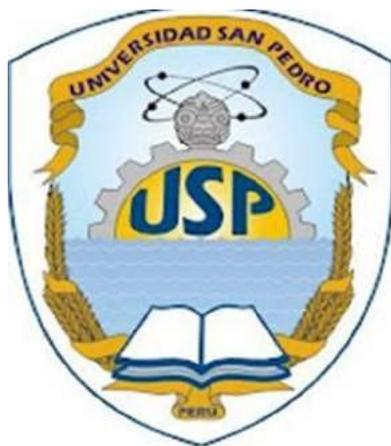


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores,
Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo, 2016

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Ponce Haro, Dante Joel

Asesor:

Lujan Torres, Jorge Alejandro

Huaraz – Perú

2016

PALABRAS CLAVE

| | |
|---------------------|--|
| TEMA | Clima organizacional y Desempeño laboral |
| ESPECIALIDAD | Administracion |

KEYWORDS

| | |
|------------------|--|
| TOPIC | : Organizational climate and job performance |
| SPECIALTY | : Administration |

Línea de Investigación:

Según OCDE

5. Ciencias Sociales

5.2. Economía y Negocios

5.2.3 Relaciones Industriales

TITULO

**El clima organizacional y el desempeño laboral de los
colaboradores, Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo,
2016**

**The organizational climate and the work performance of
employees, Municipality of Colquioc - Chasquitambo, 2016**

RESUMEN

El presente estudio de investigación se realizó para conocer el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc-Chasquitambo, 2016; como problema se planteó ¿de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc-Chasquitambo?, como hipótesis se planteó, el Clima Organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo y la metodología utilizada fue, el diseño descriptivo, no experimental de corte transversal, es decir no se manipularon las variables de estudio. La población y muestra de estudio estuvo compuesta por 16 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colquioc - Chasquitambo, para ello, se utilizó como instrumento la encuesta y se aplicó al total de colaboradores; posteriormente se recopiló los datos de la encuesta, la misma que fueron procesadas utilizando el software SPSS versión 22, cuyos resultados fueron representados a través de tablas y figuras, los cuales serán significativos para que la Municipalidad de Colquioc - Chasquitambo, tome las medidas correspondientes. Asimismo, los datos analizados se concluyeron que, el Clima Laboral influye de manera notoria en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo, los cuales serán tomados en cuenta para realizar las recomendaciones del caso.

ABSTRACT

The present research study was carried out to know the Organizational Climate and the work performance of the collaborators of the Municipality of Colquioc-Chasquitambo, 2016, as a problem was raised, how does the organizational climate influence the work performance of the employees of the Municipality of Colquioc-Chasquitambo ?, As hypothesis was raised, the Organizational Climate significantly influences the work performance of employees of the Municipality of Colquioc - Chasquitambo and the methodology used was the descriptive, non-experimental cross-sectional design, that is, the study variables were not manipulated. The population and study sample consisted of 16 workers from the District Municipality of Colquioc - Chasquitambo, for this, the survey was used as an instrument and applied to the total number of collaborators; Afterwards, the survey data was collected, which was processed using SPSS software version 22, whose results were represented through tables and figures, which will be significant for the Municipality of Colquioc - Chasquitambo, to take the corresponding measures. Likewise, the analyzed data were concluded that, the Labor Climate influences notoriously in the Labor Performance of the Collaborators of the Municipality of Colquioc - Chasquitambo, which will be taken into account to make the recommendations of the case

.

ÍNDICE

| Tema | Página N° |
|---|------------------|
| 1. PALABRAS CLAVE..... | i |
| 2. TITULO..... | ii |
| 3. RESUMEN..... | iii |
| 4. ABSTRACT..... | iv |
| INDICE..... | v |
| 5. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION..... | 28 |
| 7. RESULTADOS..... | 31 |
| 8. ANALISIS Y DISCUSION..... | 52 |
| 9. CONCLUSIONES..... | 59 |
| 10. RECOMENDACIONES..... | 60 |
| 11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 61 |
| 12. ANEXOS..... | 64 |

