

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

GERENCIA PÚBLICA



**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2020**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
GERENCIA PÚBLICA**

TESISTA: TACUCHI SANTA CRUZ GUIVEL YELITZA

ASESOR: DR. CESPEDES GALARZA QUINTIDIANO NAPOLEON

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, quien supo guiarme por el buen camino y por darme las herramientas necesarias para encaminar en la vida.

A mis padres, por su confianza y su apoyo incondicional para lograr mis objetivos.

A mi esposo e hijo, por ser la fuerza y el motivo que me impulsa a seguir adelante a pesar de las adversidades.

Guisvel Yelitza

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi familia quienes me ayudaron a encaminar este trabajo.

Asimismo, agradezco por sus motivaciones para seguir adelante y por acompañarme incondicionalmente en los momentos buenos y malos. Gracias por todo el apoyo en este desafío.

A mi asesor de tesis, Napoleón Céspedes Galarza, por guiarme y apoyarme de forma constante e incondicional en la elaboración de trabajo de investigación.

A los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por compartir los conocimientos permanentes y pertinentes durante el desarrollo del estudio del grado de maestría.

Guisvel Yelitza

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020”, que tuvo como objetivo conocer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, provincia de Huánuco. Toda organización que aspira tener éxito, debe asegurar la existencia de un clima laboral favorable, sin embargo, se observa que algunas organizaciones no le dan la debida importancia de fomentar un clima laboral favorable. Con la investigación se permitió conocer cómo el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos. El resultado de la investigación demostró que de los 990 datos extraídos que es igual al 100% se obtuvo el siguiente resultado: a) Siempre, alcanzó 445 respuestas equivalente al 45.96%; b) A veces, alcanzó 393 respuestas equivalente a 39.70% y finalmente c) Nunca, alcanzó 142 respuestas equivalente al 14.34%.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral y motivación.

ABSTRACT

The present research work entitled "The organizational climate and labor performance in the workers of the District Municipality of Margos, Huánuco 2020", which aimed to know the influence of the organizational climate on the labor performance of the workers of the District Municipality of Margos, Huánuco province. Any organization that aspires to be successful must ensure the existence of a favorable work environment, however, it is observed that some organizations do not give due importance to promoting a favorable work environment. With the investigation it was possible to know how the organizational climate positively influences the work performance of the workers of the District Municipality of Margos. The result of the investigation showed that of the 990 data extracted that is equal to 100%, the following result was obtained: a) Always, it reached 445 responses equivalent to 45.96%; b) Sometimes, it reached 393 responses equivalent to 39.70% and finally c) Never, it reached 142 responses equivalent to 14.34%.

Keywords: Organizational climate, job performance and motivation.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Fundamentación del problema.....	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación	13
1.2.1. Justificación	13
1.3. Viabilidad de la investigación	15
1.3.1. Viabilidad técnica	15
1.3.2. Viabilidad económica	15
1.3.3. Viabilidad temporal	15
1.3.4. Viabilidad ética	16
1.4. Formulación del problema de investigación general y específicos.	16
1.4.1. Problema general	16
1.4.2. Objetivo general.....	16
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	18
2.1. Formulación de hipótesis general y específica	18
2.1.1. Hipótesis general.....	18
2.1.2. Hipótesis específica	18
2.2. Operacionalización de variables.....	19
2.2.1. Variable independiente:	19
2.2.2. Variable dependiente:	19
2.3. Definición operacional de las variables.....	21
2.3.1. Variable independiente: Clima organizacional	21
2.3.2. Variable dependiente: Desempeño laboral	21
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	23
3.1. Antecedentes de investigación.....	23
3.1.1. A nivel internacional.....	23
3.1.2. A nivel nacional	24
3.1.3. A nivel local.....	24
3.2. Bases teóricas	25

3.2.1. Base teórica N° 01: Clima organizacional.....	25
3.2.2. Base teórica N ° 2: Desempeño laboral	42
3.3. Bases conceptuales.....	52
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	54
4.1. Ámbito de estudio	54
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	54
4.2.1. Tipos	54
4.2.2. Nivel.....	55
4.3. Población y muestra.....	55
4.3.1. Descripción de la población.....	55
4.3.2. Muestra y método de muestreo	56
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	56
4.4. Diseño de investigación.....	57
4.5. Técnicas e instrumentos	57
4.5.1. Técnicas	58
4.5.2. Instrumentos.....	58
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	60
4.6.1. Tabulación.....	60
4.7. Aspectos éticos.....	61
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	62
5.1. Análisis descriptivo.....	62
5.1.1. Variable independiente: Clima organizacional	63
5.1.2. Variable dependiente: Desempeño laboral	79
5.2. Análisis inferencial y/o prueba de hipótesis.....	95
5.3. Discusión de resultados	107
5.4. Aporte científico de la investigación	109
CONCLUSIONES	111
SUGERENCIAS	113
REFERENCIAS	114
ANEXOS.....	118

INTRODUCCIÓN

La gestión humana dentro de la vida laboral es uno de los pilares fundamentales para generar un bienestar en los colaboradores, enfocado en el clima organizacional y el desempeño laboral ya que se considera importante su interacción, logrando así sugerir herramientas que contribuyan a la organización y a la vez mejorar el desempeño laboral en beneficio de la entidad gubernamental.

Con el desarrollo del presente trabajo de investigación se buscó establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, con el fin de conocer si la influencia de estas dos variables es buena dentro de la institución mencionada.

El trabajo de investigación comprende de 4 capítulos que mencionaremos a continuación:

CAPÍTULO I: Dentro de este capítulo encontraremos los aspectos básicos del problema de investigación, ya que desde mucho tiempo los representantes de las municipalidades han buscado muchas estrategias para fomentar un buen clima organizacional con la finalidad de lograr en sus trabajadores un gran desempeño laboral.

CAPÍTULO II: En este capítulo encontraremos los sistemas de hipótesis, donde se estableció la hipótesis general y específicas, asimismo, se operacionalizó las variables y finalmente se definió la operacionalización de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo encontramos el marco teórico, donde se recopiló información acerca de los antecedentes de la investigación como a nivel nacional, a nivel regional, nivel mundial donde encontraremos aportes de diversos autores de como ellos observan y relacionan el clima organizacional y desempeño laboral, logrando así darle un soporte teórico de mucha importancia en el presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV: Aquí encontraremos el marco metodológico y el proceso que se utilizó para realizar esta investigación que nos ayudó a conocer los mecanismos empleados para la problemática de la investigación, donde se estimula el resultado del marco teórico, dentro de ello utilizaremos el método cuantitativo, algunas de los instrumentos que se utilizó fueron la guía de entrevista, cuestionario, ya que fue de gran utilidad para recopilar datos para la investigación, y estos datos han sido procesados por el programa estadístico Excel.

CAPÍTULO V: Finalmente encontramos aquí los resultados y discusión, donde se analizó los datos obtenidos mediante las distintas herramientas que se ha utilizado durante el proceso de investigación, realizando así un análisis explicativo sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.

La investigación brinda un aporte significativo a la Municipalidad Distrital de Margos, sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, que repercute en la productividad laboral y del mismo modo repercute en la gestión municipal.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

El factor humano es primordial y clave para medir la productividad en una organización, del mismo modo es complejo el manejo del recurso humano debido a que cada individuo viene con una cultura distinta y tratar de que todos se adecuen a la cultura organizacional de la entidad muchas veces resulta complicado el manejo y toma un tiempo para lograr la armonización.

El éxito o fracaso de las entidades se debe al factor humano, por ello las organizaciones modernas se preocupan en reclutar personas adecuadas para el puesto, luego capacitar para mantener y finalmente dotar de equipos y ambientes adecuados para que el personal pueda prestar su servicio con satisfacción y se sienta gusto de lo que viene realizando.

En las organizaciones, los colaboradores de diversos niveles constituyen lo más valioso, son los responsables de los cambios, transformaciones y son quienes a través de sus acciones proyectan la cultura organizacional e inciden directamente en el desempeño de la organización. Por ello, es fundamental generar las condiciones adecuadas el entorno laboral, para que su actuar refleje en la gestión de una organización.

Casi todas las organizaciones para subsistir y proyectar su buena gestión, manejan el concepto clima organizacional y para ello la entidad busca un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para que de esta manera pueda alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano.

Uno de los problemas con respecto al personal que afrontan las entidades públicas es el clima organizacional, que no solo es el aspecto remunerativo, sino que abarca desde el ambiente donde se desempeña diariamente, el trato con sus superiores y subordinados, la relación con personal de empresas proveedoras y clientes, todo ello van conformando el llamado clima organizacional que no es

nada sencillo su gestión y lo cual puede ser un vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella.

Schneider y Reichers, (1990) definen al clima organizacional como descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas tanto formales como informales.

Según (Chiavenato, 2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Chiavenato, (2002) señala que, “La Evaluación de Desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo”

Asimismo, según Guevara, (2015). Clima organizacional, las instituciones públicas, son organizaciones integradas por un equipo humano amplio, el cual se constituye como el medio primordial de lograr promover los objetivos institucionales; de tal manera, velar porque este recurso humano, logre trabajar bajo un clima adecuado, y propicio; coadyuva a que dicho trabajo contribuya eficientemente a las metas institucionales, El Ministerio Público Distrito Fiscal Puno, está inmerso dentro de los postulados anteriores; y por tanto es importante lograr promover y mantener un clima organizacional favorable.

Rivas, (2015) Cuando el clima organizacional se perfecciona sucesivamente el desempeño laboral en los trabajadores de las Municipalidades Distritales de la Red Sondor-Andahuaylas mejora, esto se manifiesta, tomando en cuenta la teoría de Pintado Pasapera, Edgar que afirma que el buen o el mal clima laboral, redundará en el servicio del trabajador, si el trabajador se encuentra en un clima de cooperación institucional y reconocimiento a su buen trabajo, entonces mayor y acertada será su rendimiento, caso contrario, si el mismo, encuentra un ambiente hostil, con malos hábitos corporativos, falta de comunicación y ayuda mutua, entonces los resultados de su productividad serán desfavorables y perjudiciales para la institución.

Casa, (2015). El desempeño laboral es uno de los ítems que se valora hoy en día en cualquier Institución, y para lograr que los trabajadores Públicos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, realicen una buena labor se toma en atención a factores como el clima laboral, motivación, comunicación interpersonal efectiva. Por tal razón hoy en día existen distintas estrategias para mejorar deficiencias que se presentan en toda entidad. En otras palabras, con una adecuada gestión por competencias se pretende lograr un buen desempeño del personal, lograr que se designen los puestos en base a sus competencias.

Atocha, (2016). El desempeño laboral del personal de la Municipalidad del Centro Poblado Villa Viviate Paita, indicaron en un 80% que los trabajadores son unidos consiguiendo las deducciones esperadas, el 100% de trabajadores se ayudan entre si permitiendo perfeccionar la producción y el 75% de trabajadores logran pertenencia y esfuerzo del equipo ejecutando un trabajo eficaz. Los jefes deben estimular a sus trabajadores donde exista la unión, cooperación y el espíritu de equipo que aportará a la realidad de trabajo, con entusiasmo y buen clima organizacional. Se estableció que en un 81.67% el clima laboral influye de forma positiva en la eficiencia, eficacia, economía y calidad de los trabajadores.

Entonces el clima organizacional, se convierte en un aspecto crucial, puesto que el éxito de las organizaciones e instituciones va depender en gran medida de ella, sumando a ello el talento humano. Este último implica mucho en el logro de los objetivos de las organizaciones. De esta manera el Clima organizacional se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas. Se reconoce que el clima organizacional es la piedra angular de la organización, pues tiene una relación directa con el desempeño laboral y esto a la vez, determina en el logro de los objetivos organizacionales.

En consecuencia, el clima organizacional está enlazado directamente con el desempeño laboral que pueda tener un colaborador al realizar sus funciones dentro de una entidad, que permita a las entidades públicas satisfacer sus expectativas y necesidades en cuanto a las metas y objetivos trazados y que refleje en la gestión de las entidades públicas.

El clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Margos, se percibe un ambiente no adecuado, ya que los factores que influyen para un

ambiente adecuado son restringidos y no contribuyen en su desenvolvimiento de los colaboradores de las diversas áreas.

Los factores que no contribuyen para un clima organizacional y esto se desencadena en el desempeño inadecuado de los colaboradores, estos son: Distribución inadecuada de los ambientes, material mobiliario inadecuado, insuficiente material logístico, comunicación interna y externa no es adecuada ya que un grupo de trabajadores realizan funciones en la oficina de enlace de la ciudad de Huánuco, la rotación de personal en corto plazo que genera resentimiento y rompe relaciones interpersonales, inadecuado manejo de sus funciones por desconocimiento de las normas y documentos de gestión, no se practican ascensos, reconocimientos públicos, agradecimientos, premios, estímulos a los trabajadores destacados o que hayan logrado metas, no existe política de motivación al personal, ni capacitación, falta de capacidad de toma de decisiones por desconfianza de los superiores, no se visualiza la productividad, eficacia y eficiencia por parte de los colaboradores de la municipalidad, esto se debe a que no todos cuentan con equipos y materiales adecuados para cumplir con su trabajo, lo cual limita el cumplimiento de metas y objetivos trazados y repercute en la atención al público usuario.

Con el presente trabajo de investigación, se tiene como objetivo demostrar que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, para que después la municipalidad tome acciones correctivas para generar una buena cultura organizacional, que desde luego repercutirá en el desempeño laboral y esto a su vez en la gestión de la municipalidad.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación

El desarrollo del presente trabajo de investigación se justifica bajo las siguientes dimensiones:

1.2.1.1. En lo social:

Debido a que la Municipalidad Distrital de Margos existe dificultad en cuanto al desempeño laboral, generado por diferentes factores como el clima organizacional.

La finalidad de este trabajo de investigación es determinar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral. Para poder diagnosticar los malestares que perjudican el buen desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Margos se realizó estudios a los mismos trabajadores. Asimismo, el presente trabajo de investigación pretende determinar los problemas que genera un clima organizacional inadecuado. Un clima organizacional permite elevar sus niveles de productividad al trabajador en su puesto de trabajo y en el desarrollo de una sociedad que conlleva a mejorar la calidad de vida, dentro de un determinado espacio o lugar. Asimismo, el buen desempeño laboral, permitirá la realización de las actividades asignadas y contribuir en el logro de los objetivos de la organización. En este caso esto reflejaría en la optimización de la gestión de la Municipalidad Distrital de Margos (centros poblados, anexos y comunidades campesinas).

1.2.1.2. En lo práctico:

El presente trabajo de investigación permitirá identificar y proponer solución sobre el clima organizacional para mejorar la gestión de la entidad y tener mejores resultados; a si a la vez facilitando aquellas instituciones que tienen deficiencias con el clima organizacional ya que esto es un factor importante para una organización.

1.2.1.3. En lo organizacional:

La Municipalidad Distrital de Margos en el aspecto del clima organizacional no se le está dando la importancia necesaria, por lo cual la presente investigación se profundiza en ella, ya que ello permitirá a la entidad optimizar el desempeño laboral de todos los trabajadores. De esta manera la organización cumplirá con sus objetivos, asimismo un eficiente desempeño

laboral implica, que la gestión de la institución refleje, no solo en la ejecución presupuestal anual, sino, que también en las obras que se realizan en el ámbito de su jurisdicción. Todo ello beneficia a la población en la calidad de vida de los ciudadanos de esta jurisdicción.

1.2.2. Importancia de la investigación

Dentro de la Municipalidad Distrital de Margos se observó que el clima organizacional es inadecuado, debido a muchos factores y a esto se relaciona con el clima laboral. El presente trabajo de investigación servirá a la Municipalidad para solucionar y ver los factores en lo que está fallando para mejorar el clima organizacional, de esta manera los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos se puedan identificar con la organización y de poder trabajar con eficacia para el beneficio de la población Margosina.

1.3. Viabilidad de la investigación

El desarrollo del presente trabajo de investigación fue viable por las siguientes:

1.3.1. Viabilidad técnica

El desarrollo del presente trabajo de investigación fue viable técnicamente para llevar a cabo su ejecución, debido a que se contó con el acceso de la información en la Municipalidad Distrital de Margos.

1.3.2. Viabilidad económica

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación fue viable, ya que la investigadora asumió los diversos gastos necesarios desde la planificación hasta la ejecución.

1.3.3. Viabilidad temporal

El desarrollo del presente trabajo de investigación fue viable, ya que la información obtenida de los trabajadores fue en forma anual.

1.3.4. Viabilidad ética

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se tomó en cuenta la ética en no difundir la información de la entidad y de los trabajadores sin el debido consentimiento, además el trabajo de investigación no va en contra de la ética.

1.4. Formulación del problema de investigación general y específicos.

1.4.1. Problema general

PG: ¿Cuál es la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020?

Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la influencia que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020?

PE2: ¿Cuál es la influencia que existe entre el clima organizacional y la eficacia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020?

PE3: ¿Cuál es la influencia que existe entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020?

Formulación de objetivos generales y específicos

1.4.2. Objetivo general

OG: Determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020.

Objetivos específicos

- OE1: ¿Comprobar la influencia que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020?
- OE2: ¿Comprobar la influencia que existe entre el clima organizacional y la eficacia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020?
- OE3: ¿Comprobar la influencia que existe entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020?

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de hipótesis general y específica

2.1.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020.

2.1.2. Hipótesis específica

Hi1: Existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020.

Ho1: No existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020

Hi2: Existe una correlación efectiva entre el clima organizacional y la eficacia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020.

Ho2: No existe una correlación efectiva entre el clima organizacional y la eficacia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020.

Hi3: Existe una correlación efectiva entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020.

Ho3: Existe una correlación efectiva entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020.

2.2.Operacionalización de variables

2.2.1. Variable independiente:

Clima organizacional

2.2.2. Variable dependiente:

Desempeño laboral

VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		TÉCNICA/ INSTRUMENTOS
	DIMENSIÓN	INDICADORES	
El clima organizacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, ya sea en el aspecto de la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.	Comunicación Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • De la apertura de dialogo entre los trabajadores • De la adecuada comprensión entre los trabajadores • De la solución de problemas • Del reconocimiento de logros 	Técnica 1: <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta Instrumento 1: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario del clima organizacional
	Autonomía laboral	<ul style="list-style-type: none"> • De la Toma de decisión en el puesto • De la Responsabilidad del trabajador • De conocer las exigencias del puesto • Horario de trabajo 	

	Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • De los beneficios de salud que recibe el trabajador • De la remuneración salarial del trabajador. • De las aspiraciones del trabajador. • El medio ambiente donde realiza el trabajo 	

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		TÉCNICA / INSTRUMENTOS.
	DIMENSIÓN	INDICADORES	
El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • De la eficiencia del trabajador • Eficacia del trabajador • Del nivel de producción del Personal • Del cumplimiento de las metas del trabajador 	Técnica 1: <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta Instrumento 1: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • De la percepción del nivel de la calidad del trabajo • De las metas logradas • Del cumplimiento de las tareas asignadas 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Del conocimiento dentro del puesto de trabajo 	
	Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • De la responsabilidad del personal. • Del nivel y cooperación en el centro de trabajo. • Del nivel de adaptabilidad del trabajador. 	

2.3. Definición operacional de las variables

2.3.1. Variable independiente: Clima organizacional

2.3.1.1. Definición conceptual

“Se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone una fuerza que influye en la conducta del empleado”. (Hall, 1996)

2.3.1.2. Definición operacional

“Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización.” (Hall, 1996)

2.3.2. Variable dependiente: Desempeño laboral

2.3.2.1. Definición conceptual

“Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se

plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas”. (Stoner, D. 1994).

2.3.2.2. Definición operacional

“Aplicación de un conjunto de factores que se van a proporcionar un sistema adecuado de desarrollo del desempeño de los individuos dentro de la organización, cuyo objetivo será de conocer de la manera más precisa posible como está desempeñando el empleado su trabajo y si lo está haciendo correctamente”.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

De las investigaciones y publicaciones revisadas, se puede destacar los siguientes trabajos de investigación:

3.1.1. A nivel internacional

•María Chiang Vega (2015) en su tesis titulada “*Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*” – CHILE, Chiang, M. y San Martín, N. Resumen: El objetivo de esta investigación es analizar la relación existente entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano; de los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente:

Respecto a los niveles de percepción obtenidos sobre el desempeño laboral en los funcionarios de la muestra están sobre la media (6, en una escala que va del 0 al 10), es decir, no existen niveles bajos de desempeño. Ambos géneros coinciden en que se preocupan por mantener relaciones interpersonales que alimenten un grato ambiente laboral junto a sus compañeros de trabajo y en tener menor conocimiento respecto al reglamento de higiene y seguridad, y manual de procedimientos.

Respecto a los niveles de percepción obtenidos sobre la satisfacción laboral en general, los valores están entre 3,2 y 3,6. Estos indicadores muestran que los niveles en los funcionarios están sobre la media (3, en una escala que va del 1 al 5), es decir, existe satisfacción. Cuando se comparan ambos géneros coinciden en tener una mayor satisfacción en la relación que mantienen con sus superiores, el reconocimiento que se les entrega, y por trabajar dentro de ese departamento, dirección o institución. Por otro lado, presentan una menor satisfacción respecto a las políticas preventivas que aplica la institución.

