

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN DE POSGRADO DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y ADMINISTRATIVAS**



**“Clima organizacional y afectación del desempeño laboral de
servidores de municipalidad distrital de Pamparomás 2018”**

Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública

Autor:

Bach. Zavaleta Carrillo Rosario

Asesor:

Dr. León Alva Ernesto

Código ORCID 0000-0001-7355-159X

Chimbote – Perú

2021

Palabras Clave

Tema	Clima Organizacional y Desempeño laboral
Especialidad	Gestión Pública

Línea de Investigación:

- 5. Ciencias Sociales
 - 5.2 Economía y Negocios
 - 5.2.1 Economía
 - 5.2.1.1 Talento Humano

Keywords

Theme	Organizational Climate and Work Performance
Specialty	Public Management

Line Of Research:

- 5. Social Sciences
 - 5.2 Economy and Business
 - 5.2.1 Economy
 - 5.2.1.1 Talent Humane

TÍTULO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y AFECTACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE SERVIDORES DE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPAROMÁS 2018

RESUMEN

La investigación práctica y aplicada permite establecer que el medio organizacional afecta el ejercicio ocupacional de los servidores públicos en la Municipalidad del Distrito de Pamparomás, Provincia de Huaylas en el 2018 y como podremos darnos cuenta, el trabajo de investigación está clasificado dentro de un tipo básico descriptivo, no experimental, correlacional y transversal.

Para la generación de la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un listado de 30 preguntas en total, 5 por cada variable, considerando una amplitud de escala de Likert (nunca, a veces, casi siempre y siempre), a los 44 trabajadores colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pamparomás entre hombres y mujeres, los cuales venían brindando sus servicios laborales en esta institución del estado de carácter público, durante el año, 2018.

Las conclusiones demuestran que los trabajadores colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pamparomás logran hacer un regular desempeño algunas veces y además se demuestra la existencia de una relación significativa entre el desempeño laboral y el clima organizacional.

ABSTRACT

The practical and applied research allows to establish that the organizational environment affects the occupational exercise of public servants in the Municipality of the District of Pamparomás, Province of Huaylas in 2018 and as we can realize, the research work is classified within a basic type descriptive, non-experimental, correlational and cross-sectional.

For the generation of the information, the survey technique was used and as an instrument the list of 30 questions in total, 5 for each variable, considering a Likert scale (never, sometimes, almost always and always), to the 44 collaborating workers of the District Municipality of Pamparomás between men and women, who had been providing their labor services in this public institution of the state, during the year, 2018.

The conclusions show that the collaborating workers of the District Municipality of Pamparomás manage to perform a regular performance sometimes and also demonstrate the existence of a significant relationship between work performance and the organizational climate.

INDICE

	Pág.
PALABRAS CLAVE.....	ii
TITULO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE.....	vi
INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS.....	vii
1. INTRODUCCION.....	01
1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....	02
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION.....	05
1.3. PROBLEMA.....	07
1.4. DEFINICION Y OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	07
1.5. HIPÓTESIS.....	20
1.6. OBJETIVOS.....	20
2. METODOLOGIA.....	22
2.1. MODELO DE INVESTIGACIÓN.....	23
2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	23
2.3. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS PARA EL ESTUDIO.....	23
2.4. ANALISIS Y PROCESAMIENTO DEL ESTUDIO.....	24
3. RESULTADOS.....	26
4. ANALISIS Y DISCUSION.....	47
5. CONCLUSIONES.....	52
6. RECOMENDACIONES.....	55
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	57
ANEXOS	
ANEXO N° 01 CUESTIONARIO	
ANEXO N° 02 MATRIZ DE CONCISTENCIA	
ANEXO N°03 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

	Pág.
TABLA N° 01.....	27
TABLA N° 02.....	28
TABLA N° 03.....	29
TABLA N° 04.....	30
TABLA N° 05.....	31
TABLA N° 06.....	32
TABLA N° 07.....	33
TABLA N° 08.....	34
TABLA N° 09.....	35
FIGURA N° 01.....	36
TABLA N° 10.....	37
TABLA N° 11.....	38
TABLA N° 12.....	39
TABLA N° 13.....	40
TABLA N° 14.....	41
TABLA N° 15.....	42
TABLA N° 16.....	43
TABLA N° 17.....	44
TABLA N° 18.....	45
FIGURA N° 02.....	46

CAPITULO I:

INTRODUCCION

1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

Existen trabajos realizados como problema, tal como:

Arizmendi (2015) concluye que, en la búsqueda de la perfección en el trabajo, con un mejor clima organizacional, hay una mayor preferencia por desempeñar labores difíciles. Además, indica que lo que le permitió determinar que en un clima organizacional favorable se describe el deseo de ser mejor en situaciones interpersonales, pues se demuestra que tres factores de clima organizacional como son unión y apoyo entre los compañeros, beneficios y recompensas y satisfacción con el trabajo, presentan una relación significativa con el factor competitividad de la motivación de logro.

Alarcón y López (2016) como conclusión de su trabajo de investigación, determino que muchas instituciones y también la misma en la que realizaba su tesis deberían al personal motivar para mejorar la productividad y potenciar exponencialmente sus habilidades en busca de un desempeño eficaz y eficiente. Describe que estas instituciones cuentan de manera inapropiada con un clima laboral poco propicio para el alcance de un óptimo desempeño y con un ambiente laboral inadecuado, por lo que afirma que se trata de una deficiente gestión del talento humano generalizado: el personal administrativo brindaba una mala atención hacia los clientes y no contaba con una distribución equitativa del trabajo asignado.

Luengo (2013) entre otras cosas determina que se demuestra diferencias significativas en la percepción de las referencias de información entre la acción directiva y la de los docentes, la que repercute de manera directa en el clima organizacional, de las escuelas de educación inicial del Municipio de Mara del Estado Zulia con respecto a los factores de Comunicación, relaciones interpersonales y liderazgo que son determinantes en la productividad laboral y en el logro de los objetivos organizacionales de las escuelas de educación inicial antes mencionadas ya que el personal docente manifiesta que casi nunca el

personal directivo, promueve la coparticipación y el liderazgo responsable que se fundamente en la comunicación necesaria para aclarar inquietudes, así como individualizar las relaciones de tal forma de que se pueda develar habilidades y cualidades colectivas, individuales y profesionales de los integrantes de la institución. Esta apreciación del personal docente contrasta de manera significativa con la percepción del personal directivo, ya que estos últimos refieren que son responsables y por el contrario que, si promueven la coparticipación y la participación del personal docente en las actividades educativas, por lo tanto, afirman que su liderazgo es apropiado aunado a que su comunicación es muy positiva debido a que siempre están proporcionando información, de manera sincera para responder ante cualquier inquietud, por tanto las relaciones interpersonales, según ellos, se caracterizan por un buen trato donde prevalece el respeto, la personalización y se resaltan las cualidades individuales y colectivas del personal de la institución.

Quispe (2015) en su investigación “Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”. Universidad Nacional José María Arguedas. Para optar por el título de Licenciado en Administración de empresas, cuyo enfoque fue cuantitativo de tipo correlacional no experimental y tuvo como meta central el determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Llegó a la conclusión de que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran en ciertas ocasiones realizar un regular desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Hinojosa (2010) arriba a conclusiones tales como, que uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional es la satisfacción laboral, pues determina una relación directa de cuando un trabajador en su puesto de trabajo se siente satisfecho este se refleja en la entrega al cumplimiento de su función

laboral, contribuyendo al continuo mejoramiento de las tareas o servicios que desarrolla. De esta manera demuestra el importante papel del clima organizacional en el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones en relación con el nivel de satisfacción laboral, pues la forma en que un trabajador percibe su ambiente laboral es directamente proporcional a su rendimiento, su productividad y su satisfacción.

Ayllon y Paucar (2012) en el estudio de investigación en la Municipalidad Provincial de Chupaca, al relacionar la variable clima organizacional con el desempeño laboral, utilizando como instrumento el coeficiente de correlación de Pearson, encontró una relación de 0.50, lo que le permitió afirmar que los trabajadores no se sienten totalmente satisfechos en su centro de labor, razón por la cual tienen un desempeño regular. Al finalizar dicha investigación logra concluir que, el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chupaca, es significativamente influenciado por el clima organizacional y al ser este débil en la institución pública antes mencionada, el desempeño laboral categorizado de sus servidores es solamente regular.

Caballero (2015) con su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia”, en Huaraz, la misma que fue una investigación de tipo descriptivo – correlacional, y se trabajó con una muestra de 50 trabajadores administrativos, a quienes se les aplicó una encuesta para lograr recolectar información. De esta forma se arribó a las siguientes conclusiones: existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Independencia; además existe relación entre las dimensiones estructura organizacional y desarrollo de procesos con el desempeño laboral; en cambio no existe asociación entre comunicación y desempeño laboral.