| NOMBRE DE TABLA Y FIGURA | Pág. |
|---------------------------------|---|
| Tabla y Figura N° 01 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto, con qué frecuencia cumple con las perspectivas de Desarrollo, comunicación, autonomía y grado de responsabilidad como colaborador. 31 |
| Tabla y Figura N° 02 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión con respecto a que si conoce las Normativas y Estructuras organizacionales en su centro laboral. 32 |
| Tabla y Figura N° 03 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto a que si considera el ascenso como un tipo de recompensa laboral. 33 |
| Tabla y Figura N° 04 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto a que cómo califica las recompensas e incentivos que brinda hacia sus colaboradores. 34 |
| Tabla y Figura N° 05 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto a que si está de acuerdo con la remuneración que percibe por el desempeño de su trabajo. 35 |
| Tabla y Figura N° 06 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto a que si considera que los directivos brindan su apoyo y confianza ante algún problema relacionado o no al trabajo que desempeña. 36 |
| Tabla y Figura N° 07 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto a que si la organización es flexible en relación a su trabajo. 37 |
| Tabla y Figura N° 08 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto a que si considera que la productividad de su trabajo mejoraría si se le otorga un ascenso. 38 |
| Tabla y Figura N° 09 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto de cómo califica la influencia de la autonomía en el desempeño laboral. 39 |
| Tabla y Figura N° 10 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto a cómo califica la estructura organizacional en el desempeño laboral. 40 |
| Tabla y Figura N° 11 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto de cómo califica el tipo de recompensa en el desempeño laboral. 41 |
| Tabla y Figura N° 12 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto de cómo califica el apoyo institucional en el desempeño laboral. 42 |
| Tabla y Figura N° 13 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto de cómo define el clima organizacional en la Municipalidad. 43 |

| | | |
|---------------------------------|--|----|
| Tabla y Figura N° 14 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto de cómo considera el desempeño laboral. | 44 |
| Tabla y Figura N° 15 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto de que manera considera su comportamiento frente a los problemas que ocurren dentro de la organización. | 45 |
| Tabla y Figura N° 16 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto de que manera califica su rendimiento laboral en su centro de trabajo. | 46 |
| Tabla y Figura N° 17 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto a que si está de acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral. | 47 |
| Tabla y Figura N° 18 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto de que manera considera si la eficiencia de su trabajo ha mejorado en el tiempo. | 48 |
| Tabla y Figura N° 19 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto a que si cumple con las actividades asignadas dentro de su centro laboral. | 49 |
| Tabla y Figura N° 20 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto a que si cumple con los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad. | 50 |
| Tabla y Figura N° 21 | Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo según opinión respecto a que si realiza con eficacia sus labores dentro de la Municipalidad. | 51 |

5. INTRODUCCIÓN

5.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

ANTECEDENTES

Existen diversos estudios relacionados al tema de la presente investigación, los cuales se han desarrollado en diferentes ámbitos y espacio temporal, a continuación se presentaran algunos de ellos.

Sum (2015) Guatemala, “Motivación y Desempeño Laboral”... “Se verificó a través de la escala de Likert, que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades”...

La motivación es una herramienta imprescindible para el desempeño de las actividades laborales de los colaboradores, sin embargo, ayuda a que ellos realicen bien sus actividades laborales, y además proporcionan un alto rendimiento para la empresa por lo tanto se deben tomar en cuenta que existen diferentes maneras de motivar al personal, y es necesario que las organizaciones cuenten con los recursos necesarios para la realización de ésta.

Mino (2014) Lambayeque, “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque”... “La dimensión con menor promedio dentro de la variable desempeño, es el compromiso que indica particularmente la falta de trabajo en equipo, coordinación y compromiso de los trabajadores para con la empresa, lo que desencadena un clima laboral desfavorable que produce menos productividad para con la empresa e influye en sus servicios al cliente”...

Los resultados nos indican la falta de trabajo en equipo ,coordinación y compromiso de los trabajadores para con la empresa lo que desencadena un clima laboral desfavorable por ello , Contar con un buen clima laboral es imprescindible para que los empleados se sientan comprometidos con la empresa, pero también es un factor útil a la atracción de talento, es por

esto por lo que las organizaciones no deben de olvidarse de este factor y deben de trabajar para generarlo, desarrollarlo y mantenerlo para así aumentar la productividad de la empresa fomentando un clima laboral positivo.

Arroyo (2010) Lima, “Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los Docentes de la Facultad de agropecuaria y Nutrición de la UNE Enrique Guzmán y Valle”...“El análisis comparativo del Desempeño Laboral Docente por Sexo indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno, por lo que los docentes y las docentes presentan las mismas características respecto de su desempeño laboral”...

Concluye indicando que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno, por lo que los docentes y las docentes presentan las mismas características respecto de su desempeño laboral La Evaluación del desempeño laboral de los profesores nos permitirá ir estableciendo mejores condiciones para su trabajo y por tanto un mayor nivel de Productividad dentro de Educación.