Esta investigación permite la toma de decisiones dentro de la municipalidad para generar futuras políticas públicas internas, a partir de lo que perciben los funcionarios(as) al momento de realizar su trabajo. En este sentido, se ofrece un marco de referencia en el que se plantean un conjunto de variables que se deberán analizar, y sugerencias para poder aumentar el desempeño y satisfacción de los funcionarios. Por ejemplo, se ofrece la posibilidad del análisis riguroso a los funcionarios de la institución, en el ámbito de crear indicadores que permitan medir el desempeño de acuerdo a diferentes criterios de evaluación. También es recomendable replicar esta investigación en otras instituciones públicas en general.

3.1.2. A nivel nacional

- Henry Oscco Peralta (2014) “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac*” Oscco, H. Resumen: La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552). 2° La Planificación del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. 3° La Integración del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.483, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. 4° El Desarrollo del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

3.1.3. A nivel local

- Quispe, G. Lugo, M y Villanueva, M. (2016) “*La estabilidad laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2013*” Quispe, G., Lugo, M y

Villanueva, M. Resumen: El presente trabajo en su contexto general, detalla un análisis de todos los aspectos relacionados a la estabilidad laboral y al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, con la finalidad de mejorar el desempeño de los trabajadores y así sirva de guía a la actual gestión y a las próximas gestiones de la Municipalidad Provincial de Huánuco, y así promover la estabilidad laboral de todos sus trabajadores, y de esta manera incrementar su desempeño laboral. Como primer punto se definió el problema, es decir el objeto de estudio, que constituyó la razón de ser de la investigación. En el primer capítulo, se determina la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual permite conocer la realidad de la Municipalidad Provincial de Huánuco y de esta manera guiar el trabajo de investigación, hacia el análisis de posibles alternativas, que permitan mejorar dichas variables. El segundo capítulo, referente al marco teórico, reúne varias conceptualizaciones que enmarcan la estabilidad laboral y al desempeño laboral y que sirven de sustento, para la aplicación de la propuesta a partir del planteamiento de hipótesis. En el tercer capítulo se plantea la modalidad de la investigación, así como la metodología de recolección de la información, para a través de ella, en el transcurso de la investigación evidenciar tentativas de solución, mismas que permitirán conseguir resultados favorables en beneficio de la Municipalidad Provincial de Huánuco. En el cuarto capítulo, análisis e interpretación de resultados, se analizaron los factores que están afectando la estabilidad laboral, desde el punto de vista de los trabajadores, sobre el desempeño laboral de los mismos, con la finalidad de evidenciar la relación entre las variables.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Base teórica N° 01: Clima organizacional

Según Ivancevich, (2006), señala que el clima organizacional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios

extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia.

Luthans, (2008), determina que el clima organizacional positivo es “El estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual”.

Alvarez, (2006) “Señala que el clima organizacional es el ambiente propio de la que destaca y sorprende al comparar modelos es la referida a las discrepancias entre éstos. No obstante, hay algún acuerdo entre las interpretaciones más conocidas sobre el clima”.

Chiavenato, (1992) “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).”

Likert, (2014), Teoría del Clima Organizacional de Likert. Hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una Organización: las variables causales, las variables intermedias y las variables finales”

a) Variables causales

Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene. Éstas no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la organización de los responsables.

b) Variables intermedias

Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc.

c) Variables finales

Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; son, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y pérdidas.

La combinación y la interacción de estas variables permiten determinar dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que parte de un sistema muy autoritario que corresponde a un clima cerrado y a un sistema muy participativo, que corresponde a un clima abierto.

Por otro lado, los factores que determinan en el clima laboral son los siguientes:

a) Factores externos

Los factores externos de la organización como los clientes, proveedores, presiones sindicales y los medios de comunicación.

b) Factores psicológicos

Los factores psicológicos que están presentes como las actitudes, las opiniones, las percepciones, las motivaciones y las expectativas de las personas durante sus interacciones.

c) Factores individuales, grupales y estructurales

Las características de cada individuo, comprende sus actitudes, percepciones, personalidad, valores, motivaciones y el nivel de estrés que puedan sentir influye sobre su comportamiento y sobre o ambiente al interior de la organización.

Los grupos, la dinámica de los grupos formales e informales que existen dentro de la organización, su estructura, procesos de comunicación, identificación, nivel de cohesión, espíritu de cuerpo, normas y códigos de las relaciones, roles y papeles al interior de los mismos, también afectan sobre el clima organizacional.

La estructura está compuesta por las normas de trabajo, las políticas empresariales, el sistema y flujo de comunicación y las relaciones de poder. La forma como está diseñada la estructura organizacional, las jerarquías y los niveles organizacionales, las tareas, roles y funciones de los miembros, la carga y la presión en el trabajo, afectan sobre el clima organizacional.

3.2.1.1. Factores del clima organizacional

Los factores del clima laboral han sido investigados de manera exhaustiva y profunda en las últimas décadas, de ahí que se hayan identificado plenamente los siguientes factores relacionadas con el concepto de clima organizacional. Clasificándolos de acuerdo a los tres enfoques que son: Enfoque de Factores psicológicos individuales, factores grupales y factores organizacionales según (Brunet, 1989)

- **Enfoque de factores psicológicos individuales**

Según (Schneider, 1983) plantea que “El enfoque de Factores Psicológicos individuales está determinado por los procesos psicológicos.”

Los tres procesos que el individuo tiene en la organización se destacan:

- a. La necesidad que aquél siente de establecer interacción social, para ello busca y selecciona a otros.
- b. Necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización.
- c. Construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización. Se observa también que el aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones según sus construcciones personales como: autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y disposición al cambio; estos factores están directamente relacionados con el concepto de clima laboral, el cual se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que influye en la conducta del empleado.

- **Enfoque de factores grupales Toro**

Define al “clima como la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias. Esto genera un clima de paz, que en consecuencia reduce la

agresividad interpersonal, deriva aprendizaje de los conflictos cuando llegan a ocurrir, los cuales benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para la sociedad. Estos factores son: Espíritu de cooperación; confianza en el jefe; relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos” (Toro, 2005)

- **Enfoque de factores organizacionales**

Cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades, a veces únicas y exclusivas, que afectan el ambiente interno o clima organizacional de las mismas, y repercuten en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la productividad de la empresa. Entre estos factores algunos autores destacan: la comunicación y difusión de políticas, modelo de toma de decisiones, estructura organizacional, nivel jerárquico y su influencia en el cargo, riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico.

3.2.1.2. Motivación

a) Teoría de la motivación de Maslow

Abraham Maslow, psicólogo estadounidense nacido en 1908, desarrolló una interesante teoría de la personalidad, en la que desarrolla, entre otros aspectos, la Teoría de la Motivación, cuyo más representativo ícono es La Pirámide de Maslow, en ella propuso una estratificación de las necesidades en cinco niveles jerarquizados de forma que el individuo debe de satisfacer cada nivel. (Sevilla, 2017)

El primer nivel corresponde a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se

consideraría un salario y condiciones laborales mínimas. El segundo nivel corresponde a la necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo para así tener un buen desempeño laboral ya que esto es fundamental en una institución. El tercer nivel se refiere a las necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo, relaciones laborales. El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento. El nivel más alto implica la autorrealización personal que laboralmente se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y la creatividad (Sevilla, 2017).

Las características que ha identificado Maslow son los siguientes:

- Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de todas las personas, pues la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.
- Las necesidades fisiológicas nacen con la persona, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo.
- A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior; no todos los individuos sienten necesidades de autorrealización, debido a que es una conquista individual.
- Las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivador relativamente corto, en contraposición, las necesidades superiores requieren de un ciclo más largo.

b) Teoría de la motivación de la jerarquía de Alderfer

Según (Alderfer, s.f.) Plantea que hay tres grupos de necesidades primarias: existencia, relaciones y crecimiento; de allí el nombre de teoría ERC. El grupo de la existencia se ocupa de satisfacer nuestros requerimientos básicos de la existencia material. Incluye los renglones que Maslow considera necesidades fisiológicas y de seguridad. El segundo grupo de necesidades es el de las relaciones: la necesidad que tenemos de mantener relaciones interpersonales importantes.

Estos deseos sociales y de status exigen la interacción con otras personas, si es que han de quedar satisfechos, y coinciden con la necesidad social de Maslow y el componente externo de clasificación de la estima. Por último, Alderfer incluye las necesidades de crecimiento; un deseo intrínseco de desarrollo personal. Estas necesidades incluyen el componente intrínseco de la categoría de estima de Maslow y las características incluidas en la autorrealización. Además de sustituir por tres necesidades las cinco de Maslow, ¿en qué sentido es diferente la teoría ERC de Alderfer de la de Maslow? en contraste con la teoría de la jerarquía de las necesidades, la teoría ERC muestra que (1) puede estar en operación más de una necesidad al mismo tiempo, y (2) si se reprime la satisfacción de una necesidad de nivel superior, se incrementa el deseo de satisfacer una necesidad de nivel inferior.

La jerarquía de necesidades de Maslow es una progresión rígida en escalones. La teoría ERC no supone una jerarquía rígida en la que una necesidad inferior deba quedar suficientemente satisfecha, antes de que se pueda seguir adelante. Por ejemplo, una persona puede trabajar sobre el

crecimiento, cuando las necesidades de relación o existencia todavía estén insatisfechas, o puede operar las tres categorías de necesidades al mismo tiempo. (Aldefer, s.f.)

c) Teoría de motivación de McClelland

David McClelland sostuvo que todos los individuos poseen:

- Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.
- Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.
- Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.
- Los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas.
- En la investigación acerca de la necesidad de logro, McClelland encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no y por último, situaciones en

las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, evitan las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones. Los grandes realizadores se desempeñan mejor cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos. (Amoros, 2007)

d) Teoría de motivación de los factores de Herzberg

Frederick Herzberg; formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

- **Factores higiénicos o factores extrínsecos:** Es el ambiente que rodea a las personas y cómo desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas. Principales factores higiénicos; salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos. En la motivación extrínseca, el estímulo o incentivo que mueve a una persona a realizar una actividad viene dado de fuera, es un incentivo externo y no proviene de la propia tarea. Funciona a modo de refuerzo. Por ejemplo, cuando una persona realiza ejercicio físico no por el mero hecho de disfrutar haciéndolo, sino por motivos sociales u otros.

Herzberg, destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, el trabajo es una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen más, se puede premiar e incentivar salarialmente, o sea, se incentiva a la persona a cambio de trabajo.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción. Su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor, pero no mejora la salud. Por estar relacionados con la insatisfacción, Herzberg los llama factores de insatisfacción.

- **Factores motivacionales o factores intrínsecos:** Estos factores están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas. Esto hace perder el significado psicológico del individuo, el desinterés provoca la “desmotivación” ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar. Según Herzberg, los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables cuando son óptimos. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción del individuo. Herzberg la llama factores de satisfacción. En la motivación intrínseca la persona comienza o realiza una actividad por incentivos internos, por el propio placer de realizarla. La satisfacción de realizar algo o de conseguirlo no está

determinada por factores externos. Está relacionada, por lo tanto, con la autosatisfacción personal y la autoestima. Por ejemplo, hay personas que realizan ejercicio físico porque disfrutan de la actividad. También destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están desligados y son distintos de los factores de la insatisfacción. Para el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción sino ninguna satisfacción. (PEREZ, 2015).

e) **Teoría X y teoría Y de Douglas McGregor**

Fue un ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo pasado, cuyas enseñanzas tiene aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de cuatro décadas de teoría y modas gerenciales.

McGregor en su obra “El lado humano de las organizaciones” describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denomina teoría X y teoría Y los directivos de la primera considera a sus subordinados como animales de trabajo que solo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar. El autor lo distingue de la siguiente manera”. (Lopez, 2001)

1. Teoría X: Está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio; el trabajo es una forma de castigo o como dicen por ahí (trabajar están maluco que hasta le pagan a uno), lo cual presenta dos necesidades

urgentes para la organización: la supervisión y la motivación. Las premisas de la teoría X son: (Lopez, 2001)

- a. Al ser humano no le gusta trabajar y evita a toda costa hacerlo, lo cual da pie a la segunda.
- b. Los trabajadores son como los caballos; si no se les espuelea no trabajan; la gente necesita que la fuercen, controlen, dirijan y amanecen con castigos para que se esfuercen por son seguir los objetivos de la empresa.
- c. El individuo típico evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan.
- d. Su dependencia las hace incapaces de autocontrol y autodisciplina; las personas necesitan ser dirigidas y controladas por la administración.

2. Teoría Y: Los directivos consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esfuerzan siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados. La premisa de la teoría Y son: (Lopez, 2001)

- a. El desgaste físico y mental en el trabajo es tan normal como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo.
- b. No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- c. Los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus

logros, la mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos de la organización.

- d. Ampliación del cargo para mayor satisfacción del trabajo, para que las personas puedan conocer el significado de lo que hacen y tener una idea de su contribución personal para la operación de la empresa como un todo.
- e. Descentralización de las decisiones y delegaciones de responsabilidades, para que las personas dirijan ellas mismas sus tareas y asuman los desafíos y satisfagan sus necesidades de autorrealización.

3.2.1.3. Dimensión del clima organizacional

a) Dimensión comunicación interpersonal.

Según, Socorro, (2000, pág. 4) el Comunicar es "llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes".

Según, Pascuali, (1979, págs. 33-63) Comprender la Comunicación, La comunicación ocurre cuando hay "interacción recíproca entre los dos polos de la estructura relacional (Transmisor-Receptor)" realizando la "ley de bivalencia", en la que todo transmisor puede ser receptor, todo receptor puede ser transmisor. "Es la correspondencia de mensajes con posibilidad de retorno mecánico entre polos igualmente dotados del máximo coeficiente de comunicabilidad".

Los únicos entes capaces de presentar comportamientos comunicacionales y sociales, de transmitir y recibir intelectual y

sensorialmente son los seres racionales, (los seres humanos) los cuales poseen lo que Pascuali denominó el "con-saber" de la conciencia de la copresencia de ambos para que se dé la comunicación, (el saber que existen dos presencias, la del "otro" y la propia), que interactúan simétricamente, tratando de acondicionar la voluntad de entendimiento mutuo, es lo que se denomina diálogo. Expresa que "No hay "comunicación" ni relaciones dialécticas de otro tipo con la naturaleza y la materia bruta" en este caso sólo existe una "relación monovalente" o una "relación de información", donde los mensajes emitidos no tendrían retorno mecánico, ya que los participantes presentan un bajo coeficiente de comunicabilidad.

La comunicación interpersonal como el proceso de compartir información con otros individuos. Para estar completo, el proceso de comunicación interpersonal debe tener los siguientes tres elementos básicos

- a. **Fuente / codificador:** La fuente /codificador es aquella persona en la situación de comunicación interpersonal que origina y codifica la información que desea compartir con otra persona. La codificación es el proceso de disponer la información en alguna forma que puede ser recibida y comprendida por otra persona.
- b. **Señal:** La información codificada que la fuente pretende compartir constituye un mensaje. Un mensaje que ha sido transmitido de una persona a otra se denomina señal.
- c. **Decodificador / destinatario:** es aquella persona con la cual la fuente trata de compartir información. Este individuo recibe la señal y decodifica o interpreta el mensaje para determinar su significado.

La decodificación es el proceso que se sigue para volver a convertir los mensajes en información. En todas las situaciones de comunicación interpersonal, el significado del mensaje es un resultado de la decodificación. El decodificador /destinatario se denomina destinatario o destino.

b) Dimensión autonomía para toma de decisiones

Kant, (2008), la autonomía es el principio por medio del cual la voluntad se hace partícipe de la moralidad, es en virtud de lo cual es posible que ésta (la voluntad racional) formule un imperativo categórico. Cuando la voluntad toma por ley alguna que no está dada por su propia razón práctica sino por un objeto exterior que la determina, ésta actúa moralmente por motivos subjetivos e intereses particulares (conforme al deber), más que por el deber mismo. Debemos entender que la Heteronomía significa una falta de autoridad imperativa, que es la fuente de todos los principios espurios.

Kohlberg, (2013), plantea dilemas morales a diferentes adultos y ordenando las respuestas. Sus estudios recogieron información de diferentes latitudes (EE. UU, Taiwán, México) para eliminar la variabilidad cultural, y se centraron en el razonamiento moral, y no tanto en la conducta o sus consecuencias. De esta manera, Kohlberg estableció tres estadios de moralidad, cada uno de ellos subdividido en dos niveles. Se leen en sentido progresivo, es decir, a mayor nivel, mayor autonomía.

Estadio pre convencional: las normas se cumplen o no en función de las consecuencias.

Nivel 1: Orientación egocéntrica. La norma se cumple para evitar un castigo (ejemplo: no le pego a mi compañero de pupitre porque si no me castigan).

Nivel 2: Orientación individualista. La norma se cumple para obtener un premio (ejemplo: hago mis tareas escolares porque así mis padres me compran una moto). Estado convencional: las normas se cumplen en función del orden establecido.

Nivel 3: Orientación gregaria. La norma se cumple para satisfacer a los demás (debo ser buen chico para que mis padres se sientan orgullosos de mí).

Nivel 4: Orientación comunitaria. La norma se cumple para mantener el orden social (debo cumplir con mi función dentro de la sociedad). Estado posconvencional: las normas se cumplen en función de la aceptación individual y de los valores que comportan.

Nivel 5: Orientación relativista. La norma se cumple en función de un consenso, y no se pueden desobedecer (debo respetar las normas en beneficio común y en función de un consenso voluntario).

Nivel 6: Orientación universalista. La norma se cumple cuando respetan valores universales, y si no, se desobedecen (cualquier acción se basa en el respeto de la dignidad de los demás, o de lo contrario es legítima la desobediencia).

Kohlberg afirma que los niños viven en el primer estadio, mientras que apenas un 20 % de los adultos llegan al nivel 5, y solamente un 5 % alcanza el nivel 6. A pesar de las críticas contra el modelo de Kohlberg, hoy en día goza de amplio consenso y reconocimiento.

c) **Dimensión motivación laboral**

Según (D, 2008) la motivación “Es la disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad condicionada de ese algo” (Pag.100).

Con respeto del autor citado, la motivación es la voluntad de cada una de las personas que ponen para desarrollar una determinada actividad según sus expectativas que benefician o les interesa de esta forma cumplir sus objetivos de forma grupal o personal.

Según (Stoner & Freeman, 1996) el proceso de motivación se considera “El proceso de motivación en el área administrativa busca influenciar en la conducta de las personas, con la premisa básica de que es el motor principal para que la gente trabaje en forma más eficiente, e incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la psicología humana en un sentido particular y comprometida” (p.45).

La motivación es: “Un término genérico que se aplica a una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”. (Coontz, 1998, pág. 571)

3.2.2. Base teórica N ° 2: Desempeño laboral

Según, Chiavenato, (2000) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades

y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. (Bittel, 2000)

Según, Ghiselli) “señala que el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse” (1998)

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

Por otro lado, existen teorías que sustentan acerca del desempeño laboral, las formas y de cómo se producen ellas de acuerdo a los diferentes enfoques y contextos. Estas teorías son los siguientes:

3.2.2.1. Teorías de satisfacción laboral

Wehrich, (2004) Señala que la “satisfacción se refiere al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo o una meta, en otras palabras, la satisfacción es un resultado ya experimentado”. Esto es sustentado con las diferentes teorías, Según a los diferentes autores:

a. Teoría del ajuste en el trabajo

Esta teoría ha sido calificada como una de las teorías más completas del cumplimiento de necesidades y valores. Esta teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente; la base de la misma es el concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo.

La satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores. Señalan que hay tres variables dependientes que son, la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes, destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada, la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona, y los refuerzos ocupacionales.

b. Teoría del grupo de referencia social

Se basa en que los empleados toman como marco de referencia para evaluar su trabajo las normas y valores de un grupo de referencia y las características socio-económicas de la comunidad en que labora, son estas influencias en las que se realizarán apreciaciones laborales que determinarán el grado de satisfacción.

c. Teoría de la discrepancia

Esta teoría fue parte del planteamiento, que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para las personas que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de ésta. Los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores.

Las emociones son consideradas como la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado.

La satisfacción laboral resulta de la percepción, que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales

importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades del individuo.

d. Teoría de los eventos situacionales

La teoría de los eventos situacionales mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados; características situacionales y eventos situacionales:

Características situacionales, son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión, esta información es comunicada antes de ocupar el puesto. Eventos situacionales, son facetas laborales que no tienden a ser preevaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas.

Características de los eventos situacionales, son específicos de cada situación. Esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización.

3.2.2.2. Factores del desempeño laboral

Según, Bain, (2003) Señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

a) Factores internos

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos

incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

b) Factores duros

La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones. Planta y equipo. La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.

c) Factores blandos

Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.

Organización y sistemas. Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles. Métodos de trabajo. Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional. Estilos de dirección. Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en el diseño

organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y controles operativos, las políticas de mantenimiento y las compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros.

d) Factores externos

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes:

Ajustes estructurales. Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo, a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

Cambios económicos. El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales. Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.

Recursos naturales. Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

Administración pública e infraestructura. Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad.

3.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

a) Dimensión productividad laboral

“La productividad es el cociente de la producción (bienes y servicios) y los factores productivos (recursos como el trabajo y el capital)” (Heizer y Render, 2007)

“La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (Paz y Gonzales, 2013)

(Gaither y Frazier, 2005) “la productividad es el cociente entre la producción (bienes y servicios) y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión)”. Por lo tanto, mejorar la productividad significa mejorar la eficiencia. Entonces el trabajo primordial será mejorar este cociente entre la producción y los factores productivos. Según los autores anteriores esta mejora se puede conseguir de dos formas: una, reduciendo los factores productivos mientras la producción permanece constante, y, la otra aumentando la producción

mientras los factores productivos permanecen iguales, es así que los dos suponen un aumento de la productividad.