Ivancevich (2006) define que es necesario aprender sobre capacidades, valores, acciones y percepciones dentro de la institución laboral en su conjunto, mientras

se trabaja en grupo, estos deben estar basados en principios, métodos y teorías propuestas por disciplinas sociales como la antropología social, la sociología y otra disciplina científica como es la psicología. El evaluar el efecto del ambiente externo en la estrategia de la institución, en los colaboradores o trabajadores, en los objetivos y en la misión de la organización, permite definir al Clima Organizacional como el estudio de actitudes, desempeño y comportamiento humano en un medio o entorno organizacional.

Luthans (2008) precisa que el proceso de desarrollar, administrar y medir de modo eficaz las capacidades y fortalezas psicológicas positivas e individuales de los colaboradores o trabajadores en una institución cualesquiera permite la mejora del desempeño funcional y laboral en el lugar de trabajo en el que se encuentren los recursos humanos a lo que denomina clima organizacional positivo.

Méndez (2006) precisa que, en el ámbito de la investigación, entre las interpretaciones más reconocidas sobre el tema de clima organizacional es sorprende encontrar múltiples discrepancias existentes entre ellas, al comparar modelos propuestos, sin embargo, estas no impiden llegar a algún acuerdo como que el clima organizacional es el ambiente propio del lugar de desempeño.

Sandoval (2004) puntualiza que en el desempeño y comportamiento de los seres humanos hay una influencia directa del ambiente de trabajo y de la forma como perciben en su condición de miembros, colaboradores o trabajadores de la organización, que incluye, la estructura de la misma, la motivación, la comunicación, el estilo de liderazgo y las recompensas respectivamente.

Chiavenato (2015) concreta, que la fortaleza primordial y por ende la más importante con que cuenta una organización es el buen desempeño laboral de sus miembros, por lo que precisa que los comportamiento o acciones ejecutados por

los miembros de la organización para el logro de los objetivos institucionales viene a definirse como desempeño.

Bittel (2000) expone que los conocimientos, destrezas y habilidades que se manifiestan en las acciones del colaborador o trabajador a favor de la realización los objetivos institucionales, están estrechamente vinculados al desempeño de este, lo que le permite especificar que en gran medida las expectativas, las actitudes y el deseo de armonía del trabajador influyen sobre su desempeño óptimo a favor de consolidar los objetivos institucionales de la empresa.

Ghiselli (1998) aclara que de la mano de las aptitudes y actitudes que los trabajadores tengan, impulsados por sus propios objetivos de realización que pretendan alcanzar y a esto sumado la visión, la misión, la normatividad y políticas institucionales de la organización en la que son miembros, permite fijar los cuatro factores de influencia con respecto a su desempeño, que vendrían a ser: la motivación, las oportunidades de realización, habilidades y características individualizadas y aceptación del rol en la organización.

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En el gobierno local distrital del Municipio de Pamparomás, que es parte de la provincia de Huaylas, en la zona sierra del departamento de Ancash podemos identificar la existencia de un clima laboral organizacional deficiente lo que ha venido afectando el desempeño de los servidores públicos o trabajadores por lo que el presente estudio de investigación pretende evaluar la magnitud de la incidencia en el desempeño laboral de dicho clima y dar alternativas de solución para lograr un mejor entorno de trabajo y por ende la realización laboral individual y en equipo, donde los servidores públicos participen activamente en las actividades de la gestión municipal.

Asimismo, este tratado o investigación se realizará para que de manera objetiva podamos identificar situaciones problemáticas producto de un clima organizacional inadecuado en un centro laboral. Ya que de antemano en base a los antecedentes considerados en la investigación podemos afirmar que un buen clima organizacional posibilita grandemente elevar los estándares de productividad de los trabajadores en su puesto de laboral y mejorar la eficiencia en el rendimiento de la institución como es un municipio de gobierno local distrital al servicio de sus conciudadanos.

Además, considero la presente investigación de gran importancia ya que permitirá identificar los factores determinantes en la eficacia laboral del personal, pues como ya lo hemos manifestado anteriormente un clima optimo organizacional se convierte en una estratégica herramienta de toda institución o empresa en la búsqueda permanente de elevar la productividad en objetos o servicios y por ende la mejora cualitativa y cuantitativa de la calidad en atención que brindad a los usuarios de la organización o empresa.

1.3. PROBLEMA

¿Cómo el estado organizacional afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pamparomás, 2018?

1.4. DEFINICION Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Clima Organizacional

Sandoval (2004) en su artículo considera que en el Clima Organizacional abarca estilos de liderazgo, métodos de comunicación, programas de recompensas y motivación, es decir toda una estructura que ejerce directa influencia en el actuar y desempeño de los individuos, por lo que la define como el ámbito de trabajo que es percibido por los integrantes de la organización. El medio interno de las organizaciones trasciende en la calidad de atención y productividad de la

institución, dependencia, empresa o fabrica pues actúa de manera directa sobre el comportamiento del colaborador, trabajador o individuo, en cualquier modalidad de organización, de ahí que podemos decir que cada una de ellas se diferencian porque tiene únicas propiedades y características diferenciables, pues se desarrollan en un contexto real aplicado a su objetivo social y de funcionabilidad práctica.

Dimensiones del ámbito o medio Organizacional

El nivel de aprendizaje de los colaboradores, servidores o trabajadores en una institución permite interpretar el contexto real laboral que los rodea y a esto sumando los valores, las percepciones, la personalidad y las actitudes como características de orden psicológico y aún más las cifras de los resultados obtenidos en la organización permite la inferencia que el clima o ámbito organizacional es un fenómeno circular en el que el rendimiento condiciona la percepción objetiva de los trabajadores o servidores. Las características personales de un colaborador o trabajador funcionan como filtro a través del cual los hechos y el actuar de los miembros de la organización o individuos son sistematizados, analizados e interpretados para expresar la percepción del ámbito o clima organizacional. Es de vital importancia para la institución la manera de como los trabajadores perciben la realidad y la interpretación que de esta hacen.

- a. Comunicación interpersonal:** La palabra Comunicación procede del idioma latín *communicare*, que equivale “trasmitir un mensaje o hacer a otro participe de lo que uno tiene”. Por consiguiente, la comunicación es un hecho innato a la razón de socialización entre los seres vivos pues esta se mantiene como factor fundamental de la esencia de los seres vivos. Es la comunicación fundamental en los seres humanos y animales para lograr su supervivencia respecto a su entorno y transmitirla de generación en generación.

Puyal (2001), la comunicación requiere una estrategia, una metodología y una organización es decir debe ser una labor engarzada en toda una política de la organización o empresa. La comunicación se ha comprendido por lo general en la empresa como una mera "transmisión de información" de los directivos a los trabajadores, o como un asunto personal motivado por los estilos de relación interpersonal entre los diversos niveles jerárquicos, o como una herramienta de "quita y pon" que únicamente se utiliza cuando existe un conflicto.

En la actualidad podemos afirmar en forma teórica que la comunicación es una acción consustancial a la existencia de toda organización que por ende, "se afirma que es un sistema que se teje entre los elementos de una organización como una red y brinda su característica esencial sistémica" (Katz y Khan,1986), "el conglomerante que mantiene unidas las unidades de una estructura u organización" (Lucas Marin, 1997), la esencia o "el sistema nervioso de la institución, organización o empresa" (Puchol, 1997). No obstante, la comunicación no hay que solo interpretarla como la columna que sostiene las distintas acciones de la institución u organización; por el contrario, la comunicación es un bien que hay que administrar como un procedimiento o recurso".

El director gerente o gestor que ambiciona ser competente y conseguir a través de su autoridad transmitir que otros trabajen en razón del logro de los objetivos o metas institucionales u organizacionales, debe constantemente usar como recurso un proceso comunicacional eficiente. Continuando en esta perspectiva Koontz y O'Donnel (1985), indica que "el intercambio de información y en combinación con la expresión de la manera de pensar viene a ser catalogada como una buena comunicación para conseguir expelentes relaciones humanas, lograr entendimiento mutuo y confianza en la interacción humana" (p. 682).