Galicia (2013) Trujillo, Plan de Capacitación para Mejorar el Desempeño de los Trabajadores Operativos del gimnasio “sport club” de la ciudad de Trujillo...“Al diagnosticar la situación del desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club antes de la implementación del plan de capacitación, encontramos que este era calificado por los clientes con un puntaje promedio de 3.39 en una escala de 0 a 10 donde 0 representaba lo más cercano al pésimo desempeño y 10 el óptimo desempeño, concluyendo que el enunciado del problema planteado para la presente investigación tuvo fundamento real, ya que el desempeño laboral no estaba bien visto por los clientes y tuvo que plantearse una medida para revertir la situación, que en este caso fue la implementación de un plan de capacitación”...

El desempeño laboral es el rendimiento que manifiesta el trabajador al efectuar sus funciones frente a los clientes por ello se planteó la implementación de un plan de capacitación para revertir la situación para

medir el grado de cada trabajador que mantiene su idoneidad, eficacia y desempeño en las tareas que realiza durante un periodo de tiempo determinado para la mejor productividad del gimnasio.

Cortés (2009) Lima, “Clima organizacional en el Hospital Dr. Luis F. Nachón, no es satisfactorio, el personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional, así como no existe retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales además de la inexistencia del reconocimiento por el buen desempeño. Sin embargo existen oportunidades de mejora en la percepción que tienen sobre sus líderes ya que piensan que tienen preocupación para la comprensión del trabajo por parte del personal”...

Al respecto consideramos que el trabajador se siente más motivado cuando se enriquece su puesto de trabajo y también cuando logra los resultados esperados es reconocido por su empleador ya que así siente que lo que hace es de importancia para la organización y contribuye con el éxito de la misma.

Sánchez (2005) Lima, en su estudio "Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional un Estudio Comparativo de tres Universidades", El autor presenta acercándonos al fin del trabajo pero no de la investigación importa ahora, intentar sistematizar las contribuciones más relevantes, reflejando sobre ellas, la búsqueda de un sentido integrador y coherente, y sugerir caminos que conduzcan a nuevos esfuerzos de investigación: El estudio realizado reporta que en las universidades particulares la gestión, el clima y el comportamiento organizacional dentro del cual realizan su trabajo los docentes y no docentes, las dimensiones estudiadas resultan aceptables, mientras que en la universidad estatal tiene déficit de gestión en cuanto a gestión y clima organizacional. Las tres universidades tienen su mayor fortaleza al tener percepciones favorables concordantes en la motivación y consecuencias favorables y aprobatorias; aspectos de excelente potencial para el cambio organizacional”...

Al respecto consideramos que la motivación es muy importante en todo tipo de empresa, como vemos en esta tesis una considerable cantidad de trabajadoras no se encuentra Motivada ni satisfecha a la hora de realizar sus labores en la empresa.

Giraldo y Heredia (2009) Huaraz; en su tesis: “La cultura organizacional del Real Hotel Huascarán es débil con un 95% de confianza de acuerdo al método estadístico utilizado, por lo tanto podemos afirmar que el personal y los directivos que laboran en esta empresa no se sienten identificados ni comprometidos con ella. Teniendo como consecuencia un desempeño laboral deficiente”...

Al respecto consideramos que la cultura organizacional fortalece y une a los integrantes de una empresa, haciéndoles sentir que su trabajo es importante y que es bien reconocido, lo cual genera sobre el trabajador un compromiso voluntario muy fuerte para hacer su trabajo con calidad, lo cual beneficia a todos.

5.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

El presente estudio se basó en las siguientes teorías de los autores especialistas en Clima organizacional y desempeño laboral del recurso humano en las empresas.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno.

Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Chiavenato (2009), “El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas, por lo tanto, se basa en los estados emocionales de los colaboradores, los mismos que son producto de la forma en que ellos perciben diversos aspectos dentro de su empresa, ya sea sobre la comunicación, el liderazgo de sus jefes, sus perspectivas de desarrollo, el reconocimiento que reciben o el sistema de compensaciones.

DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2005), Plantea que el desempeño laboral es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto entendiendo a las especificaciones del cargo, así mismo considera que es una actuación orientada a un resultado”...

Stoner (1994) quien afirma “El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”...

Robbins (2004),”Afirma que otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas”...

El desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados Chiavenato (2000)...“Los factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo”...

CLIMA ORGANIZACIONAL

Modelo de Clima Organizacional

Modelo de **Schneider y Hall (1982, Citado por Goncalves. 2005)**... “Nos dice que de todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, este es el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.



Figura 1

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, Figura 1, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando el circuito, Figura 2.