Hablar de la productividad es hablar de la relación entre la producción y los insumos totales; entonces, esto no quiere decir que la productividad es sinónimo de producción ya que una empresa u organización puede generar el doble de los productos con respecto al año anterior, pero usando el doble de recursos, por lo tanto, su productividad no habrá cambiado. No debe confundirse incrementos de producción con incrementos de productividad; así, una empresa que en un ejercicio hubiera producido el doble número de productos. La productividad no es más que el cociente entre la cantidad producida y la cuantía de los recursos que se hayan empleado para obtenerlo.

“La productividad se expresa por el cociente resultante entre la producción obtenida, y el coste que hayan producido los factores que en ella han intervenido” (Alfaro y Alfaro, 2000).

La productividad, tal y como lo deseamos presentar, permite comparar los grados de aprovechamiento que obtiene la empresa en el empleo de los factores de la producción aplicado.

“La productividad es una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar inteligentemente los recursos disponibles” (Rodríguez, 1999).

En este caso se puede decir que la productividad es el resultado de la relación entre los insumos invertidos y los productos obtenidos. “La productividad es la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados” (Gaither y Frazier, 2000)

En las empresas de hoy, en especial de las microempresas agroindustriales la creación de productos requiere transformar los recursos en productos; es decir, cuanto más eficientemente utilicemos los recursos y realicemos la transformación de los recursos, más productivos seremos.

(Velazco, 2007) “la productividad es la relación entre lo producido y lo consumido” (p. 51). Por consiguiente, la productividad es el uso óptimo de los recursos con el menor desperdicio, esto quiere decir con la menor pérdida posible.

(Geográfica, 2012).” Productividad laboral, denominada también productividad del trabajo, se mide a través de la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un período determinado. La medición de la productividad laboral puede realizarse en el ámbito de un establecimiento, de una empresa, de una industria, de un sector o de un país.”

b) Dimensión eficacia

Eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos” (Coulter, R. 2008).

La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (Da Silva O. Reinaldo, 2008)

La eficacia “es la actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por

lo cual también se conoce como eficiencia directiva" (Andrade, 2008).

c) Dimensión eficiencia laboral

Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (Chiavenato I., 2010)

La eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos" (Wehrich, 2010).

La eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión". (Coulter, 2010)

La eficiencia significa "operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada " (Da Silva, 2010)

Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos.

(Mejía, 2013), efectividad es el grado en que se logran los objetivos. En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia.

Capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado. El equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, entre la producción y la capacidad de producción. $E= P/CP$. Cuando se habla de efectividad, se está haciendo referencia a la capacidad o

habilidad que puede demostrar una persona, un animal, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento para obtener determinado resultado a partir de una acción.

(Kootz y Weihrich, 2001) Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos

3.3.Bases conceptuales

- a) **Autonomía:** Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.
- b) **Clima organizacional:** El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento.
- c) **Comunicación:** Es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo.
- d) **Comunicación interpersonal:** La comunicación interpersonal se da entre dos personas que están físicamente próximas. Cada una de las personas produce mensajes que son una respuesta a los mensajes que han sido elaborados por la otra o las otras personas implicadas en la conversación
- e) **Desempeño laboral:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

- f) **Eficacia:** Mide el grado de cumplimiento de los objetivos de la institución. En qué medida está cumpliendo con sus objetivos.
- g) **Eficiencia:** Grado o cantidad en que se utilizan los recursos de la organización para realizar un trabajo u obtener un producto. Implica la mejor manera de hacer o realizar las cosas (mínimo de esfuerzo y costo).
- h) **Eficiencia laboral:** Tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo y el tiempo empleado para llevar a cabo eficazmente esta tarea.
- i) **La productividad:** Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.
- j) **Productividad laboral:** Consiste en el aumento o disminución de los rendimientos originados de las variaciones de trabajo, el capital, la técnica y cualquier otro factor.
- k) **Motivación:** Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona.
- l) **Motivación laboral:** Son los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito de estudio**

El ámbito de aplicación del presente trabajo fue en la Municipalidad Distrital de Margos, provincia y región de Huánuco.

4.2. **Tipo y nivel de investigación**

De acuerdo al planteamiento de sus problemas y objetivos, el presente trabajo de estudio pertenece a una investigación aplicada; ya que el marco teórico en general trata sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Margos.

4.2.1. **Tipos**

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se ha considerado las siguientes tipologías de investigación formulados por Sierra Bravo (1998,12):

- **Por su alcance temporal:** El trabajo de investigación se ubica en el nivel sincrónico, ya que se consideró en un periodo de 1 año.
- **Por su profundidad:** El presente trabajo de investigación fue explicativo; porque se pudo establecer la influencia de la variable clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.
- **Por su amplitud:** El presente trabajo de investigación fue micro administrativa; porque el grupo de estudio se realizó a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos
- **Por su fuente:** El presente trabajo de investigación fue Mixta; porque se utilizó fuentes primarias (recopilación de datos a los trabajadores) y fuentes secundarias (antecedentes y comparaciones de resultados con otros trabajos de investigación).
- **Por su carácter:** El presente trabajo de investigación estuvo inmerso en el enfoque cuantitativo; porque se utilizaron métodos estadísticos y

matemáticos para la obtención y medición de los datos obtenidos y para el cálculo de la muestra.

- **Por su naturaleza:** El presente trabajo de investigación estuvo inmerso en el tipo de encuestas; porque se realizaron las encuestas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos como técnica de investigación.
- **Por el marco:** El presente trabajo fue de campo; porque la investigación se aplicó los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.
- **Por el tipo de estudio:** Fue piloto; porque se utilizaron las comparaciones con otras investigaciones y otras encuestas.
- **Por el objeto:** El trabajo de investigación fue institucional; porque el estudio se realizó en la Municipalidad Distrital de Margos.

4.2.2. Nivel

Según el autor (Arias, F. 2012), define: La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos. (pag.26).

El presente trabajo de investigación estuvo ubicado en nivel explicativo, porque se pudo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población estuvo conformada por los todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos; ya que ellos son los que están

directamente involucrados con el problema a investigar, tal como se detallan en el cuadro siguiente:

CARGOS	CANT.
Alcalde	1
Regidores	7
Gerentes y sub gerentes	18
Personal nombrado	4
Personal CAS	11
Total	41

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Según, (Tamayo, M. 1997), es un grupo de individuos que se toma de la población para estudiar un fenómeno estadístico. En este caso, para llevar a cabo la presente investigación, se aplicó muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia; porque de acuerdo a nuestra experiencia y aplicando un criterio de exclusión e inclusión; se seleccionará quienes nos pueden dar las respuestas a lo que se busca de cada una de las variables; en tal sentido la muestra estaría conformada por lo siguiente:

CARGOS	CANT.
Gerentes y sub gerentes	18
Personal nombrado	4
Personal CAS	11
Total	33

Se excluirá al alcalde y regidores y solo se tomará a los que realizan trabajos operativos y están constantemente en la municipalidad en contacto con los trabajadores y la población, que en este caso fue de 33 trabajadores (Gerentes, sub gerentes, personal nombrado y CAS) ya que ellos contestaran con fundamento las variables de clima organizacional y desempeño laboral.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

4.3.3.1. Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión de la muestra se tomaron en cuenta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos del periodo 2020.

4.3.3.2. Criterios de exclusión

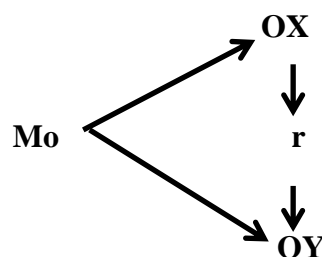
Los criterios de exclusión de la muestra tomada a los trabajadores fueron: Renuncia, cese, descanso médico, muerte, licencia sin goce de haber, etc.

4.4. Diseño de investigación

El diseño del presente trabajo de investigación fue de tipo descriptiva - correlacional. Así como manifiesta (Hernández, Fernández y Baptista 2010) este diseño busca la correlación entre dos variables y una muestra, busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. En tal sentido se correlacionarán las variables de estudio, clima organizacional y el desempeño laboral, constituyéndose de esta manera en un diseño no experimental y se determinó la existencia de relación entre ellas.

El esquema del diseño

El esquema del diseño del presente trabajo de investigación fue el siguiente:



Dónde:

Mo = Observación de la muestra

OX = Observación de la variable clima organizacional

OY = Observación de la variable desempeño laboral

r = Relación de las variables

4.5. Técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recopilación de datos fueron las siguientes:

TÉCNICA	INSTRUMENTO	APLICACIÓN	USO
La entrevista	La guía de entrevista	Gerentes	Investigadora
La encuesta	El cuestionario	Trabajadores	Investigadora

Con la aplicación de los instrumentos se obtuvieron datos relacionados a las variables de evaluación, como son clima organizacional y el desempeño laboral, las cuales fueron aplicadas a la muestra de manera directa, cuyo resultado se analizaron para el desarrollo del trabajo de investigación.

4.5.1. Técnicas

Es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general. La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información (Arias, 2006).

Para la recolección de información del presente trabajo de investigación, se utilizaron las siguientes técnicas:

- **La entrevista:** Se realizó con un lenguaje adecuado, de acuerdo su nivel de los trabajadores, con el fin de recabar datos que nos ayudó en la interpretación de los resultados del presente trabajo de investigación. La entrevista se realizó a los gerentes de las diversas áreas.
- **La encuesta:** Se aplicó a la muestra que son los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos del periodo 2020.

4.5.2. Instrumentos

Los instrumentos empleados para la ejecución del presente trabajo de investigación fueron los siguientes:

- **La guía de entrevista:** Es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, con la finalidad de obtener respuestas verbales a las preguntas planteados sobre el problema propuesto. En el presente caso, la guía de entrevista se realizó a los gerentes de la Municipalidad Distrital de Margos.
- **Cuestionario:** Este instrumento se construyó teniendo en cuenta las variables, dimensiones e indicadores en estudio y se aplicó a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos del periodo 2020.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Para la realización de la validación de los instrumentos, se recurrió a la técnica de “Juicio de expertos”, los mismos que tienen validez y confiabilidad. Dichos instrumentos fueron validados por cinco expertos. Para el proceso de validación se utilizaron los siguientes documentos:

- Ficha de validación de instrumentos
- La operacionalización de variables
- Matriz de consistencia.

Opinión: Los expertos indicaron que el instrumento sea aplicado en el trabajo de recolección de datos del campo.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente de ALFA DE CRONBACH, dentro de la escala de 0 a 1, la confiabilidad se define como el grado en que un test es consistente al medir la variable.

La fórmula del Alfa de Cronbach:

K : El número de ítems

$\sum Si^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Aplicado la
$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$
 fórmula, indica que los instrumentos tienen la confiabilidad alta, ya que el resultado fue de 0.80 y se puede aplicar en el trabajo de campo.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se realizó de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Se listaron las variables que se han medido (clima organizacional y desempeño laboral).
2. Se revisó su definición conceptual.
3. Se revisó como se definieron operacionalmente las variables.
4. Se eligieron los instrumentos de medición de la variable.
5. Se Indicó el nivel de medición de la variable.
6. Se Indicó la forma de codificación de datos en cada variable.
7. Aplicó una “prueba piloto” de datos en cada variable.
8. Modificó, ajustó y mejoró.

4.6.1. Tabulación

Las actividades que se realizaron para la tabulación y/o procesamiento de datos fueron los siguientes:

1. Clasificación de los datos.
2. Procesamiento de datos (elaboración de la tabla de distribución de frecuencias).
3. Cálculo de estadígrafos (media, mediana, moda)

4. Diseño de gráficos estadísticos (gráficos o barras compuestas).
5. Análisis e interpretación de la información (análisis frecuencial y porcentual).

4.7.Aspectos éticos

Según (Noreña, Alcaraz, y Rojas, 2014) indican que todo estudio investigativo tiene que estar fundamentado en criterios éticos, por lo tanto, en el presente trabajo de investigación se tomaron en cuenta los siguientes criterios que se detallan a continuación:

- a) Se enmarcó bajo la ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- b) Se respetó la privacidad de la información de la Municipalidad Distrital de Margos, por lo que se mantiene en reserva el nombre de las personas encuestadas.
- c) El encuestado tuvo pleno conocimiento sobre el uso de la información que proporcionen para la presente investigación, que aparece también en las instrucciones del cuestionario.
- d) En el recojo y procesamiento de datos se hizo en forma legal y honesta, del mismo modo se reconoció el trabajo de los investigadores que nos han antecedido, otorgándole el mérito correspondiente.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El trabajo de campo, para esta encuesta continua se realizó aplicando herramientas de recolección de datos (cuestionarios, listas de verificación y documentación) para las variables independiente (clima organizacional) y dependiente (desempeño laboral), con el objetivo de verificar que existe la siguiente correlación entre estas dos variables.

El cuestionario de **clima organizacional** consta de 15 preguntas, las cuales se distribuyen en las tres dimensiones de la variable de referencia, se consideran 5 preguntas para la dimensión comunicación interpersonal, 5 preguntas se utilizan para la dimensión autonomía laboral y 5 preguntas se utilizan para la dimensión motivación laboral.

El cuestionario de desempeño laboral consta de 15 preguntas, las cuales se distribuyen en las tres dimensiones de la variable de referencia, la dimensión productividad laboral considera 5 preguntas, la dimensión eficiencia considera 5 preguntas y la dimensión laboral considera 5 preguntas. eficiencia.

Para el procesamiento estadístico (básicamente tabulación estadística), los niveles considerados son: nunca (0 puntos), algunas veces (1 punto) y siempre (2 puntos).

Luego de distribuido el cuestionario, los datos recolectados a través de la herramienta se procesan en una tabla resumen, se registran las variables, dimensiones, preguntas y datos obtenidos, se calculan los puntajes y se determinan los niveles correspondientes. Para cada dimensión se obtienen luego los puntajes y niveles poblacionales para las variables correspondientes, la tabla se muestra a continuación.

5.1. Análisis descriptivo

Para realizar el presente trabajo de investigación se aplicaron herramientas que han sido elaboradas y validadas oportunamente, y se obtuvo un conjunto de datos relacionados con variables independientes y dependientes, los mismos que fueron

procesados a través de sus respectivas tablas estadísticas y gráficos, como se muestra a continuación:

ENCUESTAS

5.1.1. Variable independiente: Clima organizacional

RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2020.

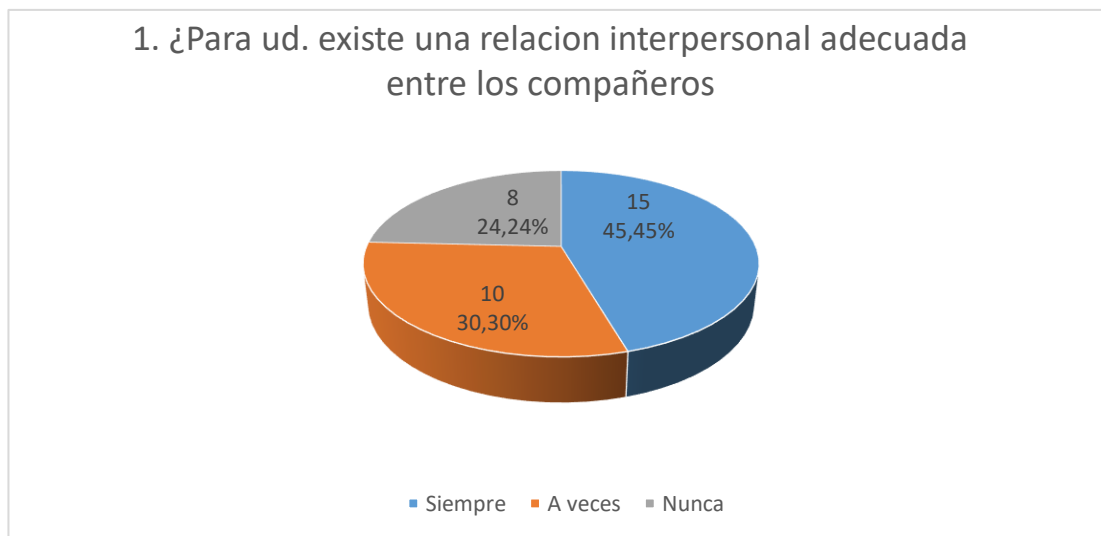
TABLA N° 01

PREGUNTAS	CATEGORÍA	RESULTADOS	
		f _i	%
Comunicación interpersonal			
1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	Siempre	15	45.45
	A veces	10	30.30
	Nunca	8	24.24
	Σ	33	100
2. ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	Siempre	9	27.27
	A veces	13	39.39
	Nunca	11	33.33
	Σ	33	100
3. ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	Siempre	15	45.45
	A veces	09	27.27
	Nunca	09	27.27
	Σ	33	100
4. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	Siempre	18	54.55
	A veces	10	30.30
	Nunca	05	15.15
	Σ	33	100
5. ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	Siempre	13	39.39
	A veces	13	39.39
	Nunca	07	21.21
	Σ	33	100
Autonomía laboral			
6. ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	Siempre	15	45.45
	A veces	12	36.36
	Nunca	06	18.18
	Σ	33	100
7. ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	Siempre	19	57.58
	A veces	10	30.30
	Nunca	04	12.12

	Σ	33	100
8. ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	Siempre	18	54.55
	A veces	12	36.36
	Nunca	03	9.09
	Σ	33	100
9. ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	Siempre	16	48.48
	A veces	15	45.45
	Nunca	02	6.06
	Σ	33	100
10. ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	Siempre	16	48.48
	A veces	16	48.48
	Nunca	01	3.03
	Σ	33	100
Motivación laboral			
11. ¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	Siempre	17	51.52
	A veces	13	39.39
	Nunca	03	6.06
	Σ	33	100
12. ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la política de la organización?	Siempre	16	48.48
	A veces	15	45.45
	Nunca	02	6.06
	Σ	33	100
13. ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	Siempre	18	54.54
	A veces	13	39.39
	Nunca	02	6.06
	Σ	33	100
14. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	Siempre	16	48.48
	A veces	15	45.45
	Nunca	02	6.06
	Σ	33	100
15. ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	Siempre	11	33.33
	A veces	10	30.30
	Nunca	12	36.36
	Σ	33	100

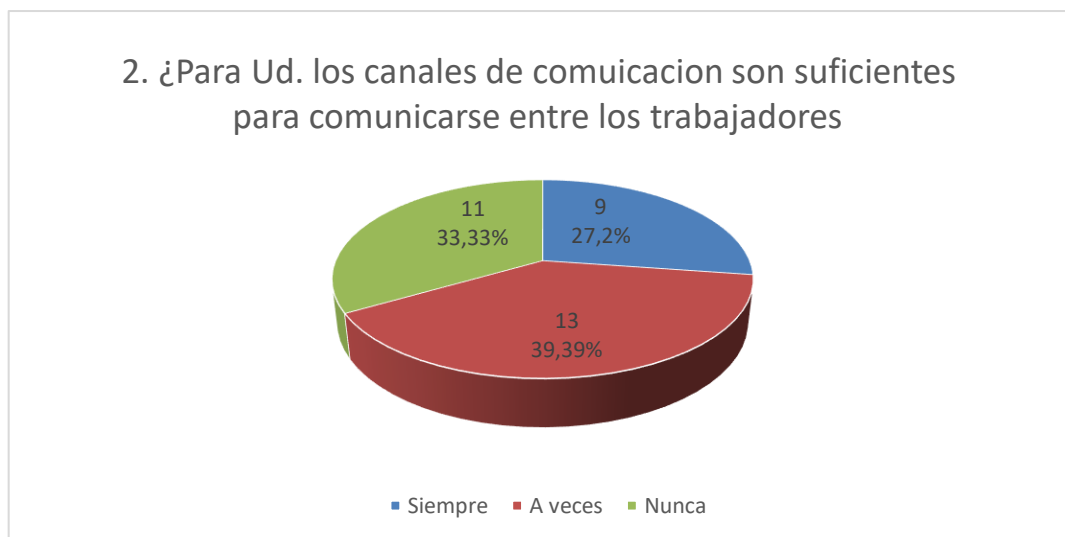
FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Investigadora

FIGURA N° 01**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 01**, se determinó que 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos manifestaron que siempre existe una relación interpersonal adecuada entre los trabajadores; el cual representa el 45,45%, y contradictoriamente 8 trabajadores de la misma municipalidad manifiestan nunca; que representa el 24,24%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta predomina una buena relación interpersonal que se manifiesta con un 45,45%; el 30,30% manifiestan que es a veces y 24,24 % manifiesta que nunca.

FIGURA N° 02

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 02**, manifestaron que 13 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que A veces los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores; el cual representa el 39,39%, 9 trabajadores de la misma municipalidad manifestaron siempre; que representa el 27,2%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta predomina que los canales de comunicación son viables, que se manifiesta con un 39,39%; el 27,2% manifiestan que es a veces y 33,33 % manifiesta que nunca.

FIGURA N° 03**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **figura N° 03**, manifestaron que 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre entienden los mensajes que se da dentro de la organización; el cual representa el 45,45%, contradictoriamente 9 trabajadores de la misma municipalidad manifestaron nunca, que representa el 27,27%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta predomina que los trabajadores entienden los mensajes que se da dentro de la organización con un 45,45% (siempre), con 27,27% que se manifiestan que es, a veces y 27,27 % que nunca.