De lo mencionado se infiere que el desarrollo comunicacional es de trascendente valor en cualquier institución u organización, este proceso se establece en el cimiento esencial de la organización o empresa. La comunicación como acción de dirección gerencial, busca dos finalidades esenciales: la información y el entendimiento vital al empeño de los individuos en el proceso de su acción, y brindar las indicaciones para conseguir los niveles anhelados de motivación, agrado y desarrollo en los oficios encargados. En base a la misma nos dirige a un medio de trabajo en equipo y a optimizar el ejercicio de la diligencia desarrollada. Lo mencionado hasta este momento, compromete que la comunicación es trascendental en la interacción entre los gerentes y los docentes, posibilitando la clarificación y demostración de decisiones adoptadas. Los gerentes encausan y conducen seres humanos y el talento de gerenciar tiene que estar canalizado al óptimo rendimiento de cada ser humano. Esto se consigue lógicamente con una efectiva comunicación, ya que esta se compone en el ambiente ideal para coger y aplicar decisiones, para lograr transmitir información, metodología o procedimientos y corregir los procesos en concordancia a un entorno real de la situación. En base a lo descrito, por Fernández (1992), este indica que para alcanzar una potente comunicación es indispensable la existencia de optimas relaciones humanas, ya que ello hace posible la unificación del bien o recurso humano con las instituciones, organizaciones o asociaciones abarcando las pugnas inevitables que se presentan, y la articulación de diversos procedimientos que deben ser usados para que los problemas y conflictos puedan ser encausados a través de acciones direccionadas. Dentro de este contexto, Tovar (1996), afirma que la comunicación se usa como aceite para la marcha homogénea del desarrollo administrativo. Un factor que incide de manera directa en la generación de un óptimo clima organizacional, es la comunicación, la misma que permite reine la realización, la motivación, la satisfacción y la confianza de todos y cada uno de los involucrados. Su aplicación correcta coadyuva a que cada integrante de una determinada institución detente

cabalmente delimitado su espacio de actuación y conozca lo que tiene que ejecutar en cada instante y, a la vez tenga la probabilidad de manifestar las controversias que se presenten en su labor, así como la rentabilidad obtenida.

En una compañía o institución podemos ubicar diferentes clases de comunicación. Los investigadores especialistas citados con anterioridad, aluden a la comunicación descendente y ascendente y además a la informal y formal. La comunicación descendente, es la que inicia de los grados jerárquicos superiores y se dirige a los planos jerárquicos administrativos inferiores. Es la comunicación que es usada por los niveles de alta dirección gerencial para comunicarse con los subordinados. Por otro lado, la comunicación ascendente funciona en dirección contraria, aquí los subordinados se comunican con la alta dirección gerencial. La gerencia frente a esta clase de situaciones particulares debe hacer uso de todas y cada una de sus virtudes de líder empoderado para aprender a escuchar y en base a lo captado, reflejarse en la adopción de acuerdos y decisiones que le sean congruentes. La alta dirección gerencial en estas situaciones tiene que estar a cargo de una persona objetiva y muy racional para no convertirse en objeto de las mal informaciones subjetivas, que destruyen los sacrificios y la unificación de los integrantes o colaboradores de la organización. A la comunicación informal se le denomina de manera común como rumor, y existe el inconveniente de que quepa la probabilidad de desfigurar la información, viciar el clima o ambiente organizacional, destrozarse las relaciones entre seres humanos y concebir un clima que se dirija en contra de la adquisición de los objetivos de la organización. En el caso de la comunicación formal la infieren como la que se lleva a efecto a por medio de niveles o canales determinados y legalmente comprobados, dentro de ellos se pueden aludir, las reuniones por departamentos, entrevistas entre algunos otros.

En valor a lo mencionado en párrafos anteriores, la comunicación como desarrollo dinámico que argumenta los cambios, el crecimiento, las conductas y la existencia de todas y cada una de las estructuras vivientes, personas e instituciones, tal como lo manifiesta Chacón (1996), debe conducirse: A averiguar metas comunes dentro de la organización, incorporar la organización con el bien humano, conseguir optimas relaciones humanas en los diferentes grados de organización gerencial, ejecutar los canales normales de comunicación, enterarse de la eficiencia de los que realizan las funciones laborales, encausar los logros y el fracaso de los subordinados y disolver el posible entorno de indiferencia y desánimo. (p. 276). En conclusión, por todo lo expuesto, es inalcanzable reemplazar a la comunicación en una institución organizacional. Por el contrario, es fundamental tener y configurar un esquema comunicacional que permita a todos los integrantes de la alta gerencia, gerentes y subordinados, una fluida, imprescindible y diáfana información, ya que ello coopera al logro de los objetivos organizaciones y por consecuencia al éxito de la misma.

Antonio (2015) sostiene que la comunicación se da siempre y cuando exista "interrelación bilateral entre ambos polos del esquema relacional (Transmisor-Receptor)" ejecutando el "principio de bivalencia", en la que se da, que cualquier transmisor puede llegar a ser receptor y de manera contraria, cualquier receptor llega a ser el transmisor. "Es la reciprocidad de comunicados con probabilidad de regreso mecánico entre lados igualmente proporcionados del máximo factor de comunicabilidad"

- b. Toma de decisiones en Autonomía:** potestad del ser humano, individuo o la organización que puede actuar según su discernimiento, con libertad de criterio o la aspiración de otros.

- c. **Estimulación laboral:** Es el mandato para realizar alguna cosa, donde la destreza de los seres humanos se expone para lograr alguna necesidad supeditada de algo.

Motivación:

Conceptualización etimológica: el vocablo motivación procede del latín *motivus* (desplazamiento) y el sufijo *-ción* (acto y entusiasmo). Conforme a esto, la motivación es la fuente de un acto. *Motivus* igualmente es el cimiento de las palabras *promover* y *causa*.

Determinación de motivación (de forma frecuente): La motivación vienen a ser los impulsos que direccionan a los seres humanos a efectuar establecidas actividades y perseverar en las mismas para su realización. Este vocablo es congruente con el de interés y el de voluntad. Las diferentes corrientes de psicología tienen múltiples conjeturas referente a cómo se produce la motivación y su consecuencia en el comportamiento perceptible. La motivación, en resumen, la podemos explicar, como la persistencia para producir un sacrificio, por lograr los objetivos institucionales de la empresa, subordinado por el potencial del trabajo para regocijo de determinada carencia personal.

La motivación fue, es y será siempre un cometido elemental en el cumplimiento direccional de todo y cada uno de los organizadores, administradores o gerentes. Conforme a Stoner (1996), el cimiento de conocer "qué hace que la gente funcione" nos permite conceptualizar el motivar como un procedimiento administrativo producto de intervenir en el actuar de los seres humanos. Para que se desencadene este procedimiento se advierte de una sucesión de restricciones, entre las que se puede mencionar a: en primer lugar, que el gerente general como examinador experto debe averiguar la existencia de poca o cuantiosa motivación y rastrear los medios para restablecerla cada cierto espacio de tiempo y

además posibilitar a los gerentes estructurar la ligazón laboral en las instituciones u organizaciones, y en segundo lugar se ha de conjeturar que la motivación es útil, que es un coeficiente que influye en el cumplimiento personal funcional. Estos supuestos vienen a establecer el cimiento de la interpretación del desarrollo de la motivación. A partir de la percepción educativa, los gerentes detentan un enorme desafío. Los gerentes deben conseguir que las metas institucionales se obtengan con la participación activa de todos los integrantes de la organización, y si no son capaces de incentivar a los miembros de la organización para que desarrollen las tareas o acciones, estarán rumbo al desastre. Por lo que la motivación desde esta perspectiva por lo general es un notable principio de intranquilidad para los integrantes de la alta gerencia. La motivación se ha entendido a manera de un procedimiento sencillo, no obstante, al mismo tiempo, como uno de los que presenta mucha complejidad. Podemos decir que Simple por que asumimos que los individuos básicamente se perciben estimulados o motivados a actuar de un proceder tal que les generen compensación.

Resulta, entonces que, motivar a las personas tiene que ser elemental; sencillamente hay que descubrir lo que anhela y ubicarlo como asequible retribución. Aunque, es en este punto, donde se exterioriza lo engorroso del desarrollo motivacional. Ocurre que lo que un individuo estima como una retribución conveniente, para otro diferente, puede estimarla de insuficiente, inútil o insignificante. Los seres humanos se diferencian considerablemente en el modo en que usufructúan sus conveniencias para lograr el éxito. Por consiguiente, en el quehacer diario de los individuos es factible encontrar que la acción que un individuo estima esencial para lograr el esperado éxito, probablemente sea percibida por otro como inalcanzable. Para establecer la trascendencia de la motivación, es obligatorio ahondar crecidamente referente a la temática de la intención de investigar de forma específica cada coeficiente, cada táctica a emplear para promover al colaborador sea cual fuere las características de las instituciones. El comportamiento humano es

la consecuencia mutua de dos fortalezas, las procedentes del universo exterior, conocidas como extrínsecas y las que se desatan en el interior mismo del ser humano es decir las intrínsecas. En concordancia con estas deducciones, lo esencial para que una institución logre sus objetivos traducido como éxito, sea cual fuere su razón de ser, es ostentar gerentes lucidos de la complejidad del desarrollo motivacional, únicamente de esta forma y examinándola como un suceso de la vida podrán dominar las tácticas para lograr que los individuos realicen las actividades por lo cual están en un determinado puesto laboral. Las primeras, tal como se les advierte por medio de la percepción, se constituyen de cosas, individuos y desplazamientos, fuerzas y componentes del organismo, completamente organizado en lo que se designa universo existente. Determinado por la superficie, se localiza el medio secundario, el ámbito organizacional intrínseco, ósea, la potestad de las células que emanan y fenecen, de las permutas del metabolismo, de los productos internos y de los medios fisiológicos. Las causas que supeditan la motivación provienen del uno y el otro reino. La alta Gerencia debe poseer vasta información relativa a las conjeturas y prototipos que han sido sugeridos por investigadores de la conducta humana y ser lucido de estos vectores, de estos multiplicadores internos y externos que convergen para incitar la conducta de la persona.