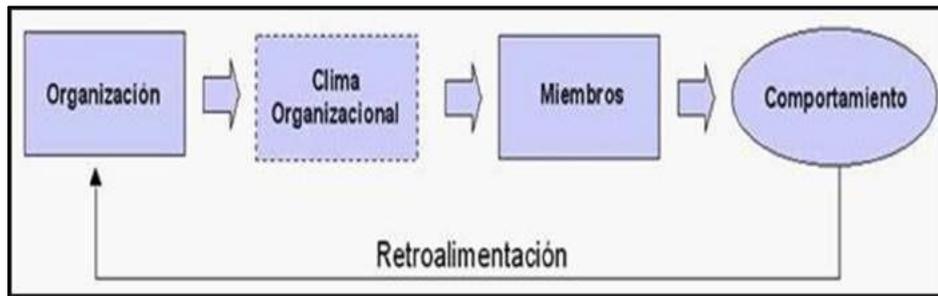


Figura 2

Modelo de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer (Citado por Brunet, 2004), “Menciona que el estudio de este modelo de Clima Organizacional se estableció tomando en cuenta el Modelo de Motivación de David McClelland, siendo así el punto de partida para poder determinar la forma como ellos entendían el comportamiento en la empresa.

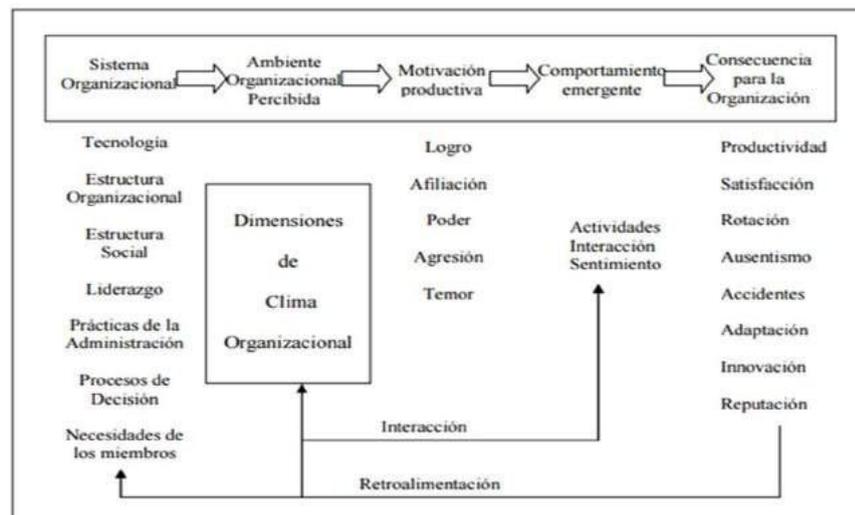


Figura 3

El modelo describe que el sistema a organizacional está conformado por tecnología, estructura organizacional, estructura social, liderazgo, prácticas de la administración, procesos de decisión y necesidades de los miembros, lo anterior genera un ambiente dentro de la organización, lo cual se mide la forma como es percibida la organización según los miembros y esto produce una motivación lo que generará un comportamiento emergente y va a crear consecuencias para la organización tales como la productividad, la satisfacción, la rotación, el ausentismo, la accidentabilidad, adaptación, innovación y reputación.

Goncalves (2005), “Desde esa perspectiva el Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de

decisiones, etc.), por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Características del Clima Organizacional

Goncalves (2005), “El concepto de Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que se puede resaltar:

El Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas.

Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad.

Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Dimensiones del Clima Organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.

Likert (citado por Brunet 2004), “Mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

- **Los métodos de mando:** La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- **Las características de las fuerzas motivacionales:** Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- **Las características de los procesos de comunicación:** La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- **Las características de los procesos de influencia:** La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- **Las características de los procesos de toma de decisiones:** La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.
- **Las características de los procesos de planificación:** La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- **Las características de los procesos de control:** El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
- **Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento:** La planificación así como la formación deseada.