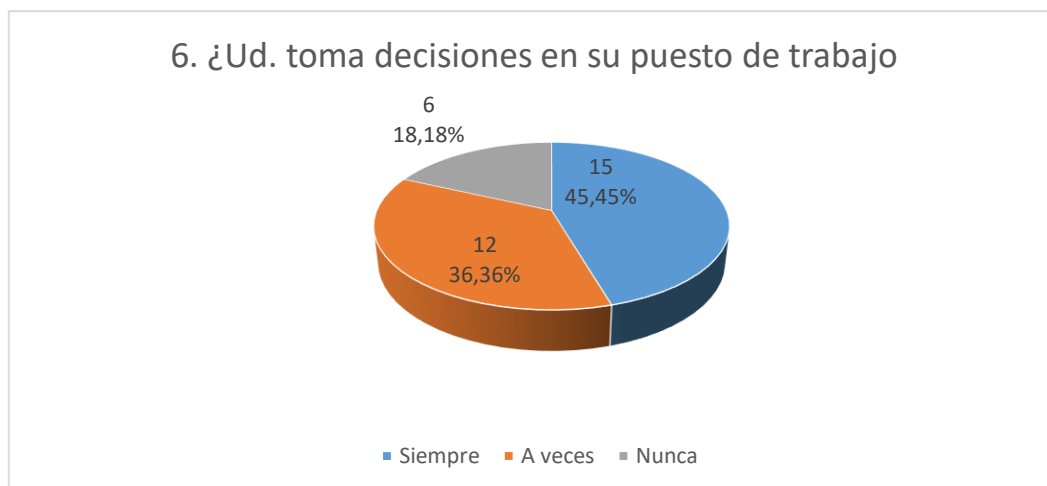
FIGURA N°

**Análisis e interpretación:**

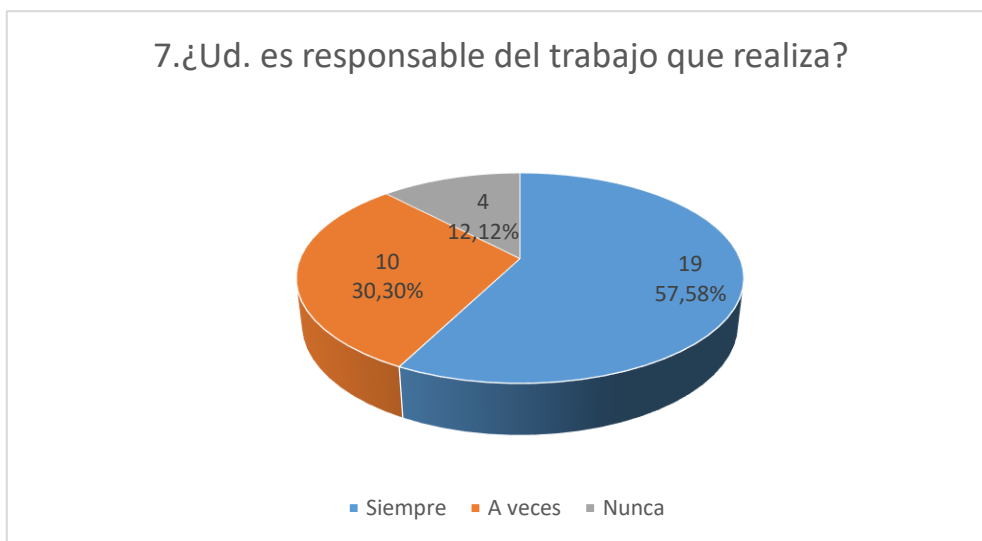
- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 04**, manifestaron que 18 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre sus conocimientos les proporcionan ayuda en su comunicación dentro de la organización; que representa el 54,55%, contradictoriamente 5 trabajadores de la misma municipalidad manifestaron nunca; que representa un 15,15%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta predomina; que los trabajadores manifiestan que siempre sus conocimientos les sirve de ayuda en la organización con un 54,54% (siempre), con 30,30% que se manifiestan que es, a veces y 15,15 % que nunca.

FIGURA N° 05**Análisis e interpretación**

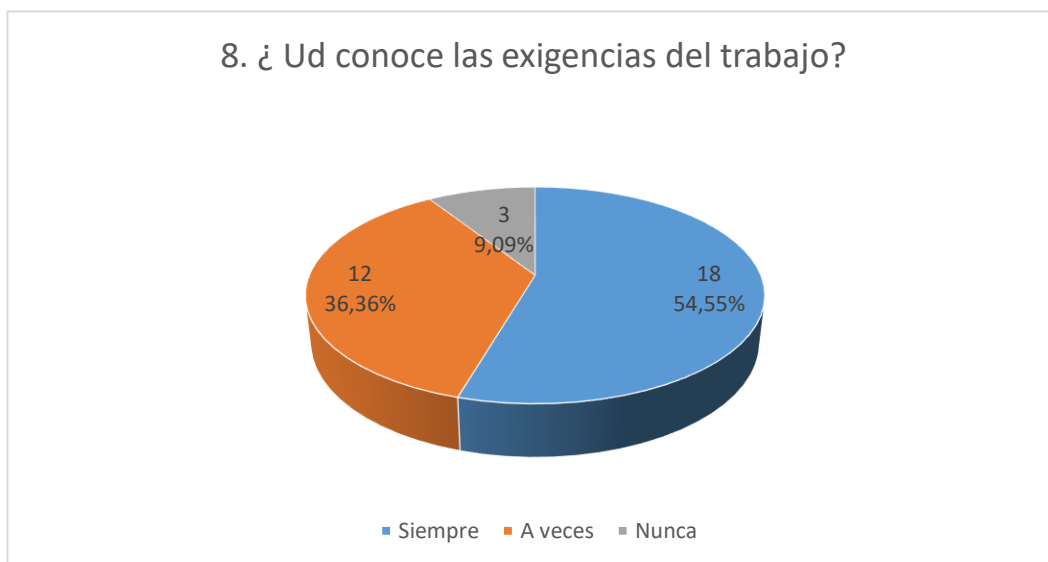
- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 05**, manifestaron que 13 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización; que representa el 39,39%, contradictoriamente 7 trabajadores de la misma municipalidad manifestaron nunca; que representa el 21,21%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que los trabajadores manifiestan, que el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización que representa al 39,39% (siempre), con 39,39% que se manifiestan que es, a veces y 21,21% que nunca.

FIGURA N° 06**Análisis e interpretación**

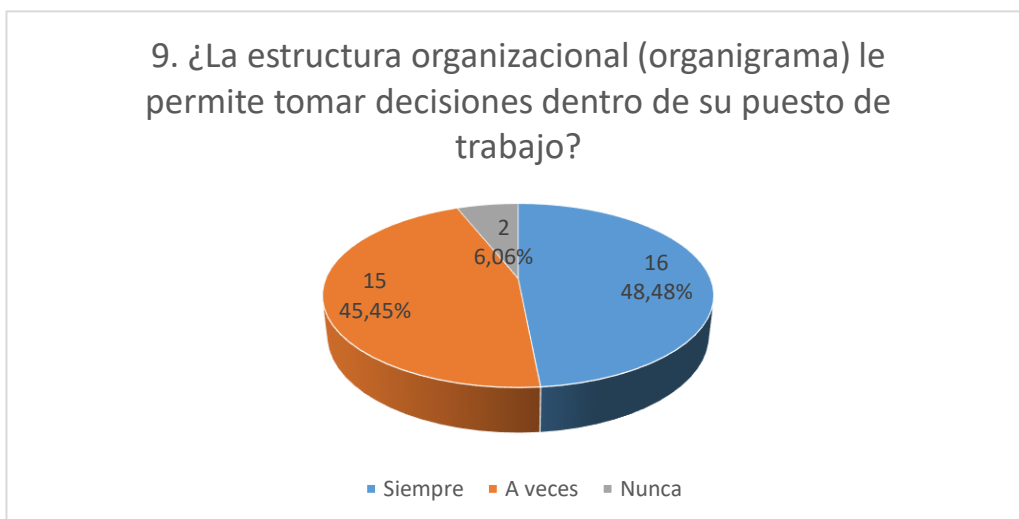
- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 06**, manifestaron que 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre toman decisiones en su puesto de trabajo; que representa el 45,45%, contradictoriamente 6 trabajadores de la misma municipalidad manifestaron nunca; que representa un 18,18%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre toman decisiones en su puesto de trabajo que representa al 45,45% (siempre), con 36,36% que se manifiestan que es, a veces y 18,18% que nunca.

FIGURA N° 07**Análisis e interpretación**

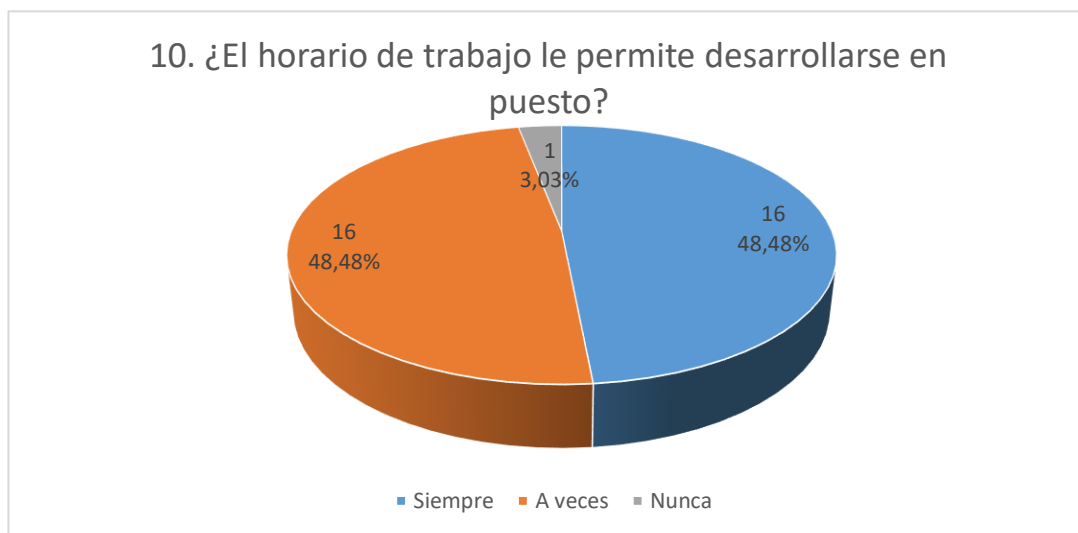
- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 07**, manifestaron que 19 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre son responsables del trabajo que realizan; que representa un 57,58%; contradictoriamente 4 trabajadores de la misma municipalidad manifestaron nunca; que representa un 12,12%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre son responsables del trabajo que realizan que representa al 57,58% (siempre), con 30,30% que se manifiestan que es, a veces y 12,12% que nunca.

FIGURA N° 08**Análisis e interpretación**

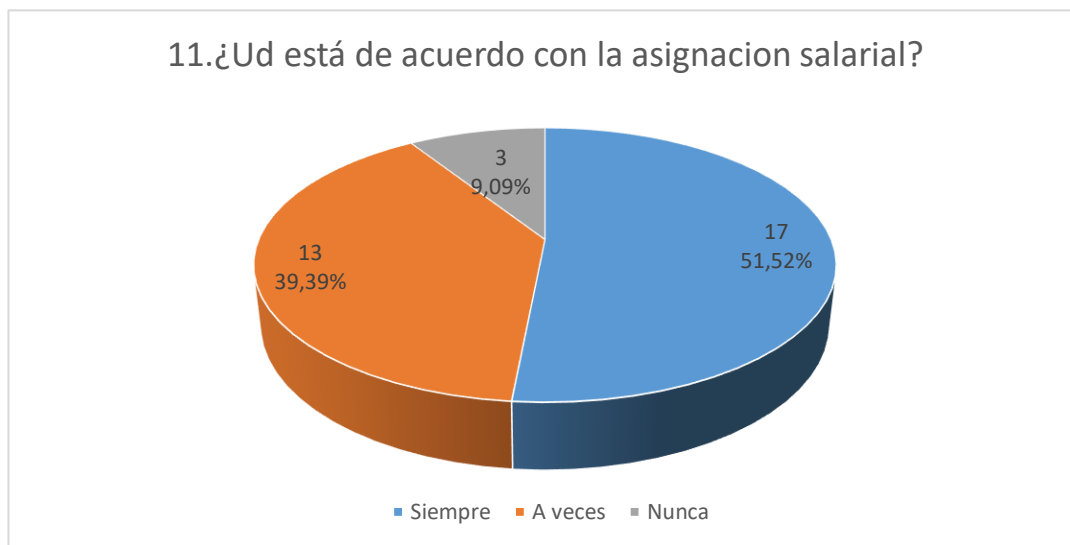
- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 08**, manifestaron que 18 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre conocen las exigencias del trabajo, que representan el 54,55%; contradictoriamente 3 trabajadores de la misma municipalidad manifestaron nunca; que representa el 9,09%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre conocen las exigencias del trabajo que representa al 54,55% (siempre), con 36,36% que se manifiestan que es, a veces y 9,09% que nunca

FIGURA N° 09**Análisis e interpretación**

- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 09**, manifestaron que 16 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre la estructura organizacional les permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo, que representa un 48,48%, contradictoriamente 2 trabajadores manifiestan nunca; que representa el 6,06%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre la estructura organizacional les permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo que representa al 48,48% (siempre), con 45,45% que se manifiestan que es, a veces y 2% que nunca.

FIGURA N° 10**Análisis e interpretación**

- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 10**, manifestaron que 16 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre el horario de trabajo les permite desarrollarse en su puesto; el cual representa un 48,48%, contradictoriamente 1 trabajador de la misma municipalidad manifestaron nunca que representa el 3,03%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre el horario de trabajo les permite desarrollarse en su puesto, que representa al 48,48% (siempre), con 48,48% que se manifiestan que es, a veces y 3,03% que nunca

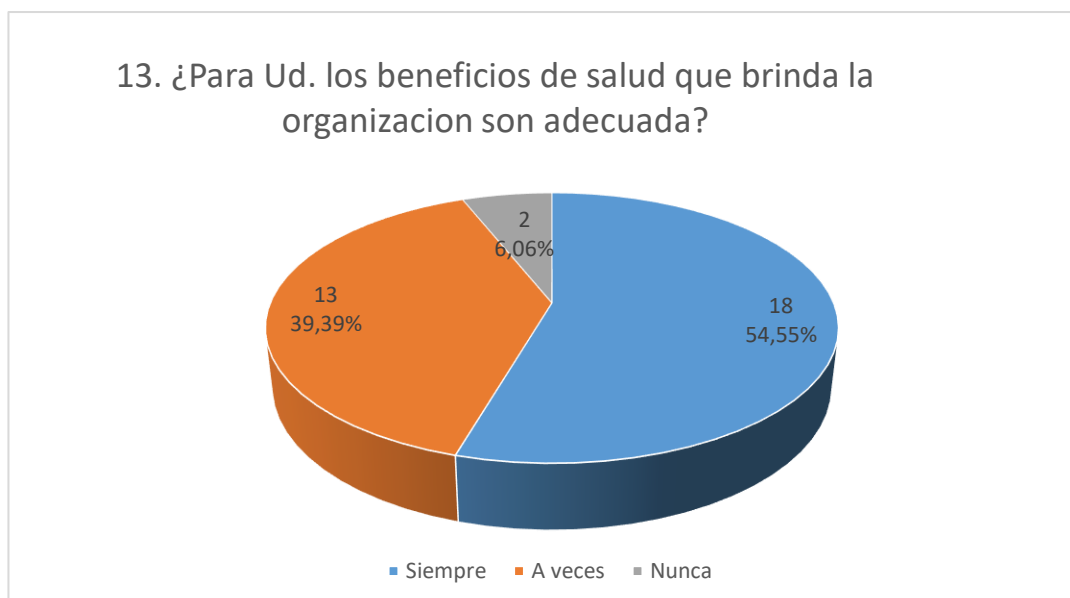
FIGURA N° 11**Análisis e interpretación**

- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 11**, manifestaron que 17 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre están de acuerdo con la asignación salarial; el cual representa el 51,52%, 3 trabajadores de la misma municipalidad manifestaron nunca; que representa el 9,09%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre están de acuerdo con la remuneración; que representa al 51,52% (siempre), con 39,39% que se manifiestan que es, a veces y 9,09% que nunca.

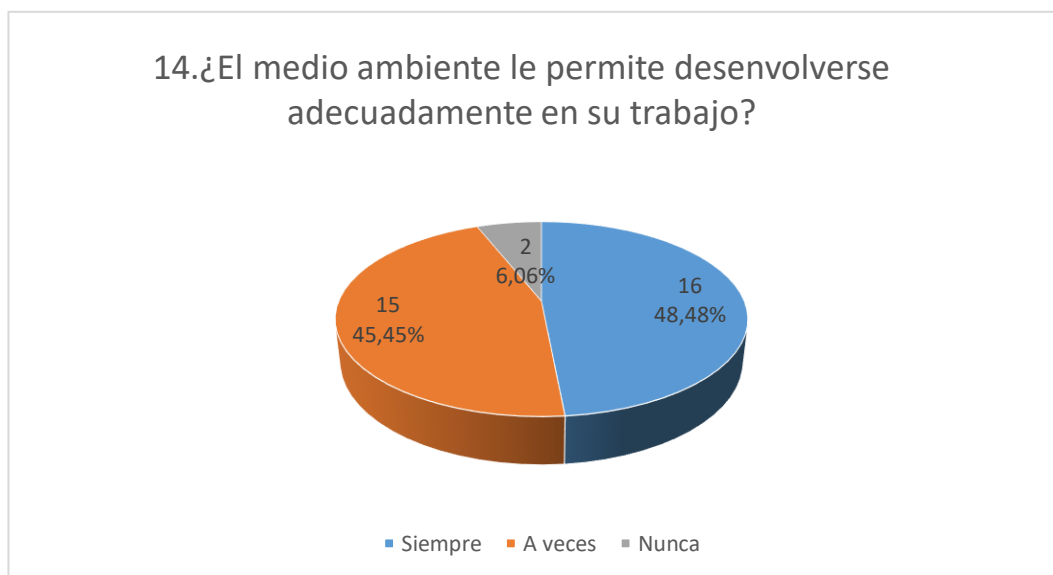
FIGURA N° 12

Análisis e interpretación

- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 12**, manifestaron que 16 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre sus aspiraciones se ven prosperas por la política de la organización que representa el 48,48%, contradictoriamente 2 trabajadores de la misma municipalidad manifiestan nunca; que representa el 6,06%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre sus aspiraciones se ven prosperadas por la política de la organización; que representa al 48,48% (siempre), con 45,45% que se manifiestan que es, a veces y 6,06% que nunca

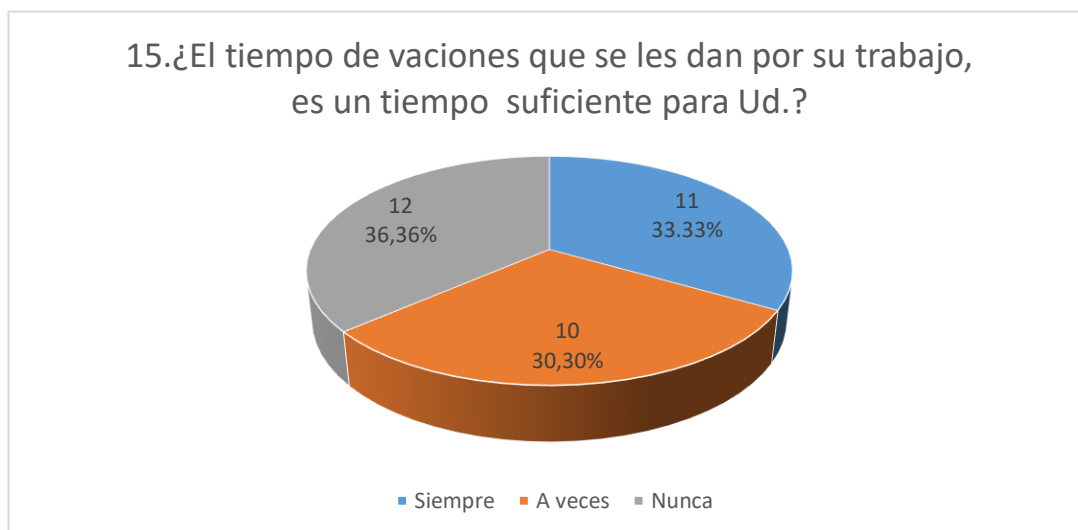
FIGURA N° 13**Análisis e interpretación**

- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 13**, manifestaron que 18 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre los beneficios de salud que brinda la organización son adecuados; el cual representa el 54,55%, contradictoriamente 2 trabajadores de la municipalidad manifiestan nunca; que representa el 6,06%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre los beneficios de salud que brinda la organización son adecuados; el cual representa al 54,55% (siempre), con 39,39% que se manifiestan que es, a veces y 6,06% que nunca

FIGURA N° 14**Análisis e interpretación**

- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y **Figura N° 14**, manifestaron que 16 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre el medio ambiente les permite desenvolverse adecuadamente su trabajo; que representa un 48,48%, contradictoriamente 2 trabajadores de la misma municipalidad manifiestan nunca; que representa el 6,06%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre el medio ambiente les permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo; el cual representa al 48,48% (siempre), con 45,45% que se manifiestan que es, a veces y 6,06% que nunca

FIGURA N° 15



Análisis e interpretación

- **Análisis:** En la **Tabla N° 01** y figura **N° 15**, manifestaron que 12 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, la mayoría consideran que (nunca) el tiempo de vacaciones que se les dan por su trabajo es suficiente; que representa el 36,36%, contradictoriamente 10 trabajadores de la misma municipalidad manifestaron A veces; que representa el 30,30%
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que nunca, que el tiempo de vacaciones que se les dan por su trabajo, es insuficiente; el cual representa al 36,36% (nunca), con 33,33% (siempre), y 30,30% que manifiesta que es a veces.