No obstante, todas las conjeturas de la motivación contienen fundamentos que vienen a establecerse en sostén para la actual investigación. En la actualidad podemos afirmar que se estiman esenciales, las concernientes a la proyección moderna de la motivación. Landy y Becker mencionado en Stoner (1996), organizan a los múltiples planteamientos contemporáneos ante la conjetura de la motivación y su empleo en cinco escalas: la teoría de las metas, la de las necesidades y la de las expectativas. (p. 491-492). Los planteamientos teóricos antes aludidos sirven como fundamento de la investigación, la teoría de las tres necesidades, Atkinson mencionado por Stoner (1996), con respecto a la misma manifiesta: "los seres humanos

motivados detentan tres estímulos fundamentales: de afiliación o asociación con los demás, de logro y de poder. La necesidad de afiliación, alude a la predisposición del individuo de laborar de manera conjunta con otros individuos que estiman como sus compañeros, lo cual es eficiente para las instituciones porque en conjunto pueden obtener los objetivos con el mínimo impulso y en el tiempo más corto. La necesidad de logro, tiene correlación con el nivel de motivación que poseen los seres humanos que aplican las actividades laborales" (p. 492). A los seres humanos con excesiva carencia de logro les agrada admitir obligaciones para solucionar situaciones problemáticas; tienden a instaurar objetivos propios con un nivel medido de complicaciones y transitar crisis o riesgos para lograr dichos objetivos; por lo demás consideran grandemente en la calidad de actuación, la retroinformación. La necesidad de poder, alude al nivel de manejo que el individuo pretende obtener sobre su realidad. Esta carencia puede tener correspondencia con la manera como los individuos conducen el éxito o la bancarrota. El pánico a la crisis, y el deterioro de la capacidad de poder particular, puede convertirse en un impulso trascendente para algunos individuos. De acuerdo con Stoner (1996), la teoría de la equidad, se cimienta en la hipótesis de que un coeficiente central para la motivación es el desarrollo evolutivo particular en relación a la justicia y equidad de la compensación recibida. Los seres humanos se perciben motivados cuando comprueban satisfacción con lo que acogen de un sacrificio en proporción con el sacrificio que ejecutan. Esta condición comprende que si otros logran aumentar sus buenos resultados minimizando esfuerzos se tratará de justicia, y en esta situación el involucrado tratará de enmendar la condición de injusticia reduciendo su esfuerzo, observando fallas de inasistencia o abandonando.

Maslow y su Estudio de la Motivación

Maslow Abraham, de origen norteamericano, especialista en psicología, vino al mundo en 1908, en la proposición de su Pirámide de Maslow,

expresa una clasificación de las necesidades de manera jerarquizada en cinco grados o niveles diferentes en los cuales la función de la persona es realizar cada nivel, con esta realizó una importante teoría de la personalidad, en la que expresa, entre otras fisonomías, la Teoría de la Motivación.

El nivel quinto que viene a ser la cúspide, laboralmente alude a la probabilidad de emplear absolutamente la inventiva, la destreza y la pericia, es decir es la que se refiere a la autorrealización de los individuos. El nivel cuarto en el entorno de la ocupación del individuo sería el dominio de actividades que posibiliten una sensación de éxito y compromiso, retribución, espaldarazo y promociones, es decir esta incumbe a las necesidades de deferencia y sostenimiento de un estatus. Para el nivel tercero referido al entorno laboral se alude a las relaciones de trabajo, al compañerismo y a las probabilidades de interrelacionarse con otros individuos, es decir involucra las necesidades sociales como confraternidad, conjunción, afecto, etc. El segundo nivel en la figura laboral corresponde a los requisitos de permanencia en el trabajo, garantía laboral, seguridad social y remuneración mucho mayor al mínimo es decir este nivel concierne a la necesidad de protección y seguridad de la persona y por último el primero de los niveles concierne a las obligaciones fisiológicas como alimentación, pernoctación e ingerir líquidos; esta también es denominada de necesidades primarias para la sobrevivencia de las personas, laboralmente se consideraría la remuneración y requisitos laborales mínimos.

Las singularidades que ha determinado Maslow Abraham son las subsecuentes:

-) En magnitud a que el individuo logra dominar sus carencias elementales aparecen progresivamente carencias de alineación superior; no todas las

personas perciben carencias de autorrealización, debido a que es una victoria personal.

-) Las necesidades anatómicas nacen con el individuo, las demás carencias emanan con el lapso del tiempo.
-) Las carencias elementales advierten para su satisfacción un periodo motivador parcialmente reducido, en contraste, las carencias superiores exigen de un periodo más largo.
-) Solamente las carencias no saciadas contribuyen en la conducta de todos los individuos, pues la carencia satisfecha no produce conducta alguna.

Planteamiento de Mc Clelland David sobre Motivación

McClelland sustenta que en forma general todas y cada una de las personas cuentan con:

- ❖ **Necesidad de poder.** – alude a la carencia de alcanzar que los otros individuos procedan de un modo que de otra forma probablemente nunca harían, vale decir que alude al anhelo de poseer repercusión, de contribuir y manejar a los demás.
- ❖ **Necesidad de logro.** - Se remite a la pretensión por destacar, el triunfo en contexto con un conjunto de parámetros, la contienda por el éxito.
- ❖ **Necesidad de afiliación.** – esta alude a la aspiración de vincularse con los otros individuos, por consiguiente, se remite a emprender vínculos interpersonales amicales en contexto con los otros miembros de la institución.

- ❖ Las personas estarán motivadas, en relación directa con la intensidad de la aspiración de realizarse, en tenor de una regla de excelencia o de poseer el triunfo en un contexto competitivo.

- ❖ En el estudio con respecto a la necesidad de logro, David McClelland ubico que los emprendedores grandes se distinguen unos de otros por su anhelo de ejecutar mucho mejor las actividades. Identifican entornos, en las que posean el cometido personal de proponer soluciones a las situaciones problemáticas, circunstancias en las que tengan la facultad de acoger una retroalimentación veloz con respecto a su desempeño, con el objetivo de conocer si vienen mejorando o no y por último, un contexto en los que estén en capacidad de establecer objetivos ambiciosos; sin embargo les incomoda lograr el éxito al azar, por lo tanto propician el reto de laborar en un desafío y asumir con la responsabilidad personal del logro o fracaso. También, eluden las actividades no muy sencillas o muy problemáticas. Al vencer dificultades, anhelan percibir el resultado, es decir su logro o caída, se basan en sus acciones propias. Los emprendedores grandes trabajan mejor cuando notan que poseen una ocasión de logro del 50% y una de debacle de 50%, pues así adquieren una excelente probabilidad de percibir una sensación de éxito y beneplácito de sus trabajos.

Desempeño Laboral

Chiavenato (2015) conceptualiza el ejercicio, como las actividades o conductas contempladas en los trabajadores que son notables en la conquista de las metas de la institución. En consecuencia, enuncia que un excelente ejercicio laboral es el baluarte más importante con la que dispone una institución.

Chiavenato (2015) el ejercicio laboral es eficiencia del individuo que labora al interior de las instituciones, la cual es indispensable para la institución,

funcionando la persona con un trabajo grande y de complacencia laboral. En esa orientación, el ejercicio laboral de los individuos va a estar supeditado a su conducta y además del rendimiento logrado.

Dimensiones del Ejercicio Laboral

- a. Rendimiento laboral.** – Radica en el acrecentamiento o depreciación de la productividad originada de las diferencias del patrimonio, la ocupación, la metodología e indistintamente algún otro factor.

- b. Efectividad Laboral.** - Está vinculado con la conquista de las metas y/o rendimiento esperado.

- c. Eficiencia en el trabajo.** – Valor o cuantía en que se emplean el patrimonio de la institución para ejecutar una actividad o alcanzar un objeto. Compromete la destacada forma de ejecutar o elaborar las cosas (reducción de sacrificio y coste).

1.5. HIPOTESIS

La aplicación de un clima organizacional adecuado permitirá mejorar el ejercicio ocupacional de los servidores de la Municipalidad del distrito de Pamparomás, provincia de Huaylas, 2018.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. Objetivo General

Establecer que el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad del Distrito de Pamparomás, Provincia de Huaylas en el 2018.

1.6.2. Objetivos específicos

1. Determinar el clima organizacional de la administración municipal del distrito de Pamparomás, provincia de Huaylas 2018.
2. Determinar el desempeño laboral de los trabajadores en el municipio distrital de Pamparomás perteneciente a la provincia de Huaylas 2018.
3. Estimar si existe relación entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral en los trabajadores del municipio distrital de Pamparomás en el 2018.
4. Determinar la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y la eficacia laboral en los trabajadores del municipio distrital de Pamparomás en el 2018.
5. Interpretar si existe relación entre la motivación del personal y la eficiencia laboral en los trabajadores del municipio distrital de Pamparomás, en la provincia de Huaylas en el 2018.