Brunet (2004), “Resaltan que el clima organizacional depende de cuatro dimensiones:

- **Autonomía Individual:** Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión.
- **Grado de estructura:** Esta dimensión mide el grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores.
- **Tipo de Recompensa:** Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción.
- **Apoyo:** Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior.
- **Litwin y Stringer (citado por Brunet 2004),** “Resaltan que el clima organizacional depende de seis dimensiones:
- **Estructura:** Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
- **Responsabilidad individual:** Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
- **Remuneración:** Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
- **Riesgos y toma de decisiones:** Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.
- **Apoyo:** Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
- **Tolerancia al conflicto:** Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

Schnedider y Bartlett, “Formularon un cuestionario para medir la percepción del clima en el interior de la compañías de seguros en función de seis dimensiones que son:

- **El apoyo patronal:** Significa hasta qué punto están los superiores interesados en el progreso de sus agentes, en apoyarlos en sus esfuerzos y en mantener un espíritu amistoso de cooperación
- **La estructura:** Esta dimensión se refiere a las presiones que ejercen los superiores para que sus agentes respeten sus presupuestos, conozcan el material que está a la venta y acaparen nuevos clientes.
- **La implicación con los nuevos empleados:** Esta dimensión se refiere a las preocupaciones de la empresa en cuanto a la selección y formación de nuevos agentes de seguros.
- **Los conflictos interagencias:** Esta dimensión se refiere a grupos de individuos, en el interior o el exterior de la empresa que ponen en entredicho la autoridad de los administradores.
- **La autonomía de los empleados:** Esta dimensión se apoya en el grado de autonomía que viven los empleados en su trabajo.
- **El grado de satisfacción general:** Esta dimensión se refiere al grado de satisfacción que sienten los empleados en su trabajo o en su organización.

Pritchard y Karasick (citado por Brunet 2004), “Desarrollaron un instrumento de medida de clima que estuviera compuesto por once dimensiones:

- **Autonomía:** Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
- **Conflicto y cooperación:** Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
- **Relaciones sociales:** Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
- **Estructura:** Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
- **Remuneración:** Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.
- **Rendimiento:** Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.

- **Motivación:** Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
- **Estatus:** Se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización le da a estas diferencias.
- **Flexibilidad e innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
- **Centralización de la toma de decisiones:** Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
- **Apoyo:** Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

Importancia del clima organizacional

Brunet (2004), “Menciona que en una forma global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones:

Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.

Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.

Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

Así pues, el administrador puede ejercer un control sobre la determinación del clima de manera tal que pueda administrar lo más eficazmente posible su organización.

DESEMPEÑO LABORAL

Características del Desempeño Laboral

Furnham (2000), “Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Según lo señalado son las siguientes:

- **Adaptabilidad**, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.
- **Comunicación**, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.
- **Iniciativa**, se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.
- **Conocimientos**, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.
- **Trabajo en Equipo**, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.
- **Estándares de Trabajo**, se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.
- **Desarrollo de Talentos**, se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

- **Potencia el Diseño del Trabajo**, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.
- **Maximiza el Desempeño**, se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

Evaluación de Desempeño Laboral

Chiavenato (1995), “Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor plantea la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa”...

Harper y Lynch (1992), “Es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales”...

Importancia de la Evaluación del Desempeño

Cuesta (2005) “La evaluación del desempeño como parte de la gestión de recursos humanos no se ha quedado exenta de transformaciones, constituyéndose en un tema de gran importancia para todas las organizaciones, las cuales buscan un mayor aprovechamiento de las potencialidades de los trabajadores que las forman”...

Chiavenato (1993) plantea que... “La evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial desarrollo”...

Paniagua (2004), “Por su parte afirma que la evaluación del desempeño es pieza clave en:

- La valoración del potencial humano: ya que la dirección de la organización puede saber quién es cada cual, de que es capaz cada miembro de su plantilla, hasta donde se le puede exigir y que posibilidades de mejora y

promoción tienen. Analiza más aspectos generales (capacidad de gestión, responsabilidad, rendimiento global) que la capacidad de cumplir una tarea.

- Mejora las pautas de conducta técnica: ya que se detectan las acciones adecuadas e inadecuadas, se establece una comunicación y un sistema de incentivos encaminados a reforzar las conductas deseables, pero para esto es necesario saber en qué y cómo emplea cada cual su tiempo.
- Permite determinar si las personas se ajustan o no al puesto: si el evaluado obtiene sistemáticamente resultados insatisfactorios parece lógico pensar que sus aptitudes y actitudes no son las que el puesto requiere.
- Ayuda a establecer un sistema de incentivos de acuerdo con el rendimiento que motive al personal: primas ascensos, etc.
- Detecta las necesidades de formación: si el rendimiento es inferior al de la competencia en puestos similares.
- Validación de los sistemas de selección: es decir si los métodos de selección que emplea la empresa han permitido fichar a las personas que aportan los rendimientos esperados según sus actitudes y conocimientos.
- Actualizar las descripciones de los puestos: ya que los puestos deben cambiar de contenidos o tareas a lo largo de tiempo, lo que se detectara si los puestos aportan o no los resultados esperados.