5.1.2. Variable dependiente: Desempeño laboral

TABLA 02

RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2020.

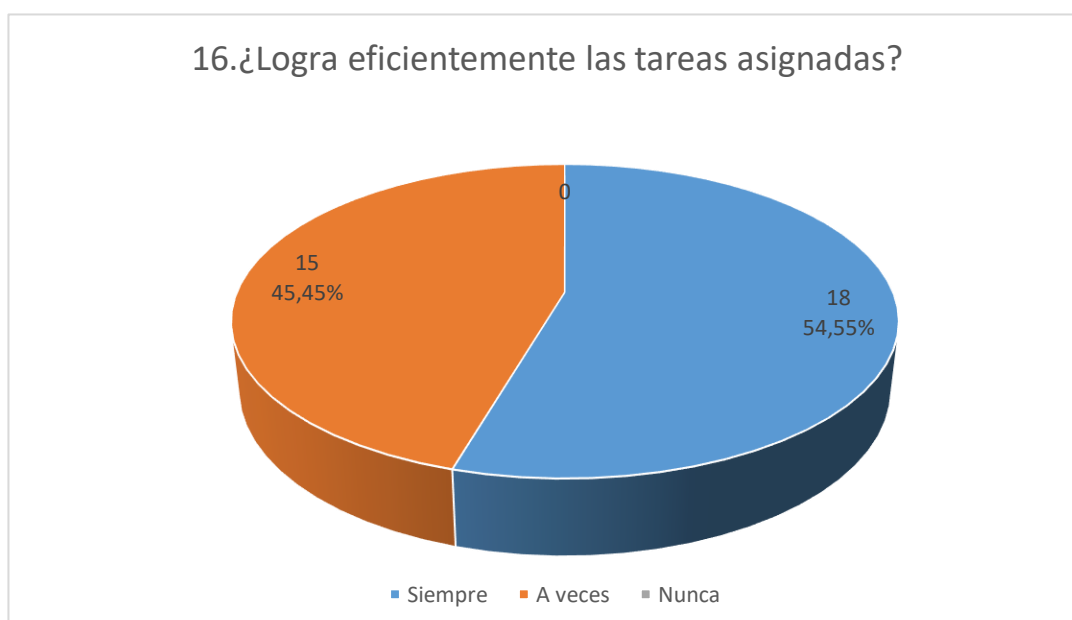
PREGUNTAS	CATEGORIA	RESULTADOS	
		f _i	%

Productividad laboral			
1. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	Siempre	18	54.55
	A veces	15	45.45
	Nunca	0	0
	Σ	33	100
2. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	Siempre	16	48.48
	A veces	15	45.45
	Nunca	02	6.06
	Σ	33	100
3. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	Siempre	16	48.48
	A veces	15	45.45
	Nunca	02	6.06
	Σ	33	100
4. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	Siempre	16	48.48
	A veces	16	48.48
	Nunca	01	3.03
	Σ	33	100
5. ¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	Siempre	18	54.55
	A veces	15	45.45
	Nunca	0	0
	Σ	33	100
Eficacia			
6. ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	Siempre	13	39.39
	A veces	13	39.39
	Nunca	07	21.21
	Σ	33	100
7. ¿Usted cumple con las tareas asignadas?	Siempre	15	45.45
	A veces	15	45.45
	Nunca	03	9.09
	Σ	33	100
8. ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	Siempre	15	45.45
	A veces	16	48.48
	Nunca	02	6.06
	Σ	33	100
9. ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	Siempre	15	45.45
	A veces	15	45.45
	Nunca	03	9.09
	Σ	33	100
10. ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	Siempre	15	45.45
	A veces	10	30.30
	Nunca	08	24.24
	Σ	33	100
Eficiencia laboral			
	Siempre	18	54.55
	A veces	13	39.39

11. ¿Su grado de responsabilidad está de acorde a su capacidad profesional?	Nunca	02	6.06
	Σ	33	100
12. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	Siempre	11	33.33
	A veces	13	39.39
	Nunca	09	27.27
	Σ	33	100
13. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	Siempre	11	33.33
	A veces	08	24.24
	Nunca	14	42.42
	Σ	33	100
14. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	Siempre	13	39.39
	A veces	15	45.45
	Nunca	05	15.15
	Σ	33	100
15. ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	Siempre	13	39.39
	A veces	13	39.39
	Nunca	07	21.21
	Σ	33	100

FUENTE : Cuestionario
ELABORACION : Investigadora

FIGURA N° 16



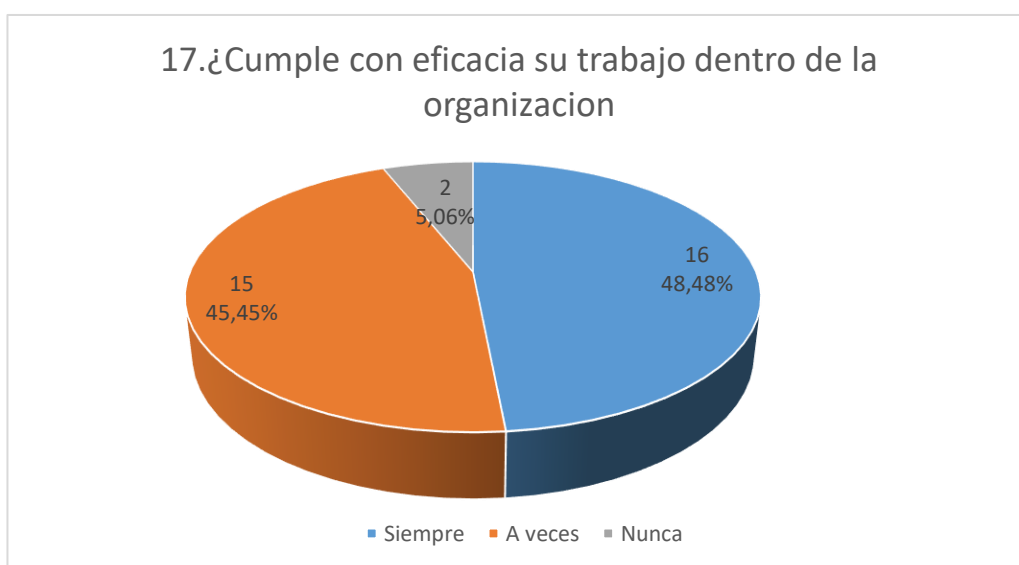
Análisis e interpretación

- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **Figura N° 16**, manifestaron que 18 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre logran

eficientemente las tareas asignadas; que representa un 54,55%; contradictoriamente 0 trabajadores.

- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre logran eficientemente las tareas asignadas; el cual representa al 54,55% (siempre), con 45,45% (a veces), y 0% que manifiesta que nunca.

FIGURA N° 17

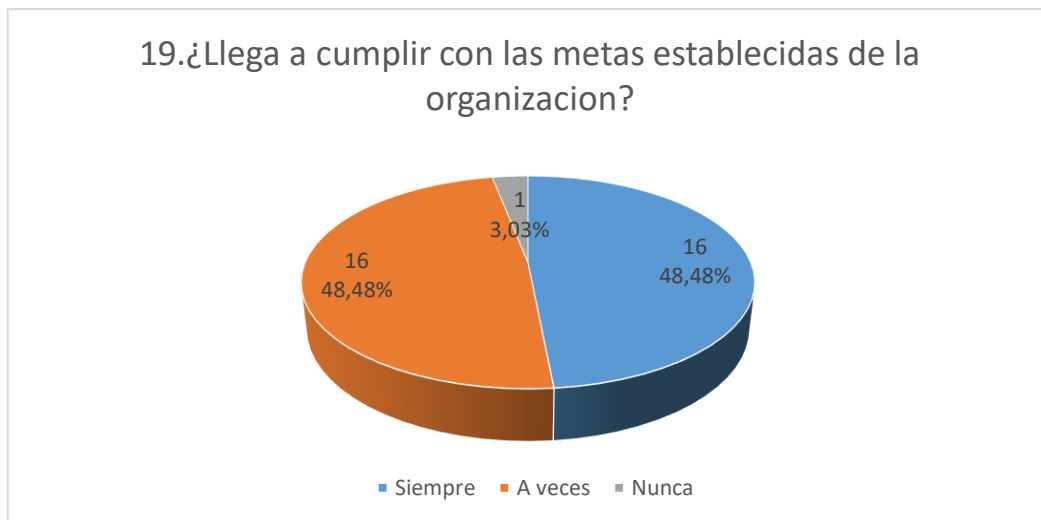


Análisis e interpretación

- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **Figura N° 17**, manifestaron que 16 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización; el cual representa el 48,48%, contradictoriamente 2 trabajadores de la misma municipalidad manifestaron nunca; que representa el 5,06%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre cumplen con eficacia su trabajo dentro de la organización; el cual representa al 48,48% (siempre), con 45,45% (a veces), y 5,06% que manifiesta que nunca.

FIGURA N° 18**Análisis e interpretación**

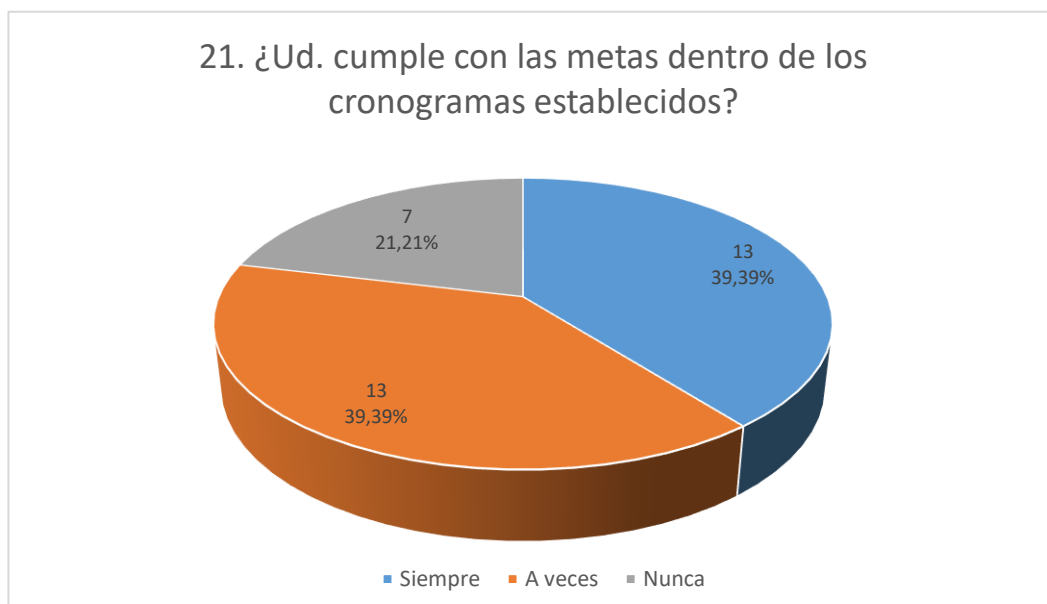
- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **figura N° 18**, manifestaron que 16 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre el nivel de producción es acorde a lo que está establecido por la política de la entidad; que representa el 48,48%, contradictoriamente 2 trabajadores de la misma municipalidad manifestaron nunca; que representa el 6,06%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre el nivel de producción es acorde a lo que está establecido por la política de la entidad; el cual representa al 48,48% (siempre), con 45,45% (a veces), y 6,06% que manifiesta que nunca.

FIGURA N° 19**Análisis e interpretación**

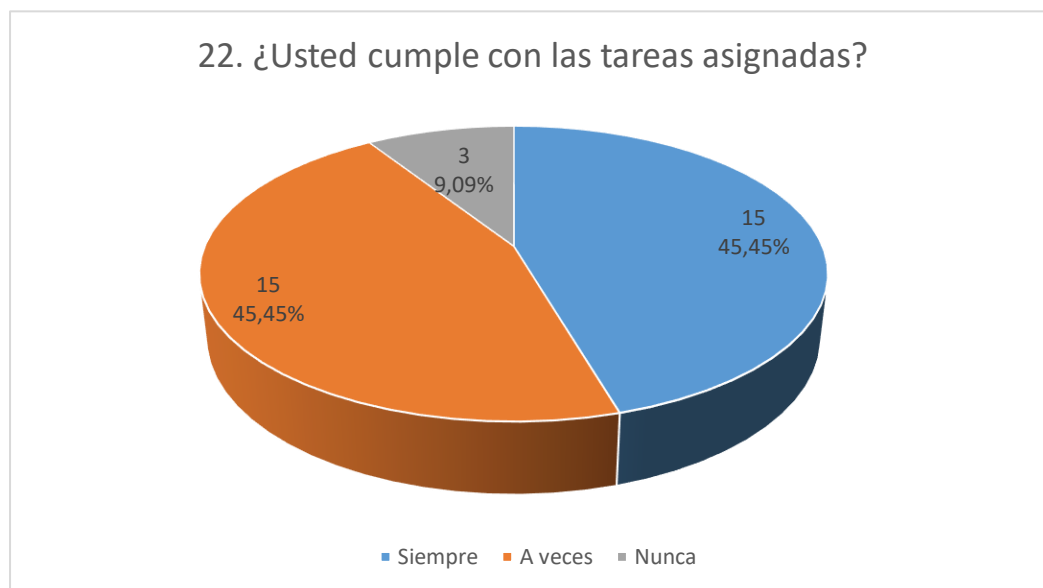
- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **figura N° 19**, manifestaron que 16 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre llegan a cumplir con las metas establecidas de la organización; que representa el 48,48%, contradictoriamente 1 trabajador de la misma municipalidad manifestó nunca; que representa el 3,03%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre llegan a cumplir con las metas establecidas de la organización; el cual representa al 48,48% (siempre), con 48,48% (a veces), y 3,03% que manifiesta que nunca.

FIGURA N° 20**Análisis e interpretación**

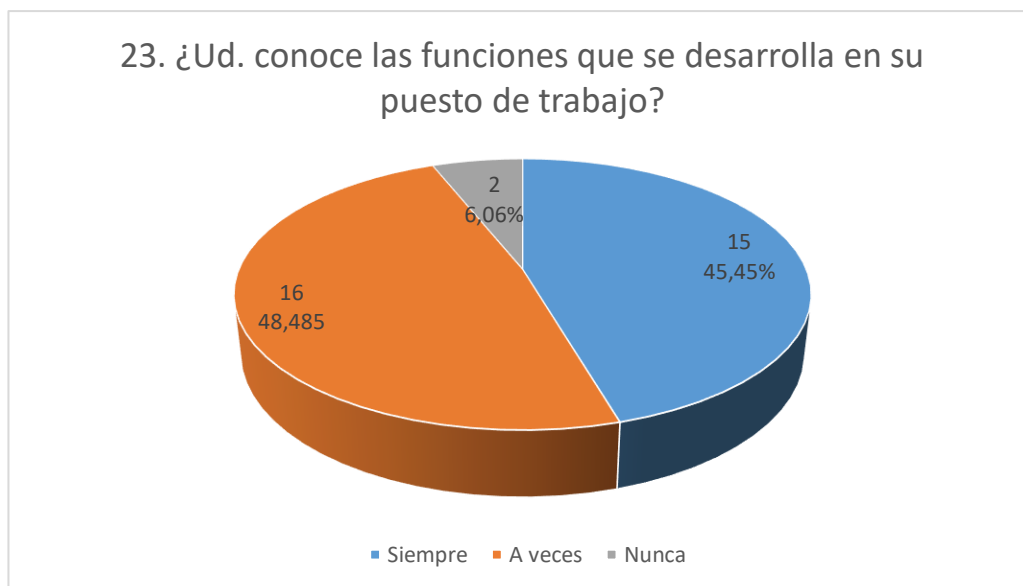
- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **figura N° 20**, manifestaron que 18 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre contribuye al cumplimiento de los objetivos de la organización; que representa el 54,55%, ningún trabajador manifestó que nunca.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre contribuye al cumplimiento de los objetivos de la organización; el cual representa al 54,55% (siempre), con 45,45% (a veces), y 0% que manifiesta que nunca.

FIGURA N° 21**Análisis e interpretación**

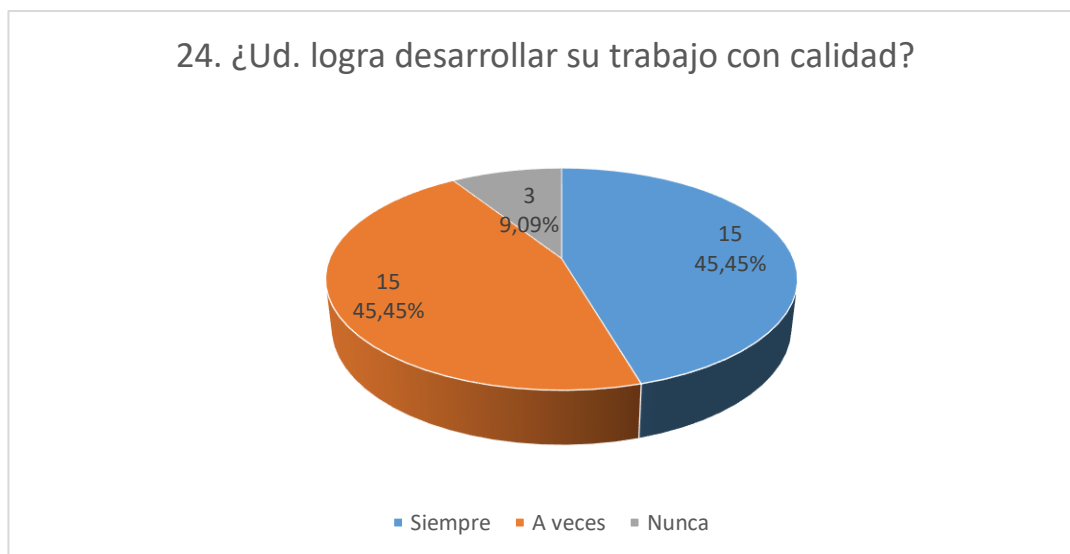
- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **figura N° 21**, manifestaron que 13 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre cumplen con las metas dentro del cronograma establecido; que representa un 39,39%, contradictoriamente 7 trabajadores de la municipalidad manifestaron nunca; que representa el 21,21%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre cumplen con las metas dentro del cronograma establecido; el cual representa al 39,39% (siempre), con 39,39% (a veces), y 21,21% que manifiesta que nunca.

FIGURA N° 22**Análisis e interpretación**

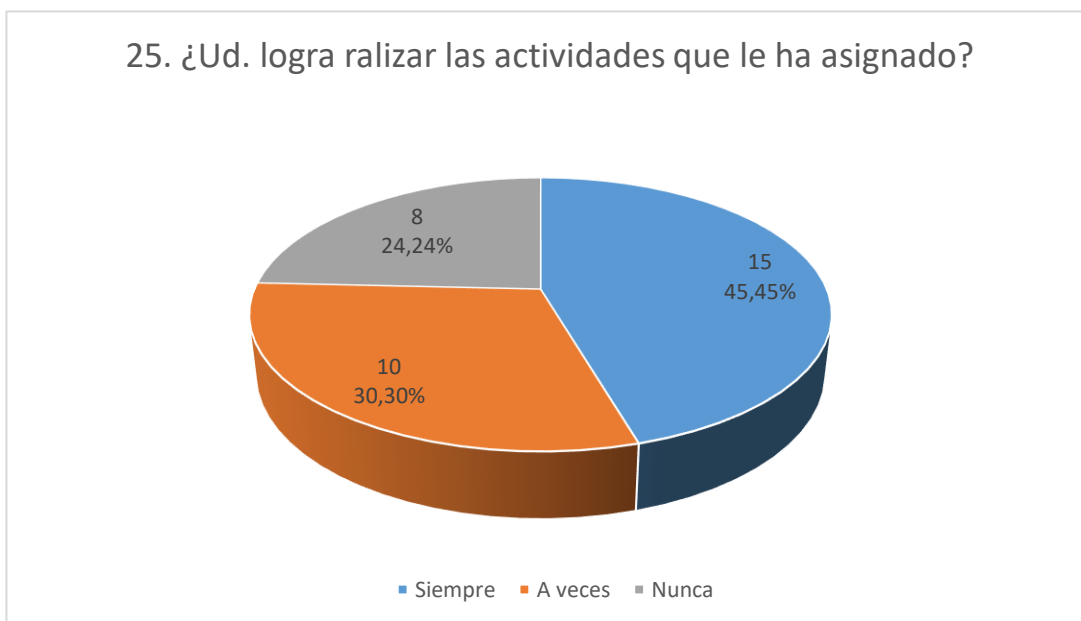
- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **figura N° 22**, manifestaron que 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre cumplen con las tareas asignadas; que representa el 45,45%, contradictoriamente 3 trabajadores de la misma municipalidad manifiestan nunca; que representa el 9,09%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre cumplen con las tareas asignadas; el cual representa al 45,45% (siempre), con 45,45% (a veces), y 9,09% que manifiesta que nunca.