CAPITULO II: METODOLOGIA

2.1. MODELO DE INVESTIGACIÓN

La Metodología que se utilizó fue Hipotético - deductivo, porque partió de una aseveración o hipótesis y se confrontó con los hechos o resultados. Además, el presente estudio es de una tipificación correlacional descriptiva elemental o Básica de planteamiento sesgado de ningún modo experimental ya que no manipulamos en ningún momento las variables solo se observaron y describieron, habiéndose levantado la información en un momento único donde relacionamos el medio laboral y el ejercicio ocupacional de los servidores en el Municipio Distrital de Pamparomás 2018.

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

El estudio tuvo una población compuesta por 44 empleados de cada uno de los niveles que desempeñan sus prestaciones en el Municipio del Distrito de Pamparomás, los mismos que se desempeñan en las diversas áreas, empero cuentan con diversos grados de formación académica (secundaria, técnica, universitaria). Teniendo una población total de 44 servidores.

En tanto la muestra tomada para la presente investigación es igual a la población debido a que es pequeña $N = 44$. La muestra es de 44 servidores.

2.3. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS PARA EL ESTUDIO

Metodológicamente los mecanismos y procedimientos empleados en la obtención de la información necesaria los detallo a continuación:

Técnica

Se utilizó como técnica la Encuesta, mediante la cual se contrastó en los trabajadores pertenecientes al municipio distrital de Pamparomás, la afectación que genera la zona Organizacional en el ejercicio laboral.

Instrumento

Se empleó como herramienta, las interrogantes, constituidas por un conjunto de preguntas direccionadas a recabar las respuestas de los servidores públicos del gobierno municipal Distrital de Pamparomás.

2.4. ANALISIS Y PROCEDIMIENTO DEL ESTUDIO

Es sometido a validación el instrumento utilizándose para ello el dictamen de conocedores, para lo cual, se prorrató a tres peritos en la especialización, los mismos que transmitieron su juicio en relación al escrito y al fondo del sondeo, realizando algunas observaciones las que se levantaron y señalaron que la herramienta es empleable a las áreas de la investigación. Los profesionales expertos que validaron el instrumento fueron:

- Dr. Ing. Luis Hugo Avalos Aurora
- Dr. C.P.C. Luis Venegas Gordillo
- Dr. C.P.C. Ernesto León Alva.

Validado técnicamente el cuestionario, se procedió a su aplicación en la población integrada por los empleados del Municipio del gobierno Distrital de Pamparomás. La aplicación del instrumento se ejecutó de manera directa a los servidores públicos a efecto de custodiar la fidelidad en el recojo de la información y demostrar la hipótesis planteada.

Se recogió el cuestionario aplicado, procediéndose a la codificación correspondiente y su vaciado en el software de almacenamiento de información para posteriormente construir con dichos resultados representaciones gráficas y cuadros comparativos entre las dimensiones consideradas en el presente estudio y las variables que intervienen.

Seguidamente, se ejecutó la determinación, entendimiento y explicación de las conclusiones, teniéndose en cuenta la Gradación de Estimación Representativa, Instrumento que incluye enunciados de una sucesión de atributos y propiedades singulares, asociado de un patrón graduado referente a lo aliciente que es motivo a medir. Para lo cual se tiene:

1	Nunca	Malo
2	A veces	Regular
3	Casi Siempre	Bueno
4	Siempre	Muy Bueno

CAPITULO III: RESULTADOS

Con respecto a dimensiones y variables obtenemos de forma descriptiva los resultados siguientes:

3.1 VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

a. Comunicación Interpersonal

Tabla N° 01

Sinceridad en la Comunicación entre empleados.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	3	7%
Casi siempre	11	25%
A veces	25	57%
Nunca	5	11%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se consigue advertir que el 57 % de los empleados aseveran que de vez en cuando se comunican con sinceridad, seguido de un 25% que casi siempre se comunican con sinceridad, el 11% nunca logran una comunicación sincera y el 7% aseguran que siempre se comunican con sinceridad. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que a veces logran entre empleados una sincera comunicación en la administración distrital municipal de Pamparomás.

Tabla N° 02

Ambiente de confianza entre empleados.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	2	5%
Casi siempre	12	27%
A veces	24	55%
Nunca	6	14%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se consigue advertir que 55 % de los empleados aseveran que en la municipalidad a veces existe un ambiente de confianza entre los empleados, el 27% dice que casi siempre, el 14% que nunca, y el 5% aseguran que siempre existe un ambiente de confianza. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que el a veces hay ambiente de confianza entre los empleados Municipales del distrito de Pamparomás.

Tabla N° 03

Relación armoniosa en medio de empleados.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	4	9%
Casi siempre	9	20%
A veces	25	57%
Nunca	6	14%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se consigue advertir que 57% de los empleados aseveran que en la municipalidad a veces existe una relación armoniosa entre los empleados, el 20% dice que casi siempre, el 14% que nunca, y el 9% aseguran que siempre hay una relación armoniosa entre los empleados. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que el a veces hay una relación armoniosa entre los empleados de la Municipalidad de Pamparomás.

b. Independencia en las decisiones

Tabla N° 04

Elección de decisión en el área de trabajo.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	2	5%
Casi siempre	3	7%
A veces	15	34%
Nunca	24	55%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se advierte que el 55% de los empleados públicos nunca toman decisiones en su puesto de trabajo, el 34% que a veces, el 7% casi siempre, y el 5% aseguran que siempre toman decisiones en sus puestos de trabajo. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que en la Municipalidad de Pamparomás los empleados nunca toman decisiones en sus puestos de trabajo.

Tabla N° 05

Responsabilidad del trabajador.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	13	30%
Casi siempre	10	23%
A veces	16	36%
Nunca	5	11%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se consigue notar que el 36% de los empleados indican que a veces son responsables del trabajo que realizan, el 30% siempre lo son, el 23% que casi siempre, y el 11% aseguran que nunca son responsables del trabajo que realizan. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que a veces los trabajadores de la Municipalidad de Pamparomás son responsables del trabajo que realizan.

Tabla N° 06

Horario del trabajo.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	3	7%
Casi siempre	29	66%
A veces	7	16%
Nunca	5	11%
TOTAL	44	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se alcanza advertir que el 66% de los empleados públicos indica que casi siempre la jornada laboral les posibilita realizarse en su área laboral, el 16% a veces, el 11% que nunca, y el 7% aseguran que siempre la jornada laboral les posibilita sentirse realizados en su área ocupacional. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que casi siempre el horario del trabajador en la Municipalidad de Pamparomás les permite desarrollarse en su propia área ocupacional.

c. Motivación laboral

Tabla N° 07

Son adecuados las concesiones en salud que atienden al servidor municipal.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	1	2%
Casi siempre	5	11%
A veces	24	55%
Nunca	14	32%
TOTAL	44	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se permite percibir que el 55% de los empleados públicos afirma que a veces son adecuados los beneficios de salud, el 32% que nunca, el 11% que casi siempre y el 2% que siempre son adecuados los beneficios de salud. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que a veces son adecuados los beneficios de salud que brinda la Municipalidad de Pamparomás.

Tabla N° 08

Está de acuerdo con la remuneración salarial.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	25	57%
Nunca	19	43%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se alcanza advertir que el 57% de los empleados públicos indica que a veces están de acuerdo con la remuneración salarial que reciben por su trabajo, el 43% que nunca y el 0% que casi siempre y siempre están de acuerdo con la remuneración salarial que perciben. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que los empleados públicos Municipales de Pamparomás a veces están de acuerdo con la remuneración salarial que perciben por su trabajo.