Walkman (1994), “Plantea que la evaluación del desempeño no puede observarse como un fenómeno de revisión de desempeño, sino que deba ser usado para mejorar el futuro, haciéndolo parte de él. Pocas son las compañías líderes, que aplican mucho de los principios básicos y la tecnología de métodos de administración de desempeño para proyectarse hacia el futuro. No tiene ningún sentido evaluar al empleado, e indicarle en que estuvo mal, dándole retroalimentación, si esta no funciona para proyectarlo hacia el futuro mejorando su desempeño para alinearse con los objetivos de la compañía. Se sugiere la incorporación de puntos de mejora que se establezcan en el tiempo para chequear e progreso de los empleados a través de metas específicas, más que esperar hasta la próxima evaluación del desempeño para determinar el progreso”...

Objetivos de la Evaluación del Desempeño

Chiavenato (1996), Plantea que...“Los objetivos fundamentales de la Evaluación del Desempeño pueden presentarse de tres maneras:

- Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.
- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un elemento básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente, dependiendo de la forma de administración.
- Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, de una parte, los objetivos empresariales y, de otra, los objetivos individuales”.

Cuando un programa de evaluación del desempeño es bien diseñado, planeado, coordinado y desarrollado, normalmente proporciona beneficios a largo, mediano y corto plazo, donde los principales beneficiarios son el jefe, el subordinado y la propia organización.

Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (1996) considera que: ..“Tiene beneficios para el jefe porque éste puede realizar una mejor evaluación del desempeño y el comportamiento de los subordinados con un sistema de medición que tiende a neutralizar el aspecto subjetivo, también puede proponer medidas que llevan a un mejoramiento del comportamiento de los subordinados, se favorece la comunicación con sus subordinados, puede mejorar su propio comportamiento y los métodos y estilos de liderazgo”...

La satisfacción como factor en el desempeño laboral.

Turner y Lawrence, citado por Pérez y Salom, (1992) Pág. 242, señalan:...

“Que son necesarios ciertos atributos de la tarea, tales como: variedad, autonomía, habilidad, interacción con otros compañeros, conocimientos profundos y responsabilidad, para que se produzca satisfacción en los empleados”...

En esta misma dirección, Hackman y Lawler, citado por Pérez y Salom, 1992 pág. 242, sugieren...“Que una tarea producirá mayor satisfacción en quien la realiza si la percibe como algo que tiene significado, vale la pena y es importante”...

Hackman y Oldman (citado por Pérez y Salom, (1992) Pág. 243, identificaron cinco características que deben estar presentes en la tarea para que genere satisfacción laboral:

- Variedad en las técnicas, conocimientos y habilidades requeridas para realizarlas.
- Identificación con la labor lo que permite visualizar desde el comienzo, el éxito en los resultados.
- El significado de la tarea tiene un impacto substancial sobre sí mismo y sobre otras personas.
- Autonomía entendida como la condición bajo la cual un trabajador provee libertad e independencia, otorgando la posibilidad de decidir libremente sobre ciertos aspectos tales como: fechas de iniciación y finalización, procedimiento o planificación.
- Feed- back sobre las tareas o actividades.

Loher, Noe, Hoekler y Fitzgerald (citado por Pérez y Salom, (1992) pág. 244, le confieren especial importancia... “Al enriquecimiento del ambiente y de la tarea para que sea percibida por las personas como retador, motivante y satisfactoria”...

Una segunda corriente incluye las características, disposiciones de las personas como una variable motivacional importante en la satisfacción laboral.

Locke, citado por Pérez y Salom (1992) pág. 245, define... “La satisfacción en el trabajo como un estado emocional positivo reflejado en una respuesta positiva ante una situación de trabajo”...

Esta definición es más asociada a las tendencias de

Salancik y Pfeffer, los cuales señalan que “La satisfacción en el trabajo depende de las construcciones que realicen las personas acerca de las características de la

labor a realizar, significando que las características de la tarea no son fijas y objetivas, sino que son construidas por las personas”...

D'Anetto y Salom (1992),... “El trabajo es concebido como algo positivo, que le permite al individuo alcanzar las metas de desarrollo personal, el trabajador experimenta sensaciones placenteras de agrado y disfrute cuando está haciendo el trabajo. Por el contrario, si el trabajo es concebido como un mal necesario, un castigo o maldición, necesariamente se experimenta insatisfacción, malestar y desagrado cuando se está haciendo el trabajo. Lo más importante es hacer un trabajo y hacerlo bien. Esto le traerá satisfacción”...