FIGURA N° 23**Análisis e interpretación**

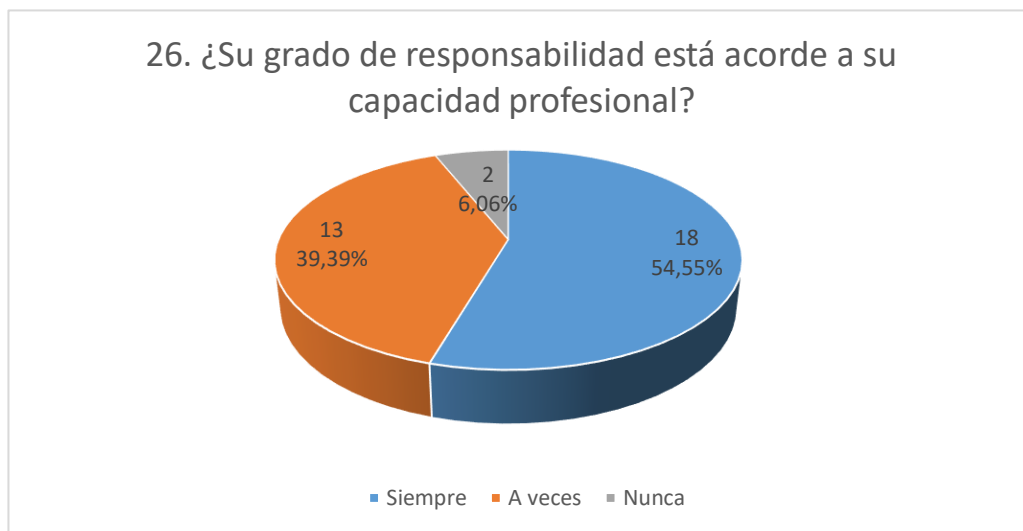
- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **Figura N° 23**, manifestaron que 16 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que A veces conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo; que representa el 48,48%, contradictoriamente 2 trabajadores manifestaron nunca; que representa un 6,06%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que A veces conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo; el cual representa al 48,48% (a veces), con 45,45% (siempre), y 6,06% que manifiesta que nunca.

FIGURA N° 24**Análisis e interpretación**

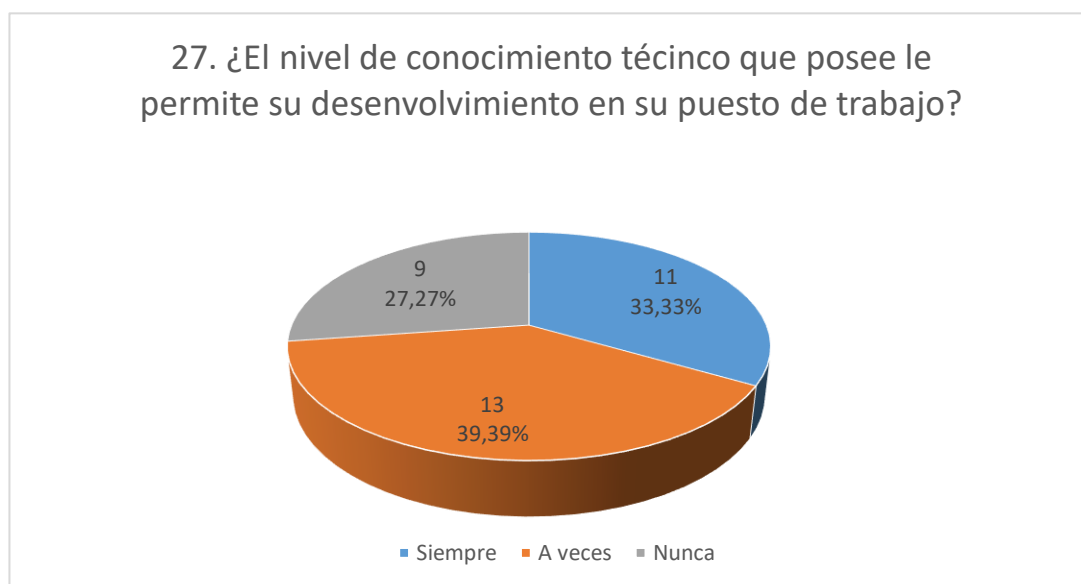
- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **Figura N° 24**, manifestaron que 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre logran desarrollar su trabajo con calidad; que representa el 45,45%, contradictoriamente 3 trabajadores manifiestan nunca; que representa el 9,09%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre logran desarrollar su trabajo con calidad; el cual representa al 45,45% (a veces), con 45,45% (siempre), y 9,09% que manifiesta que nunca.

FIGURA N° 25**Análisis e interpretación**

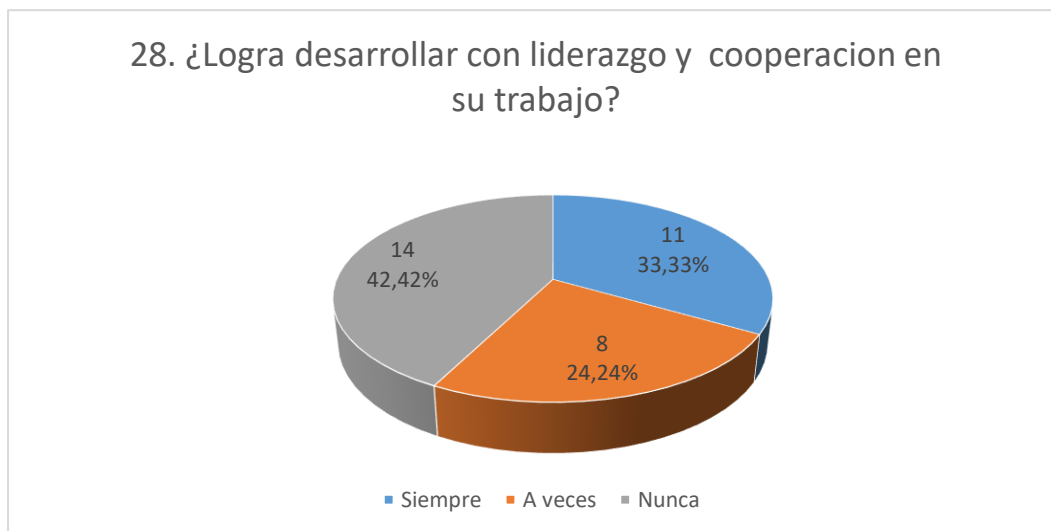
- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **Figura N° 25**, manifestaron que 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre logran realizar las actividades que le es asignado; que representa el 45,45%, contradictoriamente 8 trabajadores de la misma municipalidad manifiestan nunca; que representa un 24,24%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre logran realizar las actividades que le es asignado; el cual representa al 45,45% (a veces), con 30,30% (siempre), y 24,24% que manifiesta que nunca.

FIGURA N° 26**Análisis e interpretación**

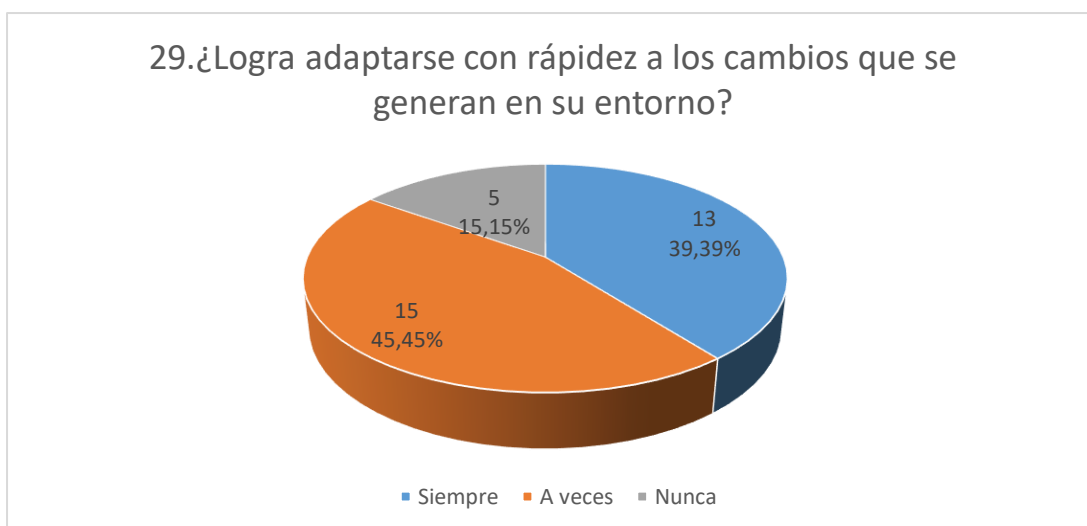
- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **Figura N° 26**, manifestaron que 18 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre su grado de responsabilidad es acorde a su capacidad profesional; que representa el 54,55%, contradictoriamente 2 trabajadores de la misma municipalidad manifiestan nunca; que representa un 6,06%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre su grado de responsabilidad es acorde a su capacidad profesional; el cual representa al 54,55% (a veces), con 39,39% (siempre), y 6,06% que manifiesta que nunca.

FIGURA N° 27**Análisis e interpretación**

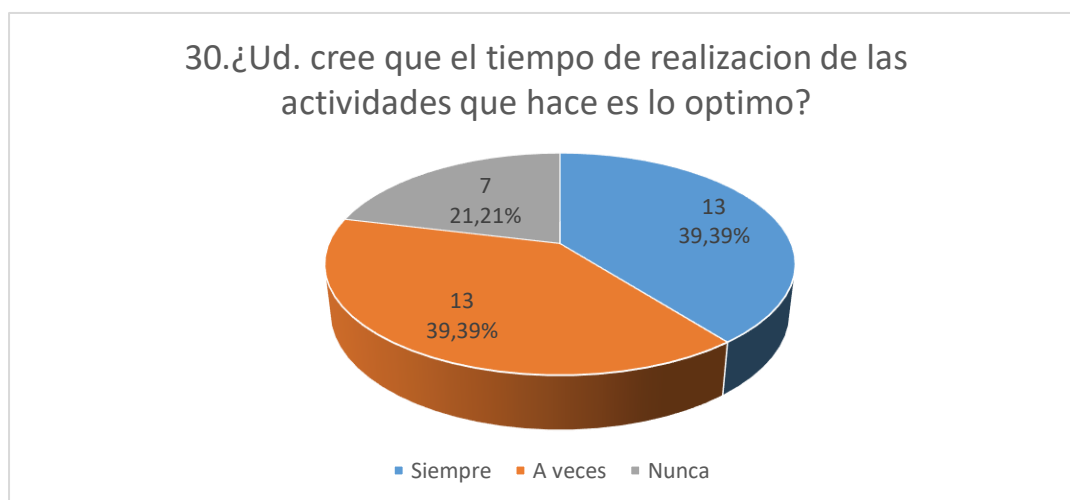
- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **Figura N° 27**, manifestaron que 13 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que A veces su nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo; que representa un 39,39%, contradictoriamente 9 trabajadores de la misma municipalidad manifiestan nunca; que representa el 27,27%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que A veces su nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo; el cual representa al 39,39% (a veces), con 33,33% (siempre), y 27,27% que manifiesta que nunca.

FIGURA N° 28**Análisis e interpretación**

- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **Figura N° 28**, manifestaron que 14 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que nunca logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo; que representa el 42,42%, contradictoriamente 8 trabajadores de la misma municipalidad manifiestan A veces; que representa el 24,24%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que (nunca) logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo; el cual representa al 42,42% (a nunca), con 33,33% (siempre), y 24,24% que manifiesta que a veces.

FIGURA N° 29**Análisis e interpretación**

- **Análisis:** en la **Tabla N° 02** y **Figura N° 29**, manifestaron que 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que A veces logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno; que representa el 45,45%, contradictoriamente 5 trabajadores de la misma municipalidad manifiestan nunca; que representa el 15, 15%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que A veces logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno; el cual representa al 45,45% (a veces), con 39,39% (siempre), y 15,15% que manifiesta que es nunca.

FIGURA N° 30**Análisis e interpretación**

- **Análisis:** En la **Tabla N° 02** y **Figura N° 30**, manifestaron que 13 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos consideran que siempre el tiempo de realización de las actividades que hacen son óptimos; que representa el 39,39%, contradictoriamente 7 trabajadores de la misma municipalidad manifiestan nunca; que representa un 21,21%.
- **Interpretación:** En la municipalidad del distrito de Margos, según la encuesta aplicada, la respuesta predomina; que siempre, el tiempo de realización de las actividades que hacen son óptimos; el cual representa al 39,39% (siempre), con 39,39% (a veces), y 21,21% que manifiesta que es nunca.

5.2. Análisis inferencial y/o prueba de hipótesis.**5.2.1. Correlación de Pearson.**

Se procesó los datos de la encuesta, tal como se muestra:

TABLA 03

**LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS 2020.**

PERSONAS	CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL	X.Y	X ²	Y ²
	X	Y			
1	20	26	520	400	676
2	20	20	400	400	400
3	19	18	342	361	324
4	22	20	440	484	400
5	22	22	484	484	484
6	18	15	270	324	225
7	23	26	598	529	676
8	16	22	352	256	484
9	23	23	529	529	529
10	21	21	441	441	441
11	19	21	399	361	441
12	22	20	440	484	400
13	17	25	425	289	625
14	18	19	342	324	361
15	16	25	400	256	625
16	22	20	440	484	400
17	20	19	380	400	361
18	21	20	420	441	400
19	25	22	550	625	484
20	16	20	320	256	400
21	23	19	437	529	361
22	17	21	357	289	441
23	20	14	280	400	196
24	22	20	440	484	400
25	19	16	304	361	256
26	20	20	400	400	400
27	22	20	440	484	400
28	19	15	285	361	225
29	19	21	399	361	441
30	18	15	270	324	225
31	19	19	361	361	361
32	17	15	255	289	225
33	15	19	285	225	361
SUMA	650	658	13,005	12,996	13,428

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Investigadora

Se utilizó la siguiente fórmula para hallar la prueba Pearson

$$r = \frac{n \sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Datos:

n	33
x	650
y	658
x.y	13,005
x ²	12,996
y ²	13,428

$$r = 0.1821$$

Se utilizó el siguiente cuadro para la interpretación.

ÍNDICE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,70$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación + ó -

Interpretación: Entre el clima organizacional y el desempeño laboral existe correlación no significativa positiva.

5.2.1.1. Prueba de hipótesis general

1. Planteamiento de la hipótesis alterna (Hi) y la hipótesis nula (Ho)

Hi: El clima organizacional se relaciona positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.

H₀: El clima organizacional se relaciona negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.

2. Determinación si la prueba es unilateral o bilateral.

La hipótesis alterna nos indica que la prueba es bilateral (de dos colas), porque se trata de verificar dos probabilidades que son: $H_a < v_c$ y si $H_a > v_c$.

3. Especificación del nivel de significación.

El nivel de significación para este estudio se fijó en el 5%, es decir, $\alpha = 0,05$, por lo que el nivel de confianza es del 95%.

4. Selección del estadístico de prueba.

Dependiendo de las características de las variables en estudio, que son consideradas cualitativas, se optó por utilizar los estadísticos de la prueba chi-cuadrado, ya que son más adecuados a la naturaleza y características de las variables en estudio.

5. Regla de decisión.

Decisión es un enunciado que indica el estado bajo el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para lo cual se debe determinar un valor crítico, número que divide las regiones de aceptación y rechazo.

6. Cálculo del valor del estadístico de prueba.

Usando los datos en la base de datos, determinaremos la estadística de la prueba de Chi-cuadrado.

TABLA 04

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL								
N°	VARIABLE	DIMENSIÓN	PREG.	INDICADORES	ESCALA			TOTAL
					2a	1b	0c	
01	INDEPENDIENTE	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	01	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo ?	15	10	8	33
02			02	¿ Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores ?	9	13	11	33
03			03	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	15	9	9	33
04			04	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización ?	18	10	5	33
05			05	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización? .	13	13	7	33
06		AUTONOMÍA LABORAL	06	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	15	12	6	33
07			07	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	19	10	4	33
08			08	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	18	12	3	33
09			09	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	16	15	2	33
10			10	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	16	16	1	33
11		MOTIVACIÓN LABORAL	11	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	17	13	3	33
12			12	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la política de la organización ?	16	15	2	33
13			13	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas ?	18	13	2	33
14			14	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo ?	16	15	2	33
15			15	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud. ?	11	10	12	33
16	DEPENDIENTE	PRODUCTIVIDAD LABORAL	01	¿Logra eficientemente las tareas asignadas ?	18	15	0	33
17			02	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización ?	16	15	2	33
18			03	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad ?	16	15	2	33
19			04	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización ?	16	16	1	33
20			05	¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización ?	18	15	0	33
21		EFICACIA	06	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos ?	13	13	7	33
22			07	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	15	15	3	33
23			08	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo ?	15	16	2	33
24			09	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad ?	15	15	3	33
25			10	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado ?	15	10	8	33
26		EFICIENCIA LABORAL	11	¿Su grado de responsabilidad está de acorde a su capacidad profesional ?	18	13	2	33
27			12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	11	13	9	33
28			13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo ?	11	8	14	33
29			14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno ?	13	15	5	33
30			15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo ?	13	13	7	33
TOTALES					455	393	142	990

FUENTE: CUESTIONARIO
ELABORACIÓN: INVESTIGADORA

H1	A	b	C	N
O _i	455	393	142	990
E _i	330.00	330.00	330.00	990

DETALLE	VALORES
X ²	166.4788
Número de filas (n)	30
Número de columnas (C)	3
Nivel de confianza	0.95
Probabilidad α	0.05
Grado de Libertad, gl.	58

- El **valor crítico** de la prueba, considerando 58 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es 76.7778
- Como la prueba de X² de homogeneidad es = **166.4788** > **a X²C = 76.7778**; entonces se acepta la hipótesis planteada.

Interpretación: Dado que el valor calculado de la prueba X² es mayor que el valor crítico; Entonces se acepta la hipótesis alternativa, con una probabilidad de error marginal $\alpha = 0,05$. Entre los 990 datos extraídos, 455 de la unidad de análisis revelaron que el ambiente organizacional se correlacionó positivamente con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad de Margos, mientras que 142 de la unidad de análisis revelaron que el ambiente regulatorio no se relaciona con ello.

- **Decisión.** Como el resultado de $r = 0.1821$ es menor que el nivel de significancia :0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se acepta que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Margos, 2020.

5.2.1.2. Prueba de hipótesis específica N° 01

H_a: El clima organizacional se relaciona positivamente en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.

H₀: El clima organizacional no se relaciona positivamente en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos

TABLA 05

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	VARIABLE	DIMENSIÓN	PREG.	PREGUNTAS	ESCALA			TOTAL
					2	1	0	
					a	b	c	
01	INDEPEND.	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	01	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo ?	15	10	8	33
02			02	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores ?	9	13	11	33
03			03	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización ?	15	9	9	33
04			04	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización ?	18	10	5	33
05			05	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización ?	13	13	7	33
06	DEPEND.	PRODUCTIVIDAD LABORAL	01	¿Logra eficientemente las tareas asignadas ?	18	15	0	33
07			02	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización ?	16	15	2	33
08			03	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad ?	16	15	2	33
09			04	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización ?	16	16	1	33
10			05	¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización ?	18	15	0	33
TOTALES					154	131	45	330

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Investigadora

H1	A	b	c	N
Oi	154	131	45	330
Ei	110.00	110.00	110.00	330

DETALLE	VALORES
X^2	60.0182
Número de filas (n)	10
Número de columnas (C)	3
Nivel de confianza	0.95
Probabilidad α	0.05
Grado de Libertad, gl	18

- El **valor crítico** de la prueba, considerando 18 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es 28.8693
- Como la prueba de X^2 de homogeneidad es = **60.0182** > a $X^2C = 28.8693$; entonces se acepta la hipótesis planteada.

Interpretación: Dado que el valor calculado de la prueba X^2 es mayor que el valor crítico; Entonces se acepta la hipótesis alternativa, con una probabilidad de error marginal $\alpha = 0,05$. De los 330 datos extraídos, 154 del cuadro de análisis mostraron que el entorno regulatorio tiene un impacto en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, mientras que 45 de la unidad de análisis revelaron que no tiene influencia.

- **Decisión.** Como el resultado de $r = 0.2886$ es menor que el nivel de significancia :0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se acepta que existe una relación positiva entre la comunicación interpersonal y productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Margos, 2020.

5.2.1.3. Prueba de hipótesis Específica 2

H_a : El clima organizacional se relaciona positivamente en la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.

H_0 : El clima organizacional no se relaciona positivamente en la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.

TABLA 06

AUTONOMÍA LABORAL Y EFICACIA

Nº	VARIABLE	DIMENSIÓN	PREG.	PREGUNTAS	ESCALA			TOTAL
					2	1	0	
					a	b	c	
01	INDPEND.	AUTONOMÍA LABORAL	06	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	15	12	6	33
02			07	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	19	10	4	33
03			08	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	18	12	3	33
04			09	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	16	15	2	33
05			10	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	16	16	1	33
06	DEPEN.	EFICACIA	06	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	13	13	7	33
07			07	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	15	15	3	33
08			08	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	15	16	2	33
09			09	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	15	15	3	33
10			10	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	15	10	8	33
TOTALES					157	134	39	330

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Investigadora

H1	a	b	c	N
Oi	157	134	39	330
Ei	110.00	110.00	110.00	330

DETALLE	VALORES
X^2	71.1455
Número de filas (n)	10
Número de columnas (C)	3
Nivel de confianza	0.95
Probabilidad α	0.05
Grado de Libertad, gl	18

- El **valor crítico** de la prueba, considerando 18 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es 28.8693
- Como la prueba de X^2 de homogeneidad es = **71.1455** > a $X^2C = 28.8693$; entonces se acepta la hipótesis planteada.