Tabla N° 09

El ambiente de trabajo le permite desenvolverse.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	5	11%
Casi siempre	27	61%
A veces	8	18%
Nunca	4	9%
TOTAL	44	100 %

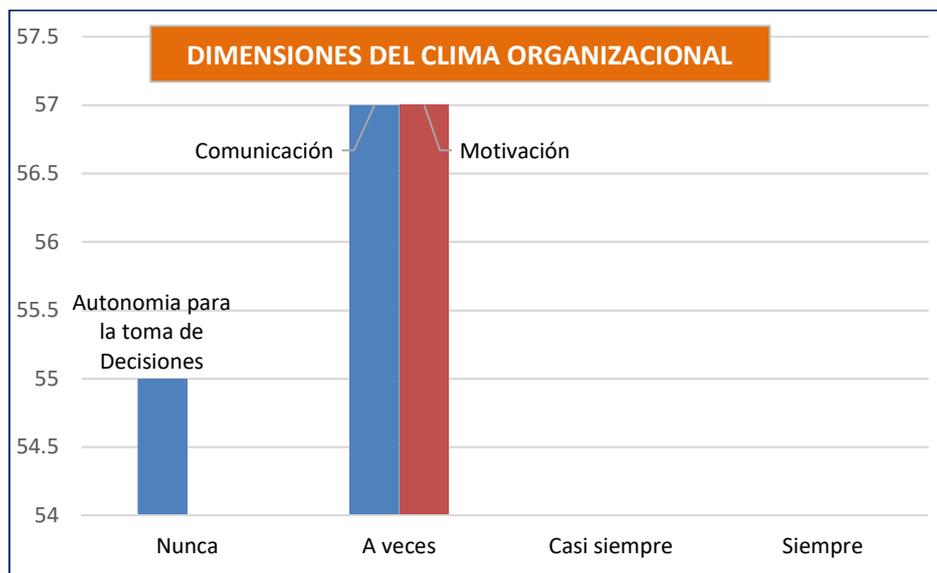
Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se permite percibir que el 61% de los empleados públicos expresan que poco más se pueden desenvolver en el ambiente de trabajo donde laboran, el 18% que a veces, el 11% que siempre y el 9% que nunca se pueden desenvolver en el ambiente de trabajo. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que casi siempre se pueden desenvolver en el ambiente donde laboran los empleados de la Municipalidad de Pamparomás.

Figura N° 01

Magnitudes del Clima Organizacional como Variable



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se puede observar las tres magnitudes que tiene el Clima Organizacional como variable donde se puede apreciar que la dimensión Comunicación y Motivación tienen el valor de “A veces” en ambos casos por lo que se afirma que en la Municipalidad de Pamparomás la Motivación y la Comunicación es regular; en cambio la magnitud Autonomía en la ejecución de decisiones tiene el valor de “Nunca” que quiere decir que en la Municipalidad de Pamparomás los empleados no toman decisiones en sus puestos de trabajo. El Clima Organizacional se define en la Municipalidad de Pamparomás como regular.

3.1 VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

a. Productividad Laboral

Tabla N° 10

Eficiencia del trabajador en tareas asignadas.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	6	14%
Casi siempre	25	57%
A veces	13	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se alcanza advertir que el 57% de los empleados públicos indican que poco más o menos continuamente alcanzan con eficiencia las tareas asignadas, el 30% a veces, el 14% siempre y el 0% nunca logran las tareas asignadas. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que casi siempre logran con eficiencia las tareas asignadas por los jefes en la Municipalidad de Pamparomás.

Tabla N° 11

Cumplimiento del trabajo con Eficacia.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	5	11%
Casi siempre	26	59%
A veces	13	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se alcanza advertir que el 59% de los empleados públicos casi siempre cumplen el trabajo con eficacia, el 30% a veces, el 11% que siempre y el 0% que nunca cumplen con eficacia el trabajo encomendado. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que casi siempre los empleados públicos de la administración Municipal de Pamparomás cumplen con eficacia el trabajo.

Tabla N° 12

Valor de la productividad del empleado público conforme a lo determinado.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	6	14%
Casi siempre	19	43%
A veces	16	36%
Nunca	3	7%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se alcanza advertir que el 43% de los empleados públicos manifiestan que casi siempre el valor de producción del trabajador esta de acorde a lo establecido, el 36% que a veces, el 14% siempre y el 7% que nunca el valor de productividad del empleado público esta de conforme a lo determinado. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que casi siempre el nivel de producción del trabajador de la Municipalidad de Pamparomás está de acorde a lo establecido.

b. Eficacia Laboral

Tabla N° 13

Cumplimiento de metas dentro de los cronogramas.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	2	5%
Casi siempre	13	30%
A veces	23	52%
Nunca	6	14%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se alcanza advertir que el 52% de los empleados públicos expresan que a veces cumplen con las metas dentro de los cronogramas, el 30% que casi siempre, 14% que nunca y 5% que siempre logran cumplir con las metas dentro de los cronogramas de trabajo. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que los empleados públicos municipales del distrito de Pamparomás a veces cumplen con los objetivos dentro de los cronogramas.

Tabla N° 14

Conocimiento de funciones.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	11	25%
Casi siempre	8	18%
A veces	25	57%
Nunca	0	0%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se alcanza advertir que el 57% de los empleados públicos municipales a veces conocen sus funciones, el 25% siempre, el 18% casi siempre y el 0% que nunca conocen sus funciones. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que a veces los trabajadores de la Municipalidad de Pamparomás conocen sus funciones.

Tabla N° 15

Desarrolla su trabajo con calidad.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	5	11%
Casi siempre	16	36%
A veces	18	41%
Nunca	5	11%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se alcanza advertir que el 41% de los empleados públicos municipales expresan que a veces desarrollan su trabajo con calidad, el 36% casi siempre, y el 11% que nunca y siempre desarrollan su trabajo con calidad. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que a veces los empleados públicos municipales del distrito de Pamparomás desarrollan con calidad su trabajo.

c. Eficiencia Laboral

Tabla N° 16

Responsabilidad acorde a su capacidad profesional.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	3	7%
Casi siempre	14	32%
A veces	23	52%
Nunca	4	9%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se alcanza advertir que el 52% de los empleados públicos municipales preguntados expresan que a veces su nivel de responsabilidad está en consonancia con su idoneidad ocupacional, el 32% que casi siempre, el 9% que nunca y el 7% que siempre su nivel de responsabilidad está conforme a su competencia ocupacional. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que a veces el nivel de responsabilidad de los empleados públicos municipales del distrito de Pamparomás está conforme a su competencia ocupacional.

Tabla N° 17

Grado de adaptabilidad del trabajador a los cambios.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	5	11%
Casi siempre	25	57%
A veces	11	25%
Nunca	3	7%
TOTAL	44	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se alcanza advertir que el 57% de los empleados municipales públicos exponen que casi siempre consiguen adaptarse a los cambios dentro del trabajo, el 25% que a veces, el 11% que siempre y el 7% que nunca se logran adaptar a los cambios dentro del trabajo. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que casi siempre los empleados municipales públicos del distrito de Pamparomás logran adaptarse a los cambios dentro del trabajo.

Tabla N° 18

Grado de conocimientos técnicos le permite desenvolverse.

RESPUESTA	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	5	11%
Casi siempre	22	50%
A veces	13	30%
Nunca	4	9%
TOTAL	44	100 %

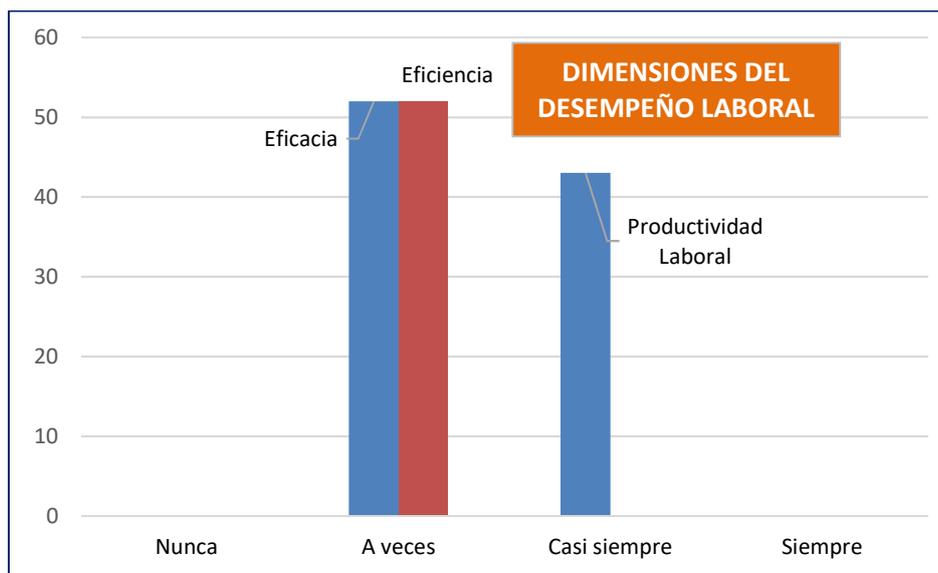
Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se alcanza advertir que el 50% de los empleados municipales públicos indican que casi siempre sus conocimientos técnicos les permite desenvolverse en su puesto de trabajo, el 30% que a veces, el 11% que siempre y el 9% que nunca sus conocimientos técnicos les permite desenvolverse en su puesto de trabajo. En conclusión, el mayor porcentaje nos indica que casi siempre se pueden desenvolver en su puesto de trabajo.

Figura N° 02

Variable Desempeño Laboral y sus Dimensiones



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación:

Se puede observar las tres magnitudes de la variable Desempeño laboral, además que las magnitudes Eficiencia y Eficacia tiene el valor “A veces” lo que indica que la Eficacia y Eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad de Pamparomás es regular y que la dimensión Productividad laboral tiene el valor “Casi siempre” que significa que la productividad de los empleados municipales públicos del distrito de Pamparomás es buena. Resumiendo, el Desempeño laboral de los de los empleados municipales públicos del distrito de Pamparomás es regular.