5.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN

a) Justificación Teórica

El presente estudio de investigación estuvo dirigido a los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo en su totalidad, con la finalidad de saber de sus opiniones que tienen acerca de su centro de trabajo con relación al Clima Organizacional y así detectar las anomalías o disfunciones que se dan en las fuerzas de trabajo y la manera cómo influye en su desempeño laboral.

Este estudio, fue de gran importancia teórica dado que permitió comprobar la incidencia que tienen los factores de desempeño laboral de los colaboradores de una organización y qué alternativas viables se pueden considerar para mejorar su calidad de trabajo.

b) Justificación Social

Este aporte servirá para futuras investigaciones con respecto a temas relacionados con las municipalidades.

Como estudiante me permitió realizar un aporte o contribución referente al tema de estudio, respaldado en lo aprendido durante los años de estudio y la práctica laboral como inclusión a las gestiones. De la misma forma se beneficia la Facultad dejando constancia del aprendizaje de sus estudiantes y las distintas propuestas que estos realizan a las Instituciones

y temas de su elección, sirviendo a futuras generaciones que persigan como objetivo ser un administrador titulado.

El beneficio que se obtuvo de la presente investigación se dará a la gerencia de la municipalidad para que tengan herramientas que los apoyen en la toma de decisiones y como mejorar el clima organizacional que influyen en el desempeño laboral, en el resultado y rendimiento de los mismos aumentando la productividad y competitividad de los colaboradores de la municipalidad.

5.4. PROBLEMA

¿Cómo es el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo, 2016?

5. 5. MARCO REFERENCIAL

MARCO CONCEPTUAL

A. CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente estudio se basa en las siguientes teorías de los autores especialistas en Clima organizacional y desempeño laboral del recurso humano en las empresas.

Brunet (2004)... “Afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por **Gellerman en 1960**. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la

percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno.

Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

En la teoría de Sistemas de Likert, (citado por Brunet, 2004) Plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad objetiva.

Méndez (2006)... “Se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables como son objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”...

Martínez (2003)... “Nos menciona que el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que se denomina: Clima Organizacional, éste puede ser un vínculo o

un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización”...

Chiavenato (2009), “El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas, por lo tanto, se basa en los estados emocionales de los colaboradores, los mismos que son producto de la forma en que ellos perciben diversos aspectos dentro de su empresa, ya sea sobre la comunicación, el liderazgo de sus jefes, sus perspectivas de desarrollo, el reconocimiento que reciben o el sistema de compensaciones.

Clima organizacional:

Anzola (2003)... “Opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra”....

Autonomía Individual:

Brunet (2004)... “Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión”...

Pritchard y Karasick (citado por Brunet, 2004).... “Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas”...

Grado de estructura:

Brunet (2004).... “Esta dimensión mide el grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores”...

Litwin y Stringer (citado por Brunet, 2004)... “Percepción de las obligaciones, reglas y de las políticas que se encuentran en una organización”...

Tipo de Recompensa:

Brunet (2004)... “Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción”...

Apoyo:

Brunet (2004)... “Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior”....

B. DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2005), plantea que el desempeño laboral es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto entendiendo a las especificaciones del cargo, así mismo considera que es una actuación orientada a un resultado”...

Stoner (1994) quien afirma “El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”...

Benavides (2002)... “Al definir el desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorara su desempeño para esta autora, las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria.”...

Alles (2005), “La dinámica característica del entorno mundial exige cambios permanentes y una constante revisión de los procesos administrativos empleados para conducir a la organización por la dirección adecuada. En tal sentido, las organizaciones requieren de gentes competentes con los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, rasgos de personalidad, así como valores que le permitan lograr un buen desempeño o actuación profesional en su puesto laboral”...

Robbins (2004),”Afirma que otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas”...

El desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados Chiavenato (2000)...“Los factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo”...

Desempeño laboral:

Nieves, Nieves & Ruz (2013).... “El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la

productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido”...

Motivación:

Nieves, Nieves & Ruz (2013)... “Consideran como factores de la motivación al comportamiento de los empleados, el mejorar la productividad, la satisfacción laboral, y la calidad del trabajo”...

Gestión del tiempo:

Nieves, Nieves & Ruz (2013)... “Consideran que los factores de la gestión del tiempo son: La planificación de actividades, la fija duración de actividades, y si el trabajador concluye actividades”...

Habilidades organizacionales:

Nieves, Nieves & Ruz (2013).... “Las habilidades organizacionales miden como los trabajadores se desempeñan realizando las siguientes funciones de ordenar, priorizar, programar (ejecutar) según objetivos, puntualizar tareas a desarrollar”...

