabilidad del trabajador. Confiabilidad y discreción del trabajador. Nivel de producción del personal. Cumplimiento de las Metas</p> <p>Percepción del nivel de calidad de trabajo. Metas logradas. Cumplimiento de las tareas asignadas. Conocimiento dentro del puesto de trabajo Responsabilidad del personal. Nivel de conocimientos técnicos. Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo Nivel de adaptabilidad del trabajador</p>	Ordinal

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Apellidos y nombres

El presente documento tiene como finalidad valorar el nivel Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda: Siempre (2) A veces (1) Nunca (0)

N°	Ítems	Niveles		
		S	AV	N
Variable 1: Clima organizacional				
Dimensión 1: Relaciones interpersonales				
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta las opiniones de los trabajadores			
2	En la municipalidad distrital de Mochumí es aceptado por el grupo de trabajo			
3	En la municipalidad distrital de Mochumí los funcionarios son apartados de los colaboradores			
4	En la municipalidad distrital de Mochumí los participantes del grupo de trabajo les concibe como poco talentosos.			
5	En la municipalidad distrital de Mochumí el grupo de trabajo valora sus aportes			
Dimensión 2: Estilo de dirección				
6	En la municipalidad distrital de Mochumí la autoridad crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo			
7	En la municipalidad distrital de Mochumí el funcionario es mal educado			
8	En la municipalidad distrital de Mochumí el jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.			
9	En la municipalidad distrital de Mochumí las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.			
10	En la municipalidad distrital de Mochumí el jefe desconfía del grupo de trabajo.			

Dimensión 3: Sentido de pertenencia				
11	En la municipalidad distrital de Mochumí los trabajadores se interesan por el futuro de la institución.			
12	Recomiendo a mis amigos la institución como un excelente sitio de trabajo			
13	Me avergüenzo de decir que soy parte de la institución.			
14	Sin remuneraciones no trabajo hora extras.			
15	Sería más feliz en otra institución.			
Dimensión 3: Estabilidad				
16	La institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.			
17	La institución brinda estabilidad laboral			
18	La institución contrata personal temporal.			
19	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales			
20	De mi buen desempeño depende la permanecía en el cargo.			

Variable 2: Desempeño laboral				
Dimensión 1: Productividad laboral				
1	En la municipalidad distrital de Mochumí la responsabilidad del trabajador es valorada			
2	En la municipalidad distrital de Mochumí se tiene en cuenta la confiabilidad y discreción del trabajador			
3	En la municipalidad distrital de Mochumí se cuenta con un reporte del nivel de producción del colaborador			
4	En la municipalidad distrital de Mochumí se considera el cumplimiento de las metas del trabajador			
5	En la municipalidad distrital de Mochumí ofrecen la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer			
6	Cumple responsablemente las actividades o tareas encomendadas			
7	Su nivel de productividad va acorde a las metas establecidas de la organización.			
Dimensión 1: Eficacia				
8	En la municipalidad distrital de Mochumí se aprecia el nivel de calidad de trabajo.			
9	En la municipalidad distrital de Mochumí se valora las metas logradas.			
10	Cumplimiento de las tareas asignadas.			
11	Conocimiento dentro del puesto de trabajo			
12	Para usted el organigrama de su organización le permite una mejor visualización de los cargos ocupados por cada uno			
13	Logra con eficacia su trabajo encomendado			
Dimensión 1: Eficiencia laboral				
14	Responsabilidad del personal.			
15	Nivel de conocimientos técnicos.			
16	Liderazgo y cooperación en centro de trabajo			

17	Nivel de adaptabilidad del trabajador.			
18	Usted organiza de manera adecuada las tareas y a la vez coordina con las mismas			
19	Cumple eficientemente las actividades o tareas encomendadas.			
20	Considera usted que influye en su grupo de trabajo con el fin de alcanzar los logros establecidos por la entidad de manera eficiente.			

Anexo 3. Validez y confiabilidad

Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí.

Responsable:

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí.” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:


Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de lamunicipalidad distrital de Mochumí.

Responsable: Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis con documento de identidad N° 41570969. **Instrucción:** Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de lamunicipalidad distrital de Mochumí.” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	4.-Aceptable				5.-Muy aceptable	
Criterio de validez		Argumento				Observaciones y/o sugerencias	
Validez de contenido					x		
Validez de criterio metodológico					x		

Validez de intención, objetividad de medición y observación				x		
Presentación y formalidad del instrumento				x		
Total, parcial				1		
TOTAL						

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular		
De 12 a 14 no valido, modificar		
De 15 a 17 valido, mejorar	x	
De 18 a 20 valido, aplicar		
Nombre y apellido	Idrogo Pérez Jorge Luis	
Grado académico	Doctor	
ocupación	Docente Universitario, investigador y abogado	

Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí.

Responsable: Dr. Delgado Uriarte Celso con documento de identidad N° 40380883. **Instrucción:** Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí.” con la matriz de consistencia del presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1 Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.-Aceptable	5.-Muy aceptable
------------	----------	-------------	--------------	------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X X		
Validez de criterio metodológico					X X		
Validez de intención, objetividad de medición y					X X		


observación							
-------------	--	--	--	--	--	--	--

Presentación y formalidad del instrumento					X		
					X		

Total, parcial						
TOTAL	20					

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Nombre y apellido	Celso Delgado Uriarte	 D.N.I. N° <u>40380583</u> Teléfono <u>985541204</u>
Grado académico	Doctor	
ocupación	Docente Universitario, investigador y abogado	

Prueba De Confiabilidad – Alfa De Cronbach

Consistencia interna del instrumento: Clima Organizacional y desempeño laboral

		VALIDEZ																				Suma
Sujeto	N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	88
	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	91
	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	89
	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	90
	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	87
Total	24	23	23	22	22	22	22	24	20	24	20	21	23	23	23	21	21	20	24	23		
Σv_i	0.16	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.16	0	0.16	0	0.16	0.24	0.24	0.24	0.16	0.16	0	0.16	0.24		

Sumatoria de varianzas de los reactivos	3.5
Varianza del instrumento	2.01

Coficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach	0.95
---	------

Según los resultados obtenidos tras la aplicación de la prueba de consistencia interna a través de Alfa de Cronbach, se obtuvo un resultado de 0,95; indicándose que el instrumento es confiable para su aplicación.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD – ALFA DE
CRONBACH CONSISTENCIA INTERNA
DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

		VALIDEZ																				Suma	
Sujeto	N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
	1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	89
	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	91
	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	92
	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	86
	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	89
Total		24	24	21	22	21	23	22	22	20	21	21	22	25	22	23	23	23	23	22	23		
Zvi		0.16	0.16	0.16	0.24	0.16	0.24	0.24	0.24	0	0.16	0.16	0.24	0	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24		

Sumatoria de varianzas de los reactivos	3.84
Varianza del instrumento	4.2

Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach	0.804
--	-------

Según los resultados obtenidos tras la aplicación de la prueba de consistencia interna a través de Alfa de Cronbach, se obtuvo un resultado de ,804; indicándose que el instrumento es confiable para su aplicación