Interpretación: Dado que el valor calculado de la prueba X^2 es mayor que el valor crítico; Entonces se acepta la hipótesis alternativa, con una probabilidad de error marginal $\alpha = 0,05$. De los 330 datos extraídos, 157 del gráfico de análisis revelaron que el entorno organizacional afecta el desempeño de los empleados de la Municipalidad Distrital de Margos, mientras que 39 de la unidad de análisis revelaron que no tiene influencia.

- **Decisión.** Como el resultado de $r = 0.2886$ es menor que el nivel de significancia :0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se acepta que existe una relación positiva entre la autonomía laboral y eficacia en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Margos, 2020.

5.2.1.4. Prueba de hipótesis específica 3

H_{i1} : El clima organizacional influye positivamente en la eficiencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.

H_{i2} : El clima organizacional influye negativamente en la eficiencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.

TABLA 07

MOTIVACIÓN LABORAL Y EFICIENCIA LABORAL

Nº	VARIABLE	DIMENSIÓN	PREG.	PREGUNTAS	ESCALA			TOTAL
					2	1	0	
					a	b	c	
01	INDPEND.	MOTIVACIÓN LABORAL	11	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial ?	17	13	3	33
02			12	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la política de la organización ?	16	15	2	33
03			13	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas ?	18	13	2	33
04			14	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo ?	16	15	2	33
05			15	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud. ??	11	10	12	33
06	DEPEN.	EFICIENCIA LABORAL	11	¿Su grado de responsabilidad está de acorde a su capacidad profesional ?	18	13	2	33
07			12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo ?	11	13	9	33
08			13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo ?	11	8	14	33
09			14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno ?	13	15	5	33
10			15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo ?	13	13	7	33
TOTALES					144	128	58	330

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Investigadora

H1	a	b	c	N
O _i	144	128	58	330
E _i	110.00	110.00	110.00	330

DETALLE	VALORES
X ²	38.0364
Número de filas (n)	10
Número de columnas (C)	3
Nivel de confianza	0.95
Probabilidad α	0.05
Grado de Libertad, gl.	18

- El **valor crítico** de la prueba, considerando 18 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es 28.8693
- Como la prueba de X² de homogeneidad es = **38.0364** > **a X²C = 28.8693**; entonces se acepta la hipótesis planteada.

Interpretación: Dado que el valor calculado de la prueba X² es mayor que el valor crítico; Entonces se acepta la hipótesis alternativa, con una probabilidad de error marginal $\alpha = 0,05$. De los 330 datos extraídos, 144 de la unidad de análisis revelaron que el entorno regulatorio tiene un impacto en el desempeño de los empleados en la Municipalidad Distrital de Margos, mientras que 58 de la unidad de análisis lo revelaron.

- **Decisión.** Como el resultado de $r = 0.2886$ es menor que el nivel de significancia :0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se acepta que existe una relación positiva entre la motivación laboral y eficiencia laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Margos, 2020.

5.3. Discusión de resultados

En la encuesta actual, el clima organizacional y el desempeño laboral disponible en la ciudad de Margos 2020. Se debe aclarar que el concepto de clima organizacional se relaciona con la comunicación interpersonal, la propiedad de uno mismo en las decisiones y la motivación en el trabajo y otros referentes al comportamiento.

A partir de los resultados obtenidos en la investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Margos, aceptamos la hipótesis nula general, que refiere que el clima organizacional se relaciona negativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Margos 2020. Pero estos resultados no concuerdan con lo que sostiene (Peralta, 2014, este autor en su investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac, tuvo como resultado que entre el clima organizacional y el desempeño laboral existe una relación positiva débil.

Esto se debe a que en la Municipalidad Distrital de Margos el clima organizacional no está siendo efectiva en el desempeño laboral. Dessler, quién menciona que el clima organizacional determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y desempeño laboral. Por ende, se recomienda que la Municipalidad de Margos mejore en este aspecto.

Con los resultados obtenidos entre la dimensión comunicación interpersonal y el variable desempeño laboral, se acepta la hipótesis específica alternativa 1, por eso decimos que la comunicación interpersonal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos 2020, pero al comparar estos resultados con los antecedentes de la investigación, concuerda con lo que refieren (Sanchez, Zocimo, Miguel, & Rojas, 2016) en su investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Huánuco, ya que estos autores también encontrado una relación positiva fuerte entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral, esta similitud entre estas dos municipalidades se da porque ambos son entidades públicas, tiene

muchas falencias en la manera que se organizan los altos mandos con los trabajadores que hay dentro de esta institución pública.

Es necesario mencionar que la comunicación interpersonal es importante dentro de una entidad pública y privado, ya que la comunicación ocurre cuando hay interacción recíproca entre los dos polos de la estructura relacional y ello influye de manera directa en las acciones y actitudes de los colaboradores.

En lo que respecta a la dimensión autonomía laboral y la variable desempeño laboral, tiene influencia positiva fuerte en la Municipalidad Distrital de Margos 2020, por ello se acepta la hipótesis alterna específica 2, esta relación obtenida por los resultados de la investigación, se puede reforzar con lo que dice (Kant), que reiteran que la autonomía es el principio por el cual la voluntad se convierte en cofactor de la moralidad. Actúa éticamente por motivos personales y para beneficio personal (obligación). Esto se refleja nuevamente en la teoría (McClelland) de que las personas necesitan poder y autonomía, lo cual es evidente en el comportamiento de los trabajadores.

Respecto a la relación que existe entre la dimensión motivación personal y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos 2020, con los resultados obtenidos por la investigación se demuestra que dentro de la municipalidad existe una influencia positiva fuerte entre la motivación personal y el desempeño laboral.

Estos resultados guardan relación, con lo que refiere (Vega y Martín, 2015) en su investigación “Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano” – Chile y estos resultados se puede reforzar con lo que nos dice Da Silva "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado". El autor señala que para lograrlo se necesitan factores que interfieran en el proceso, como la comunicación entre los

trabajadores. Como se puede observar, la relación entre las dimensiones es baja debido a que el organigrama del establecimiento es vertical.

Para finalizar la discusión de resultados mostraremos la importancia de las variables y sus dimensiones de la presente investigación por diversos autores:

- La motivación juega un papel importante en el desempeño de los empleados, como lo confirma la teoría de la motivación de Maslow.
- Dessler planteó que el clima organizacional determina cómo un trabajador ve su trabajo, su desempeño, su productividad y su desempeño en el trabajo.

Este último autor señala importancia, de un buen funcionamiento de todas las variables y dimensiones que entraron en discusión en los resultados de la investigación, garantizarán un buen desempeño laboral de los trabajadores.

5.4. Aporte científico de la investigación

En las épocas anteriores, las municipalidades no consideraban importante que había una relación intrínseca entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal o trabajadores de las municipalidades; por lo que no se tomaba en cuenta, para la eficacia y eficiencia del desempeño de los trabajadores.

El buen clima organizacional es importante para un buen desempeño de los trabajadores, porque permite que los mismos desempeñen adecuadamente sus funciones donde corresponde, con responsabilidad y motivación; así mismo el gerente municipal de líder administrativo, dirigiendo la institución con mucha empatía y asertividad con los trabajadores.

Tal como se pudo observar en los resultados el clima organizacional tiene una relación positiva entre el desempeño laboral, esto quiere decir que, si mejoramos el clima organizacional en las municipalidades, los trabajadores contarán con motivación permanente para realizar un trabajo exitoso dentro de la comunidad.

Las municipalidades deben de contar con un Manual de un buen clima organizacional, que debe de ser manejado dentro de las diferentes gerencias por todos los trabajadores permanentes, con reglas claras y precisas, para así desarrollar el buen trato a los personales, respetando la inclusión y la meritocracia para los puestos de cargos de confianza y contratación de personal permanente.

Un buen clima organizacional, permite que los trabajadores de las municipalidades cumplan con los objetivos del trabajo con mayor facilidad y con mucha motivación personal, lo cual aumenta la productividad de las empresas; por lo que las municipalidades pueden lograr el cumplimiento de metas y objetivos con mucha facilidad y eficiencia.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, analizados e interpretados se determina las siguientes conclusiones

1. En el presente trabajo de investigación se determinó que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del distrito de Margos, lo cual se confirma en la Tabla 04 y prueba de hipótesis generales. Dado que el resultado de $r = 0.1821$ es menor que el nivel de significación: 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, es aceptable que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores municipales. Distrito de Margos, 2020.
2. En la primera hipótesis específica se puede concluir que existe influencia positiva del clima organizacional en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, situación que se evidencia de la tabla N° 05 y la prueba de hipótesis específico 1. Como el resultado de $r = 0.2886$ es menor que el nivel de significancia :0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se acepta que existe una relación positiva entre la comunicación interpersonal y productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Margos, 2020.
3. En la segunda hipótesis específica se puede concluir que existe influencia positiva del clima organizacional en la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, situación que se evidencia de la tabla N° 06 y la prueba de hipótesis específico 2 Como el resultado de $r = 0.2886$ es menor que el nivel de significancia :0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se acepta que existe una relación positiva entre la autonomía laboral y eficacia en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Margos, 2020.
4. En la tercera hipótesis específica se puede concluir que existe influencia positiva del clima organizacional en la eficiencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, situación que se evidencia de la tabla N° 07

y la prueba de hipótesis específico 3. Como el resultado de $r = 0.2886$ es menor que el nivel de significancia $:0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se acepta que existe una relación positiva entre la motivación laboral y eficiencia laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Margos, 2020.

SUGERENCIAS

1. A la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Margos, se sugiere plantear estrategias de motivación y acciones para crear un ambiente de clima organizacional adecuada, para que los trabajadores se sientan satisfechos de prestar sus servicios en bien de la comunidad, lo cual repercutirá en el desempeño laboral y desde luego en la gestión de la entidad.
2. A la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Margos, se sugiere implementar políticas para hacer el reconocimiento a los trabajadores destacados, para lo cual deben entregar estímulos, para que de esta manera asegurar la productividad en los trabajadores, que desde luego repercutirá en beneficio de la entidad.
3. A la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Margos, se sugiere implementar capacitaciones permanentes referidos al cumplimiento metas y objetivos y establecer mecanismos para hacer seguimiento de las actividades y medir la eficacia, lo cual beneficiará a la entidad.
4. A la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Margos, se sugiere realizar sesiones de capacitaciones sobre fortalecimiento de comunicación dentro y fuera de la entidad, con lo cual se logrará la eficiencia laboral.

REFERENCIAS

- Aldefer, C. (s.f.). *teorias de motivacion*. Obtenido de teorias de motivacion: <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>
- Alvarez, M. (2006). *adatum*. Obtenido de adatum: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, M. (2006). *EUNEND.NET*. Obtenido de EUNEND.NET: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Amoros, E. (2007). *eumed.net*. Obtenido de eumed.net: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>
- Bain. (2003). *La productividad*. Colombia: McGraw-Hill.
- Bittel. (2000). *Administracion de Personal*.
- Bravo, S. (2002). *une.edu*. Obtenido de une.edu: www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Brunet. (1987). *EUMED.NET*. Obtenido de EUMED.NET: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Brunet. (1989). *clima organizacional*. Obtenido de clima organizacional: <https://www.buenastareas.com/materias/concepto-de-clima-organizacional-segun-brunet/0>

- Chiavenato. (1992). *Eumed.net*. Obtenido de Eumed.net:
http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Chiavenato. (200). *Administracion de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (noviembre de 2010). *slideshare*. Obtenido de slideshare:
es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo.
- Coontz. (1998). *Flementos de Administracion McGrau* . Mexico: Hill Interamerican.
- Coulter. (noviembre de 2010). *slideshare*. Obtenido de slideshare:
es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo.
- D, R. (2008). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Limusac.
- Da Silva, R. (-d.-e.-a.-t. (noviembre de 2010). *slideshare*. Obtenido de slideshare:
es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo.
- Española, R. A. (2008). *Diccionario de la Lengua Española, XXIIª Edición*. España: RAE.
- Gaither, & Frazier. (2005). *Administración de productos y Operaciones*. Mexico: International Thomson.
- Ghiselli. (s.f.). *Administracion de Personal*. 1998.
- Hall. (1996). *sisbib*. Obtenido de sisbib:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Tesis/Human/Alvarez_V_S/cap3.htm
- Hall. (1996). *Sisbib*. Obtenido de Sisbib:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Tesis/Human/Alvarez_V_S/cap3.htm
- Heizer, & Render. (2007). *Dirección de la Decisiones estratégicas*. Madrid: Pearson educación, S.A.

- Ivancevich. (2006). *academico*. Obtenido de academico: https://scholar.google.com.pe/scholar?q=clima+organizacional+segun+ivancevich+2006&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Kootz, & Weihrich. (2001). *Administracion*. Mexico: Mc Graw-Hill. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TL_Mino_Pérez_EdgarMauricio.pdf.
- Likert. (2014). *Academia*. Obtenido de Academia: https://www.academia.edu/23158966/TEORIA_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_DE_RENSIS_LIKERT
- Lopez, C. (11 de julio de 2001). *Gestionopolis*. Obtenido de Gestionopolis: <https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>
- Luthans. (2008). *Repositorio*. Obtenido de Repositorio: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pascuali, A. (1979). *Comprender la Comunicacion*. Caracas: Monte Avilia.
- Pascuali, A. (1980). *Comunicacion y Cultura de Masas*. Caracas: Monte Avilia.
- Paz, & Gonzales. (18 de julio de 2013). *Nulan*. Obtenido de Nulan: <http://nulan.mdp.edu.ar>
- Peralta, H. (2014). *GOOGLE ACADEMICO*. Obtenido de GOOGLE ACADEMICO: https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=tesis+clima+organizacional+y+desempe%C3%B1o+laboral+en+municipalidades&btnG=
- Peréz, A. (22 de JUNIO de 2015). *CEOLEVEL*. Obtenido de CEOLEVEL: <http://www.ceolevel.com/herzberg>

- Sanchez, M. Q., Zocimo, G., Miguel, M. L., & Rojas, V. (25 de 10 de 2016). *SUNEDU*.
Obtenido de SUNEDU: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/132726>
- Schneider. (1983). *psicologia y empresa*. Obtenido de psicología y empresa:
<https://psicologiayempresa.com/factores-que-afectan-y-conforman-el-clima-organizacional.html>
- Sevilla, A. P. (2017). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- Socorro, M. d. (2000). *Comunicacion Oral Fundamentos Y Practicas Estrategicas*.
Mexico: Pearson Educacion.
- Stoner. (Marzo de 1994). *Dialnet*. Obtenido de dialnet:
[file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20(1).pdf)
- Stoner, & Freeman. (1996). *Administracion*. Mexico: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Toro. (2005). perfil de empresas colombianas. En toro, *factores organizacionales*. colombia: empresas colombianas. Obtenido de perfil de empresas colombianas: Toro. (2005). Clima organizacional. Perfil de empresas Colombianas. Medellín: Cincel.
- Vega, M. C., & Martín, N. J. (DICIEMBRE de 2015). *CIENCIA Y TRABAJO*.
Obtenido de CIENCIA Y TRABAJO:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000300001&script=sci_arttext
- Wehrich. (2004). *Administracion: una Perspectiva Global*. Mexico: Mc Graw-Hill.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRIITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2020.

MAESTRISTA: Lic. Adm. Guisvel Yelitzta Tacuchi Santa Cruz

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General PG: ¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos?</p> <p>Problema Específicos PE1: ¿Cómo influye el clima organizacional en la</p>	<p>Objetivo General OG: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.</p> <p>Objetivos Específicos OE1: Conocer la influencia del clima</p>	<p>Hipótesis General Hi: El clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.</p> <p>Hipótesis Específicos HI1: El clima organizacional</p>	<p>Variable Independiente Clima organizacional</p> <p>Variable Dependiente Desempeño laboral</p> <p>DIMENSIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Interpersonal • Productividad Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • La apertura de dialogo entre los trabajadores • La adecuada comprensión entre los trabajadores • La solución de problemas 	<p>TIPO DE INVESTOGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicada <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explicativa <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental - transversal <p>POBLACIÓN</p>

<p>productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos?</p> <p>PE₂: ¿De qué manera influye el clima organizacional en la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos?</p> <p>PE₃: ¿Cómo influye el clima organizacional en la eficiencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos?</p>	<p>organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.</p> <p>OE₂: Identificar la influencia del clima organizacional en la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.</p> <p>OE₃: Determinar la influencia del clima organizacional en la eficiencia laboral de los trabajadores de la</p>	<p>influye positivamente en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.</p> <p>HI₂: El clima organizacional influye positivamente en la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.</p> <p>HI₃: El clima organizacional influye positivamente en la eficiencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía laboral • Eficacia • Motivación Laboral • Eficacia laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de logros • La eficiencia del trabajador. • Eficacia del trabajador. • Nivel de producción del Personal. • Cumplimiento de las metas del trabajador • La Toma de decisión en el puesto • La Responsabilidad del trabajador • Conocer las exigencias del puesto • Horario de trabajo • La percepción del nivel de la calidad del trabajo • Las metas logradas 	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad Distrital de Margos <p>MUESTRA</p> <ul style="list-style-type: none"> • No probabilístico por conveniencia <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • La entrevista / La guía de entrevista • La encuesta / El cuestionario
--	--	--	---	---	---

	Municipalidad Distrital de Margos.	de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.		<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las tareas asignadas. • Conocimiento dentro del puesto de trabajo. • Los beneficios de salud que recibe el trabajador • La remuneración salarial del trabajador. • Las aspiraciones del trabajador. • El medio ambiente donde realiza el trabajo • La responsabilidad del personal. • Nivel y cooperación en el centro de trabajo. • Nivel de adaptabilidad del trabajador 	
--	--	---	--	--	--



ANEXO 02
CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA:

TÍTULO: El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco 2020.

OBJETIVO: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Margos.

INVESTIGADOR: Guisvel Yelitza Tacuchi Santa Cruz

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2021

ANEXO 03



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA



CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

ESTIMADO TRABAJADOR:

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2020”, en tal sentido encontrándose la investigación en la etapa del trabajo campo para el acopio de datos, recurro a su persona para que tenga la amabilidad de responder las preguntas que aparecen a continuación, manifestándole que los datos que nos proporciona serán completamente anónimos y de absoluta reserva.

INSTRUCCIONES:

Se le indica que cada pregunta tiene tres posibles respuestas, las que presentamos en el cuadro siguiente:

RESPUESTAS	VALORACIÓN
SIEMPRE	2
AVECES	1
NUNCA	0

DIMENSIONES	PREGUNTAS	VALORACIÓN		
		0	1	2
Comunicación Interpersonal	1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?			
	2. ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?			
	3. ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?			
	4. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?			
	5. ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?			
Autonomía laboral	6. ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?			
	7. ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?			
	8. ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?			
	9. ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?			
	10. ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?			
Motivación laboral	11. ¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?			
	12. ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la política de la organización?			
	13. ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?			
	14. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?			
	15. ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?			

Muchas gracias.

ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL****ESTIMADO TRABAJADOR:**

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2020”, en tal sentido encontrándose la investigación en la etapa del trabajo campo para el acopio de datos, recorro a su persona para que tenga la amabilidad de responder las preguntas que aparecen a continuación, manifestándole que los datos que nos proporciona serán completamente anónimos y de absoluta reserva.

INSTRUCCIONES:

Se le indica que cada pregunta tiene tres posibles respuestas, las que presentamos en el cuadro siguiente:

RESPUESTAS	VALORACIÓN
SIEMPRE	2
AVECES	1
NUNCA	0

DIMENSIONES	PREGUNTAS	VALORACIÓN		
		0	1	2
Productividad laboral	1. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?			
	2. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?			
	3. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?			
	4. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?			
	5. Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?			
Eficacia	6. ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?			
	7. ¿Usted cumple con las tareas asignadas?			
	8. ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?			
	9. ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?			
	10. ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?			
Eficiencia laboral	11. Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional			
	12. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?			
	13. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?			
	14. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?			
	15. ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?			

Muchas gracias.

ANEXO 05

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ**



**ANEXO N° 04. FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUECES O
JUICIOS DE EXPERTOS**

**TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2019.**

Nombre del experto: Dr. Elmer JAIMES OMONTE **Especialidad:** DOCTOR EN CONTABILIDAD

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"


VALIDACIÓN: Relevancia = A; Coherencia = B; Suficiencia = C y Claridad = D



DIMENSIÓN	PREGUNTAS	A	B	C	D
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	3
	2. ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	4	4	4	4
	3. ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	3	4	3	4
	4. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	4	4	4	4
	5. ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	4	4	3	4
AUTONOMÍA LABORAL	6. ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	7. ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	4	3	4	4
	8. ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	4	4	3	4
	9. ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	10. ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	4	4	3	4
MOTIVACIÓN LABORAL	11. ¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	4	4	4	4
	12. ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la política de la organización?	4	4	4	4
	13. ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	4	4	4	3
	14. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	4	4	4	3
	15. ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	4	4	4	4
PRODUCTIVIDAD LABORAL	16. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	4	3	4	4
	17. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	4	4	4	4
	18. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	4	4	4	4
	19. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	3	4	4	4
	20. Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?	4	4	4	4
EFICACIA	21. ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	4	4	4	4
	22. ¿Usted cumple con las tareas asignadas?	4	3	4	4
	23. ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	24. ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	3	3	4	4
	25. ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	4	4	4	4
EFICIENCIA LABORAL	26. Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	4	4	3	4
	27. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	28. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	4	4	4	3
	29. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	3	4
	30. ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Dr. Elmer Jaimes Omonte
Firma y Sello del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ**



**ANEXO N° 04. FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUECES O
JUICIOS DE EXPERTOS**

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2019.