CAPITULO IV:

ANALISIS Y DISCUSIÓN

4.1 En la Municipalidad de Pamparomás existe un Clima Organizacional Regular ya que los valores de la dimensión comunicación interpersonal fueron del 57% a veces para la comunicación entre los empleados de la Municipalidad de Pamparomás, 55% a veces para el ambiente de confianza entre trabajadores, y 57% a veces para la relación armoniosa en las áreas de trabajo; por añadidura para la autonomía como dimensión en ejecución de decisiones se tuvo 55% nunca toman decisiones en sus puestos de trabajo, 36% a veces son responsables del trabajo que realizan y 66% casi siempre, el itinerario laboral les posibilita realizarse en su ubicación ocupacional y, tratándose de la dimensión Motivación laboral los empleados públicos municipales del distrito de Pamparomás afirmaron que el 55% de a veces los beneficios de salud son adecuados, 57% a veces están de acuerdo con la remuneración salarial y 61% casi siempre el ambiente donde laboran les permite desenvolverse en su trabajo. Se debe señalar que la calificación de clima organizacional está asociada a la autonomía para la ejecución de decisiones, a la transmisión intercomunicacional, al aliciente laboral y otros concernientes a la conducta.

Para John Ivancevich, define que para el clima organizacional es necesario aprender sobre capacidades, valores, acciones y percepciones dentro de la institución laboral en su conjunto, mientras se trabaja en grupo, estos deben estar basados en principios, métodos y teorías propuestas por disciplinas sociales como la antropología social, la sociología y otra disciplina científica como es la psicología.

Cabe recordar que fuera de esta, hay diferentes definiciones de clima organizacional, sin embargo, desde mi punto de vista coincide con mis resultados por ser la más diáfana y precisa.

4.2 Los servidores municipales distritales de Pamparomás en lo referido a Desempeño laboral su calificación es Regular pues los valores de las dimensiones Productividad laboral fueron que casi siempre el 57% alcanzan competentemente las actividades adjudicadas, 59% cumplen con efectividad

su labor y 43% su grado de realización o producción es coherente con lo esperado; en la dimensión Eficacia laboral el valor fue de a veces el 52% cumplen con las metas de los cronogramas, 57% conocen sus funciones y 41% alcanzan llevar adelante su labor con eficiencia y calidad; finalmente para la Eficiencia laboral como dimensión se obtuvo que a veces el 52% de los trabajadores dice que su nivel de obligación está conforme con la competencia profesional, el 57% casi siempre logra adaptarse a los cambios y el 50% de los trabajadores dice que su nivel de conocimientos técnicos les posibilita su crecimiento en su área laboral.

(Chiavenato I. , 2015), afirma que el ejercicio laboral es eficiencia del individuo que labora al interior de las instituciones, la cual es indispensable para la institución, funcionando la persona con un trabajo grande y de complacencia laboral.

En esa orientación, el ejercicio laboral de los individuos va a estar supeditado a su conducta y además del rendimiento logrado.

- 4.3 Existe un vínculo en medio de la intercomunicación personal y productividad ocupacional de los trabajadores municipales distritales de Pamparomás ya que a veces existe una comunicación abierta y sincera, a veces existe un ambiente armonioso lo que conlleva a que casi siempre logren cumplir las tareas encomendadas.

Este vínculo se constata conforme a (Antonio P, 2015), que sostiene que la comunicación se da siempre y cuando exista "interrelación bilateral entre ambos polos del esquema relacional (Transmisor-Receptor)" ejecutando el "principio de bivalencia" que repercute directamente en las actividades de los involucrados.

Este desarrollo se comprueba en la conducta de los empleados de la municipalidad distrital de Pamparomás remarcándose la teoría de la jerarquía.

- 4.4 En cuanto a la eficacia laboral y la libertad en toma de decisiones de los servidores públicos municipales distritales en Pamparomás, tienen una

relación estrecha ya que, como nunca toman decisiones en sus puestos de trabajos solo a veces cumplen las metas de sus cronogramas. Este producto expone que la libertad es concluyente en la operatividad del servidor público. Esto se propugna en la teoría de Mc Clelland quien asevera que “el ser humano posee necesidades de poder y autonomía” lo que se demuestra en la conducta de los empleados.

Coincidiendo con los resultados obtenidos en la presente investigación.

4.5 Existe un vínculo dentro de la eficiencia laboral y la motivación del personal de los empleados municipales distritales de Pamparomás ya que a veces están de acuerdo con las remuneraciones salariales y los beneficios de salud por lo que también solo a veces son responsables de su trabajo y a veces su nivel de conocimientos técnicos les permite desenvolverse en su puesto de trabajo.

La motivación interviene como una función primordial en la eficiencia del empleado, tal como lo corrobora Maslow con su Teoría de la Motivación.

De igual forma se demuestra que la motivación es fundamental para la eficiencia laboral.

4.6 Por último se afirma que el medio organizacional afecta el desempeño ocupacional de los empleados municipales distritales de Pamparomás, en la Provincia de Huaylas en el año 2018 ya que ambas variables son de valor regular y también lo asevera (Arizmendi Diaz, 2015), quien en su investigación concluye que, en la búsqueda de la perfección en el trabajo, con un mejor medio organizacional, hay una mayor predilección por ejecutar actividades ocupacionales difíciles. Además, señala que lo que le posibilita establecer que en un clima organizacional favorable de expresa el deseo de ser mejor en situaciones interpersonales. Dessler, alude que el medio organizacional establece la manera en que el empleado advierte su labor ocupacional, su eficiencia, su producción y performance laboral. Conclusiones análogas se alcanzaron en diversos estudios, los mismos que son indicados en los antecedentes. Como por ejemplo las conclusiones

logradas por Arizmendi Díaz, quién determino un vínculo del Medio Organizacional con la Motivación de logro de los empleados mexicanos.

En correspondencia al producto universal, en el cual se aceptó la hipótesis, encontramos que afirmativamente existe correspondencia significativa entre el medio organizacional y desempeño laboral municipal distrital en Pamparomás, tal como lo establece Dessler. El mismo que expresa que el clima o medio organizacional resuelve la manera en que el empleado advierte su labor ocupacional, eficiencia, producción y desempeño ocupacional.

CAPITULO V: CONCLUSIONES

1. Se ha establecido que hay una relación de dependiente entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral, ya que lo “regular” del Clima Organizacional es causa para el efecto de “casi siempre” del desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pamparomás.
2. Se ha determinado como “Regular” el Clima Organizacional en la Municipalidad distrital de Pamparomás perteneciente a la provincia de Huaylas en el 2018, pues se demuestra que sus magnitudes determinantes Comunicación interpersonal con 57% y Motivación laboral 56%, tienen el valor de “A veces” en ambos casos y en la magnitud Autonomía para la toma de decisiones con 55% tiene el valor de “Nunca”.
3. Se ha estimado como “Regular” el Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pamparomás en el 2018, pues la investigación demuestra que las magnitudes determinantes como Productividad con 53% en promedio tiene el valor “Casi siempre”, la Eficacia con 50% en promedio tiene un valor de “A veces” y la Eficiencia con 43.6% en promedio tiene un valor de “Casi siempre”
4. Se ha establecido que, si existe relación entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral de los empleados municipales distritales en Pamparomás ya que **a veces** con 57 % existe una comunicación sincera, casi siempre con 61 % un ambiente laboral que permite desenvolverse, lo que conlleva a que se refleje en la productividad laboral con 53% en promedio en **casi siempre** respecto a eficiencia, cumplimiento y acorde a lo establecido el nivel de producción.
5. Se ha interpretado que la relación es estrecha entre la autonomía para la toma de decisiones y la eficacia laboral en los servidores públicos de la Municipalidad del Distrito de Pamparomás ya que “nunca” toman decisiones en sus puestos de trabajos con 55% se refleja en que “a veces” cumplen las metas de sus cronogramas con un 52%.

6. Se ha establecido la existencia de una relación entre la motivación del personal y la eficiencia laboral en los trabajadores del municipio distrital de Pamparomás, ya que se demuestra que **a veces** con 57% están de acuerdo con las remuneraciones salariales y a veces con 55% consideran adecuados los beneficios de salud que reciben lo que conlleva a estar desmotivados para el trabajo.