Nombre del experto: Dr. CPC. Josué CANCHARI DE LA CRUZ **Especialidad:** DOCTOR EN CONTABILIDAD

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VALIDACIÓN: Relevancia = A; Coherencia = B; Suficiencia = C y Claridad = D

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	A	B	C	D
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	4
	2. ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	3	4	4	4
	3. ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	4	4	3	4
	4. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	4	4	4	4
	5. ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	4	4	4	4
AUTONOMÍA LABORAL	6. ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	3	4	4	4
	7. ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	4	4	4	4
	8. ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	4	4	3	4
	9. ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	4	4	4	4
MOTIVACIÓN LABORAL	10. ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	4	4	3	4
	11. ¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	3	4	4	3
	12. ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la política de la organización?	4	4	4	4
	13. ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	4	3	4	4
	14. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	4	4	4	3
PRODUCTIVIDAD LABORAL	15. ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	3	4	4	4
	16. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	4	4	4	4
	17. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	4	4	3	4
	18. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	4	4	4	4
	19. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	3	3	4	4
EFICACIA	20. Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?	4	4	4	4
	21. ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	4	4	4	4
	22. ¿Usted cumple con las tareas asignadas?	4	4	4	4
	23. ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	24. ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	3	4	4
EFICIENCIA LABORAL	25. ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	4	4	4	4
	26. Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	3	4	3	4
	27. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	28. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	4	4	4	3
	29. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	3	4
	30. ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	3	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable E| instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Dr. CPC Josué Canchari De la Cruz
Firma y Sello del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ**



**ANEXO N° 04. FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUECES O
JUICIOS DE EXPERTOS**

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2019.

Nombre del experto: Mg. Daniel Gervacio Solórzano **Especialidad:** Ciencias Contables y Financieras

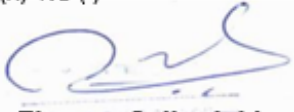
“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VALIDACIÓN: Relevancia = A; Coherencia = B; Suficiencia = C y Claridad = D

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	A	B	C	D
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	3
	2. ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	4	4	4	3
	3. ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	4	4	4	4
	4. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	4	3	4	4
	5. ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	4	4	4	4
AUTONOMÍA LABORAL	6. ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	4	4	4	3
	7. ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	4	4	4	4
	8. ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	4	4	4	4
	9. ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	4	4	3	4
	10. ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	4	3	4	4
MOTIVACIÓN LABORAL	11. ¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	4	4	4	3
	12. ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la política de la organización?	4	3	4	4
	13. ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	4	4	4	4
	14. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	4	4	4	4
	15. ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	4	3	4	4
PRODUCTIVIDAD LABORAL	16. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	4	4	4	4
	17. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	4	4	4	4
	18. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	4	4	3	4
	19. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	4	4	4	4
	20. Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?	3	4	4	4
EFICACIA	21. ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	4	3	4	4
	22. ¿Usted cumple con las tareas asignadas?	4	4	4	4
	23. ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	3	4	4
	24. ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	4	4	3
	25. ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	4	4	4	4
EFICIENCIA LABORAL	26. Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	4	4	4	4
	27. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	28. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	3	4	4	4
	29. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	4
	30. ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y Sello del juez
Escuela de Posgrado



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ**



**ANEXO N° 04. FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUECES O
JUICIOS DE EXPERTOS**

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2019.

Nombre del experto: **Mg. Pasión Gregorio Caqui Rayo** Especialidad: Maestría en Gestión de Proyectos

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VALIDACIÓN: Relevancia = A; Coherencia = B; Suficiencia = C y Claridad = D

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	A	B	C	D
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	3
	2. ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	4	4	4	3
	3. ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	4	4	4	4
	4. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	4	3	4	4
	5. ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	4	4	4	4
AUTONOMÍA LABORAL	6. ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	4	4	4	3
	7. ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	4	4	4	4
	8. ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	4	4	4	4
	9. ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	4	4	3	4
MOTIVACIÓN LABORAL	10. ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	4	3	4	4
	11. ¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	4	4	4	3
	12. ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la política de la organización?	4	3	4	4
	13. ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	4	4	4	4
	14. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	4	4	4	4
PRODUCTIVIDAD LABORAL	15. ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	4	3	4	4
	16. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	4	4	4	4
	17. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	4	4	4	4
	18. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	4	4	3	4
EFICACIA	19. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	4	4	4	4
	20. Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?	3	4	4	4
	21. ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	4	3	4	4
	22. ¿Usted cumple con las tareas asignadas?	4	4	4	4
	23. ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	3	4	4
	24. ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	4	4	3
	25. ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	4	4	4	4
EFICIENCIA LABORAL	26. Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	4	4	4	4
	27. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	28. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	3	4	4	4
	29. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	4
	30. ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Mg. Pasión Gregorio Caqui Rayo
Firma y Sello del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ**



**ANEXO N° 04. FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUECES O
JUICIOS DE EXPERTOS**

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2019.

Nombre del experto: Mg. CPC. Johann Aguirre Caldas

Especialidad: Gerencia Pública

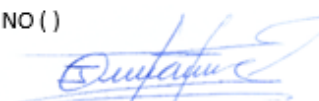
“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VALIDACIÓN: Relevancia = A; Coherencia = B; Suficiencia = C y Claridad = D

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	A	B	C	D
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	4
	2. ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	4	4	4	4
	3. ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	4	4	4	4
	4. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	4	3	4	4
	5. ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	4	4	4	4
AUTONOMÍA LABORAL	6. ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	7. ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	4	4	4	4
	8. ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	4	4	4	4
	9. ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	4	4	3	4
MOTIVACIÓN LABORAL	10. ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	4	3	4	4
	11. ¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	4	4	4	4
	12. ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la política de la organización?	4	3	4	4
	13. ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	4	4	4	3
	14. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	4	4	4	4
PRODUCTIVIDAD LABORAL	15. ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	4	3	4	4
	16. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	4	4	4	4
	17. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	4	4	4	3
	18. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	4	4	3	4
	19. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	4	4	4	4
EFICACIA	20. Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?	3	4	4	4
	21. ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	4	3	4	3
	22. ¿Usted cumple con las tareas asignadas?	4	4	4	4
	23. ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	3	4	4
	24. ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	4	4	3
EFICIENCIA LABORAL	25. ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	4	4	4	4
	26. Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	4	4	4	3
	27. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	28. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	3	4	4	4
	29. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	4
	30. ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Mg. Johann Aguirre Caldas
Firma y Sello del juez

ANEXO 06

CUADRO N° 01

Tabla general del clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de margos, huánuco 2020.

N° TRABAJADORES	CLIMA ORGANIZACIONAL																		General				
	Com. Interpersonal					Puntaje	Nivel	Autonomía Laboral					Puntaje	Nivel	Motivación Laboral					Puntaje	Nivel		
	P1	P2	P3	P4	P5			P6	P7	P8	P9	P10			P11	P12	P13	P14	P15				
1	0	2	2	1	1	6	B	1	2	2	0	1	6	B	2	1	1	2	2	8	B	20	B
2	1	1	0	2	2	6	B	1	2	1	2	1	7	B	1	1	2	2	1	7	B	20	B
3	0	1	2	1	0	4	R	2	2	2	2	1	9	E	2	0	0	2	2	6	B	19	B
4	2	2	0	2	2	8	B	1	2	1	2	2	8	B	1	1	2	1	1	6	B	22	B
5	2	0	2	1	1	6	B	2	2	1	1	2	8	B	2	2	1	2	1	8	B	22	B
6	2	0	0	2	2	6	B	0	1	2	2	1	6	B	1	1	2	1	1	6	B	18	B
7	2	2	2	2	2	10	E	2	0	1	2	0	5	R	2	2	1	2	1	8	B	23	B
8	1	1	1	1	1	5	R	1	2	2	1	2	8	B	0	1	1	1	0	3	R	16	B
9	2	0	2	2	1	7	B	2	2	2	2	1	9	E	1	2	2	2	0	7	B	23	B
10	2	2	2	0	2	8	B	1	1	1	1	2	6	B	2	2	1	1	1	7	B	21	B
11	1	0	2	2	1	6	B	2	2	2	1	1	8	B	1	2	0	2	0	5	R	19	B
12	1	1	2	2	2	8	B	0	2	0	2	2	6	B	2	1	2	1	2	8	B	22	B
13	2	2	0	1	5	R	2	1	1	1	1	1	6	B	1	2	1	2	0	6	B	17	B
14	1	0	1	2	1	5	R	1	2	2	0	2	7	B	2	1	1	1	1	6	B	18	B
15	0	1	0	0	2	3	R	2	1	0	2	1	6	B	1	2	2	2	0	7	B	16	B
16	2	2	2	2	1	9	E	0	2	2	1	1	6	B	2	2	1	1	1	7	B	22	B
17	2	0	1	2	1	6	B	2	0	1	2	2	7	B	2	2	1	2	0	7	B	20	B
18	2	2	0	2	2	8	B	1	2	2	1	1	7	B	1	1	2	1	1	6	B	21	B
19	2	1	2	2	1	8	B	2	1	2	2	2	9	E	2	2	1	2	1	8	B	25	E
20	1	0	1	2	1	5	R	0	2	2	1	1	6	B	1	1	2	1	0	5	R	16	B
21	0	2	2	1	2	7	B	2	1	2	1	2	8	B	1	2	1	2	2	8	B	23	B
22	1	1	1	0	1	4	R	1	2	0	2	1	6	B	2	0	2	1	2	7	B	17	B
23	2	2	2	2	0	8	B	2	1	1	1	2	7	B	0	2	2	1	0	5	R	20	B
24	1	0	0	1	2	4	R	1	2	2	2	2	9	E	2	1	2	2	2	9	E	22	B
25	2	1	1	0	0	4	R	2	1	1	1	2	7	B	1	2	2	1	2	8	B	19	B
26	1	0	2	2	0	5	R	0	2	2	2	2	8	B	2	1	2	2	0	7	B	20	B
27	2	1	2	1	2	8	B	2	1	2	1	2	8	B	1	1	1	1	2	6	B	22	B
28	1	1	1	2	0	5	R	1	2	1	1	1	6	B	2	2	2	2	0	8	B	19	B
29	0	0	2	1	2	5	R	2	1	2	2	1	8	B	0	1	2	1	2	6	B	19	B
30	2	1	0	2	1	6	B	1	0	1	1	2	5	R	2	1	2	0	2	7	B	18	B
31	0	1	1	1	0	3	R	2	2	2	2	1	9	E	1	2	2	2	0	7	B	19	B
32	0	0	0	2	2	4	R	0	0	2	1	2	5	R	2	1	2	1	2	8	B	17	B
33	0	1	1	1	0	3	R	1	2	1	2	1	7	B	2	2	1	0	0	5	R	15	R

BAREMO											
DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	General	fi	%
Excelente (9-10)	7	21	Excelente (9-10)	3	9	Excelente (9-10)	2	6	Excelente (25-30)	3	9
Bueno (6-8)	23	70	Bueno (6-8)	22	67	Bueno (6-8)	17	52	Bueno (16-24)	25	76
Regular (3-5)	3	9	Regular (3-5)	8	24	Regular (3-5)	13	39	Regular (11-15)	5	15
Deficiente (0-2)	0	0	Deficiente (0-2)	0	0	Deficiente (0-2)	1	3	Deficiente (0-10)	0	0

CUADRO N° 02

Tabla general del desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de margos, huánuco 2020

N° TRABAJADORES	DESEMPEÑO LABORAL																		General				
	Productividad Laboral					Puntaje	Nivel	Eficacia					Puntaje	Nivel	Eficiencia Laboral					Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
	P1	P2	P3	P4	P5			P6	P7	P8	P9	P10			P11	P12	P13	P14	P15				
1	2	2	2	2	1	9	E	2	1	2	2	2	9	E	2	2	0	2	2	8	B	26	E
2	1	2	1	2	1	7	B	2	1	1	1	2	7	B	1	1	0	2	2	6	B	20	B
3	2	1	2	2	2	9	E	1	0	2	0	0	3	R	0	2	2	2	0	6	B	18	B
4	1	2	1	1	2	7	B	2	1	1	2	2	8	B	2	1	0	1	1	5	R	20	B
5	2	1	2	1	1	7	B	1	2	2	1	2	8	B	0	2	2	2	1	7	B	22	B
6	1	2	1	1	2	7	B	2	0	1	0	0	3	R	1	1	2	1	0	5	R	15	R
7	2	1	2	1	2	8	B	2	2	2	1	2	9	E	2	1	2	2	2	9	E	26	E
8	2	2	1	1	1	7	B	1	1	2	2	1	7	B	1	2	2	2	1	8	B	22	B
9	1	1	2	1	2	7	B	2	2	2	1	0	7	B	2	1	2	2	2	9	E	23	B
10	2	2	1	2	1	8	B	2	1	1	2	2	8	B	1	2	0	1	1	5	R	21	B
11	1	1	2	1	2	7	B	0	2	2	1	1	6	R	1	1	2	2	2	8	B	21	B
12	2	2	1	1	2	8	B	2	1	1	2	0	6	R	2	2	0	1	1	6	B	20	B
13	1	2	2	2	2	9	E	2	2	2	1	2	9	E	1	0	2	2	2	7	B	25	E
14	2	2	1	1	1	7	B	2	1	1	1	1	6	B	2	2	0	1	1	6	B	19	B
15	2	1	2	2	2	9	E	2	1	2	2	0	7	B	1	0	0	1	2	4	R	25	B
16	1	2	1	1	1	6	B	0	2	1	1	2	6	B	2	2	2	1	1	8	B	20	B
17	2	2	2	2	2	10	E	2	1	2	0	1	6	B	1	2	0	0	0	3	R	19	B
18	2	2	1	1	1	7	B	2	2	0	2	0	6	B	2	0	2	1	2	7	B	20	B
19	2	2	2	2	2	10	E	1	2	1	1	1	6	B	1	2	0	1	2	6	B	22	B
20	2	2	1	1	1	7	B	0	1	2	2	0	5	R	2	2	2	0	2	8	B	20	B
21	1	2	2	2	2	9	E	1	2	1	1	1	6	B	1	1	0	1	1	4	R	19	B
22	2	2	1	1	1	7	B	1	1	2	2	2	8	B	2	0	1	1	2	6	B	21	B
23	2	0	2	2	2	8	B	0	2	1	1	0	4	R	1	1	0	0	0	2	D	14	R
24	2	1	2	1	1	7	B	1	1	2	2	2	8	B	2	0	1	1	1	5	R	20	B
25	2	0	2	0	2	6	B	1	2	1	1	1	6	B	1	1	0	2	0	4	R	16	B
26	2	1	2	2	1	8	B	0	1	2	2	2	7	B	2	0	1	1	1	5	R	20	B
27	1	1	2	2	2	8	B	1	2	2	1	2	8	B	1	1	0	0	2	4	R	20	B
28	1	1	1	1	1	5	R	0	1	1	2	1	5	R	2	0	1	1	1	5	R	15	R
29	1	1	0	1	2	5	R	1	2	1	2	2	8	B	2	1	1	2	2	8	B	21	B
30	1	1	1	2	1	6	B	0	1	0	2	2	5	R	2	0	1	0	1	4	R	15	R
31	1	1	1	2	2	7	B	1	2	1	1	1	6	B	2	1	1	2	0	6	B	19	B
32	1	1	0	2	1	5	R	1	0	1	2	2	6	B	2	0	0	1	1	4	R	15	R
33	1	1	1	2	2	7	B	1	2	1	1	1	6	B	2	1	1	2	0	6	B	19	B

BAREMO											
DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	Fi	%	General	fi	%
Excelente (9-10)	2	6,1	Excelente (9-10)	5	15,2	Excelente (9-10)	1	3	Excelente (25-30)	1	3
Bueno (6-8)	16	48,5	Bueno (6-8)	25	75,8	Bueno (6-8)	27	82	Bueno (16-24)	31	94
Regular (3-5)	15	45,5	Regular (3-5)	3	9,1	Regular (3-5)	5	15	Regular (11-15)	1	3
Deficiente (0-2)	0	0	Deficiente (0-3)	0	0	Deficiente (0-3)	0	0	Deficiente (0-10)	0	0

NOTA BIOGRÁFICA

Guisvel Yelitza Tacuchi Santa Cruz, nacida en Huánuco un 14 de febrero de 1994, sus padres Arquipo Tacuchi Candelario y Marcosa Donata Santa Cruz Espinoza, la primaria estudió en la institución educativa Daniel Alomia Robles, la secundaria en la institución educativa emblemática Nuestra Señora de las Mercedes de Huánuco, luego los estudios superiores lo realizaron en la Universidad Privada de Huánuco en la facultad de Ciencias Administrativas, concluyendo en el año 2016.

En 2017 laboró en la Municipalidad Provincial de Lauricocha como asistente de secretaria General por un lapso de 6 meses

En 2018 laboró en la Municipalidad distrital de Margos, como jefa de ULE (Unidad Local de Empadronamiento). Es en este lugar donde percibe un clima negativo en los trabajadores por lo que decidió realizar el trabajo de investigación para probar la influencia que existía entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral.

En la actualidad se encuentra laborando en la DIRESA, como asistente administrativo.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día miércoles **27 DE OCTUBRE DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA
Dr. Roger Wilfredo CÉSPEDES REVELO
Dra. Tomasa Veronica CAJAS BRAVO

Presidente
Secretario
Vocal

Asesor de tesis: Dr. Quintidiano Napoleon CESPEDES GALARZA (RESOLUCIÓN N° 01022-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Pública, Doña Guisvel Yelitza TACUCHI SANTA CRUZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2020”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

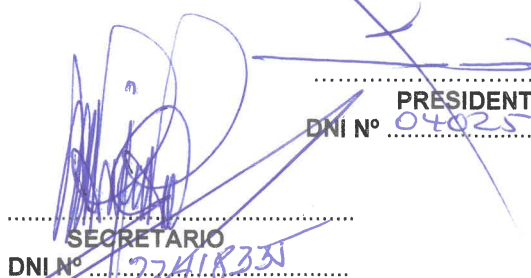
Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.


Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... Quince (15)
Equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:10 horas de 27 de octubre de 2021.


PRESIDENTE
DNI N° 04025628


SECRETARIO
DNI N° 22418331


VOCAL
DNI N° 08242120

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02737-2021-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

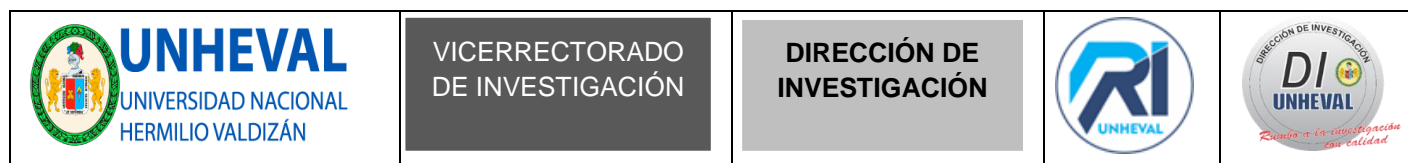
HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2020**, realizado por la Maestría en Gerencia Pública **Guisvel Yelitza TACUCHI SANTA CRUZ**, cuenta con un **índice de similitud de 18%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor de 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 02 de noviembre de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	GERENCIA PÚBLICA
Grado que otorga	MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	TACUCHI SANTA CRUZ GUISEL YELITZA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	937133105
Nro. de Documento:	74757828				Correo Electrónico:	Guisbelyelitza@gmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	x	NO			
Apellidos y Nombres:	CESPEDES GALARZA QUINTIDIANO NAPOLEON			ORCID ID:	0000-0003-0943-5820	
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		Nro. de documento:	22403766

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
Secretario:	CESPEDES REVELO ROGER WILFREDO
Vocal:	CAJAS BRAVO TOMASA VERONICA
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARGOS, HUÁNUCO 2020	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometién dome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)				2021			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN				
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)				
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 					
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="113 840 564 880">Apellidos y Nombres:</td> <td data-bbox="564 840 1310 880">TACUCHI SANTA CRUZ GUISEL YELITZA</td> </tr> <tr> <td data-bbox="113 880 564 920">DNI:</td> <td data-bbox="564 880 1310 920">74757828</td> </tr> </table>	Apellidos y Nombres:	TACUCHI SANTA CRUZ GUISEL YELITZA	DNI:	74757828	Huella Digital
Apellidos y Nombres:	TACUCHI SANTA CRUZ GUISEL YELITZA				
DNI:	74757828				
Firma:					
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="113 1120 564 1160">Apellidos y Nombres:</td> <td data-bbox="564 1120 1310 1160"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="113 1160 564 1200">DNI:</td> <td data-bbox="564 1160 1310 1200"></td> </tr> </table>	Apellidos y Nombres:		DNI:		Huella Digital
Apellidos y Nombres:					
DNI:					
Firma:					
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="113 1422 564 1462">Apellidos y Nombres:</td> <td data-bbox="564 1422 1310 1462"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="113 1462 564 1503">DNI:</td> <td data-bbox="564 1462 1310 1503"></td> </tr> </table>	Apellidos y Nombres:		DNI:		Huella Digital
Apellidos y Nombres:					
DNI:					
Fecha: 13/02/2023					

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.