CAPITULO VI: RECOMENDACIONES

- 6.1 Proponer a la Municipalidad del Distrito de Pamparomás promover iniciativas de proyectos integrales orientados a fortalecer el clima o medio Organizacional con el objetivo de optimizar el ejercicio ocupacional de sus servidores.
- 6.2 Emplear adecuadamente los recursos de motivación laboral e incorporar nuevas formas de incentivar al empleado municipal como podría ser: distinción ocupacional o laboral, promover asensos, beneficios sociales, mejora de sueldos entre otros.
- 6.3 Proponer la formulación, aprobación y difusión de un Programa de interrelación comunicacional para reforzar los campos vinculados a la eficacia, incluyendo temas de relaciones humanas y arte comunicacional.
- 6.4 Elaborar un Plan de Talleres y Capacitaciones permanentes, orientadas al desarrollo personal, autoestima, liderazgo, manejo de conflictos, toma de decisiones, trabajo en equipo, etc. con metodologías participativas que logren una mejor integración e intercomunicación entre los trabajadores municipales de todas las áreas.
- 6.5 Monitorear la práctica de valores, trato cordial entre los trabajadores, acatamiento a sus derechos laborales, relaciones con equidad y justicia lo que tiene que ser una filosofía institucional de desarrollo.
- 6.6 Las habilidades de los trabajadores deben ser aprovechadas, la alta dirección debe implementar institucionalmente dentro de la política institucional los incentivos, la libertad para la toma de decisiones de los colaboradores en la solución de problemas en sus desempeños ocupacionales en base a criterios establecidos previamente.

CAPITULO VII:
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ARIZMENDI, E. (2015). La relación del clima organizacional en la motivación de logro de trabajadores mexicanos. México.

BITTEL, L. (2000). Administración de personal. Traducción José Real Gutiérrez.

CHIAVENATO, I. (2015). Gestión del Talento Humano. España. Mc. Graw Hill Interamericana de España.

GONZALES, A. (2015). Proceso Administrativo, Primera Edición EBOOK. Grupo Editorial PATRIA. México.

SANDOVAL, M. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10 (27) (2004), pp. 78-82.

Alarcón, M. y. (2016). El clima organizacional y el desempeño del personal administrativo del GAD municipal del cantón Pastaza (Tesis de grado). Ecuador:

Recuperada

<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5041/1/TUPADM00132016.pdf>.

Arango Mezaraimé & Barrera Travezaño (2013). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucará - Acobamba, periodo 2013, Tesis para optar el grado de licenciado en Administración.

Ayuque (2016) “Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica-2014”. Tesis para optar por el título de licenciado en administración. Universidad Nacional de Huancavelica.

Ayllon, A. (2012). Tesis: Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chupaca. Perú: Universidad Nacional del Centro Del Perú.

Caballero (2015). “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia”, Tesis de maestría. Huaraz.

Luengo, Y. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. Maracaibo, Venezuela (Tesis). Universidad de Zulia

Quispe (2015). “Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”. Tesis de pre grado. Universidad Nacional José María Arguedas.

Rivas (2015). “Clima Organizacional y desempeño laboral de los servidores de las Municipalidades de la Red Sondor- Andahuaylas, 2015”. Tesis de pregrado. Universidad Nacional José María Arguedas.

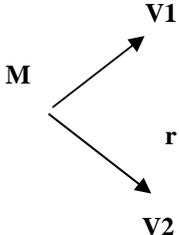
Rodríguez (2017) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Yungay, 2017. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría.

GRIMALDOS, A. Sanchez, H. Ramirez, E. (2018). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa restcafe s.a.s. repository.ucc.edu.co.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organizacional_Rescafe.pdf

SOSA, A (2016). El Clima Organizacional. www. Monografias.com.
<https://www.monografias.com/trabajos75/clima-organizacional/clima-organizacional.shtml>

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA
TITULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION AFECTACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE SERVIDORES DE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPAROMAS 2018”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA: ¿Cómo el estado organizacional afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pamparomás, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar que el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad del Distrito de Pamparomás, Provincia de Huaylas en el 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el clima organizacional de la administración municipal del distrito de Pamparomás, provincia de Huaylas 2018. 2. Determinar el desempeño laboral de los trabajadores en el municipio distrital de Pamparomás perteneciente a la provincia de Huaylas 2018. 3. Establecer si existe relación entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral en los trabajadores 	<p>HIPOTESIS: La aplicación de un clima organizacional adecuado permitirá mejorar el ejercicio ocupacional de los servidores de la Municipalidad del distrito de Pamparomás, provincia de Huaylas, 2018.</p>	<p>VARIABLE 1: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interpersonal - Autonomía para la toma de decisiones. - Motivación Laboral. <p>VARIABLE 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productividad laboral. - Eficacia. - Eficiencia laboral. 	<p>La Metodología que se utilizará en la presente investigación será el Hipotético – deductivo, de Tipo Básica Descriptiva correlacional y de Diseño no experimental transversal. Su representación es:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- r --- V2 </pre> </div> <p>Donde: M; Muestra V1: Clima organizacional V2: Desempeño laboral. r: Relación entre variables.</p>

	<p>del municipio distrital de Pamparomás en el 2018.</p> <p>4. Determinar la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y la eficacia laboral en los trabajadores del municipio distrital de Pamparomás en el 2018.</p> <p>5. Establecer si existe relación entre la motivación del personal y la eficiencia laboral en los trabajadores del municipio distrital de Pamparomás, en la provincia de Huaylas en el 2018.</p>			
--	--	--	--	--

ANEXO N° 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Clima organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>(Ivancevich, 2006), Es el estudio del comportamiento, 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.</p>	<p>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.</p>	Comunicación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interpersonal - Ambiente de confianza. - Relación armoniosa. - Trabajo en equipo. - Dificultad para delegar funciones. 	1,2,3,4,5
		Autonomía para toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisión en el puesto. - Responsabilidad del trabajador. - Horario del trabajo. - Participación en toma de decisiones. - Puede hacer propuestas de mejora. 	6,7,8,9,10
		Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Los beneficios de salud. que recibe el trabajador. - La remuneración salarial del trabajador. - El ambiente. donde realiza el trabajo. - Recibe incentivos y premios. - Recibe capacitaciones. 	11,12,13,14,15

Desempeño Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>(Chiavenato I. , 2015), 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.</p>	<p>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.</p>	Productividad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia del trabajador. - Eficacia del trabajador. - Nivel de producción del trabajador. - Sabe los objetivos que debe alcanzar. - Trabaja en condiciones favorables. 	16,17,18,19,20
		Eficacia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Metas logradas. - Conocimiento de funciones. - Percepción del nivel de calidad de trabajo. - Es relevante las labores que ejecuta. - Apoya en el trabajo de compañeros. 	21,22,23,24,25
		Eficiencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad del trabajador. - Nivel de adaptabilidad del trabajador. - Nivel de conocimientos técnicos. - Sus errores le permiten aprender y mejorar. - Las capacitaciones le permite atender su cargo. 	26,27,28,29,30

ANEXO N° 03: CUESTIONARIO

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Este cuestionario tiene como objetivo realizar el diagnóstico del Clima organizacional y el Desempeño laboral de la Municipalidad del Distrito de Pamparomás, basado en la percepción real que tienen sus trabajadores. Elija la respuesta que crea conveniente a las preguntas y marque con X sus respuestas. Observe Ud. Que las alternativas no son todas iguales por lo cual agradecemos tomar atención antes de marcar sus alternativas.

(4) Siempre

(3) Casi siempre

(2) A veces

(1) Nunca

N°	VARIABLES	1	2	3	4
A	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL				
	Comunicación interpersonal				
1	¿Es abierta y sincera la comunicación entre los empleados de la municipalidad?				
2	En la institución municipal Existe un ambiente de confianza entre los compañeros de trabajo.				
3	En los grupos de trabajo o áreas dentro de la municipalidad ¿existe una relación armoniosa entre los trabajadores?				
4	¿En la municipalidad se trabaja en equipo para desarrollar y cumplir las actividades?				
5	¿El jefe inmediato no tiene dificultad para delegar funciones?				
	Autonomía y toma de decisiones				
6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?				
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?				
8	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?				
9	¿Ud. participa en las decisiones que se toman sobre el funcionamiento en su puesto de trabajo?				

10	¿Desde su puesto puedo hacer propuestas de mejora para el funcionamiento del Servicio?				
	Motivación				
11	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?				
12	¿Está de acuerdo con la remuneración que recibe?				
13	¿El ambiente donde labora le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?				
14	¿La organización utiliza incentivos para premiar las buenas labores?				
15	¿Usted percibe que le permiten capacitarse y progresar como persona?				
B	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL				
	Productividad laboral				
16	¿Logra eficientemente las tareas asignadas por su jefe?				
17	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?				
18	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?				
19	Se precisan perfectamente los objetivos que los servidores deben alcanzar.				
20	¿Las condiciones en las cuales labora son las más favorables para efectuar una labor de calidad?				
	Eficacia				
21	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?				
22	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?				
23	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?				
24	¿Estima relevante la realización de las labores que le toca ejecutar?				
25	¿Es usual apoyar el trabajo de los demás compañeros?				
	Eficiencia				
26	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?				
27	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?				
28	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?				
29	¿Considera los errores que comete como una oportunidad, para aprender y mejorar las tareas que se le han encomendado?				
30	¿Cree que las capacitaciones brindadas en la municipalidad le permiten atender satisfactoriamente las exigencias que demanda su cargo?				

GRACIAS POR SU PARTICIPACION