Productividad:

Nieves, Nieves & Ruz (2013)... “La productividad se mide a través de los objetivos obtenidos, recursos obtenidos, y el tiempo utilizado”...

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

a) Variables:

-  **Independiente: Clima Organizacional**
-  **Dependiente: Desempeño laboral**

b) Operacionalización de variables.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | OBJETO DE ESTUDIO | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN |
|---|---|--|---|---|--|
| <p align="center">EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COLQUIOC – CHASQUITAMBO - 2016.</p> | <p>¿Cómo es el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo, 2016?</p> | <p>Objetivo general: Determinar el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer la autonomía y la estructura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo. 2. Analizar la recompensa y el apoyo Institucional en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo. 3. Conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo. | <p>Se ha visto conveniente no formular hipótesis, por tratarse de un estudio de tipo descriptivo, que va permitir describir, conocer las variables de estudio (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010).</p> | <p>El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral</p> | <p>Tipo descriptivo, no experimental de corte transversal.</p> |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Items |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | <p>Méndez (2006)... “Se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables como son objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación que orientan su creencia, percepción, grado</p> | <p>Se entiende como: El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional; son producto de la forma en que los colaboradores perciben diversos aspectos como: la comunicación, liderazgo, perspectivas de desarrollo, etc. dentro de ella.</p> | Perspectivas de Desarrollo | Comunicación | ¿Cómo define usted el clima organizacional en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo? |
| | | | | Autonomía y grado de responsabilidad | ¿Cómo califica usted la influencia de la autonomía en el desempeño laboral? ¿Diga usted con qué frecuencia cumple con las perspectivas de Desarrollo, comunicación, autonomía y grado de responsabilidad, como colaborador en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo? |
| | | | Normativas y Estructuras Organizativas | Normas/métodos /procedimientos de trabajo | ¿Conoce usted las Normativas y Estructuras organizacionales, en su centro laboral? |
| | | | | Estructura organizativas | ¿Cómo califica usted la estructura organizacional en el desempeño laboral? |
| | | | Recompensas | Ascenso | ¿Considera usted al ascenso como un tipo de recompensa laboral? ¿Considera usted que la productividad de mi trabajo mejoraría si se me otorga un ascenso? |
| | | | | Recompensas e incentivos | ¿Cómo califica usted las recompensas e incentivos que brinda la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo hacia sus colaboradores? ¿Cómo califica Usted el tipo de recompensa en el desempeño laboral? |
| | | | | Remuneración | ¿Usted está de acuerdo con la remuneración que percibe por el desempeño de su trabajo? |

| | | | | | |
|---|--|---|-------------------------------------|---|---|
| | de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”... | | | Apoyo Institucional | Apoyo y Confianza ¿Considera usted que los Directivos de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo brindan su apoyo y confianza ante algún problema relacionado o no al trabajo que desempeña? ¿Cómo califica usted el apoyo institucional en el desempeño laboral? |
| | | | | | Flexibilidad laboral ¿Diga usted si la organización es flexible en relación a su trabajo? |
| DESEMPEÑO LABORAL | Chiavenato (2005) , Plantea que el desempeño laboral es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto entendiendo a las especificaciones del cargo, así mismo considera que es una actuación orientada a un resultado”... | Es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto entendiendo a las especificaciones del cargo, así mismo considera que es una actuación orientada a un resultado. | Motivación | Comportamiento de los empleados ¿Cómo considera usted el desempeño laboral? ¿Cómo considera usted su comportamiento frente a los problemas que ocurren dentro de la organización? | |
| | | | Gestión del Tiempo | Planifica actividades ¿Está usted de acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral? | |
| | | | | Fija duración de actividades ¿Usted realiza con eficacia sus labores dentro de la Municipalidad? | |
| | | | Habilidades organizacionales | Puntualiza tareas a desarrollar ¿Usted cumple con las actividades asignadas dentro de su centro laboral? | |
| | | | | Programa según objetivos ¿Usted cumple con los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad? | |
| | | | Productividad | Objetivos obtenidos ¿Cómo califica Usted su rendimiento laboral en su centro de trabajo? | |
| Tiempo utilizado ¿Considera usted que la eficiencia de su trabajo ha mejorado en el transcurso del tiempo? | | | | | |

5. 6. HIPÓTESIS

Se ha visto conveniente no formular hipótesis, por tratarse de un estudio de tipo descriptivo, que va permitir describir, conocer las variables de estudio (**Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010**).

5. 7. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer la autonomía y la estructura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo.
- Analizar la recompensa y el apoyo Institucional en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo.
- Conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo

6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

6.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

A) Tipo de Investigación

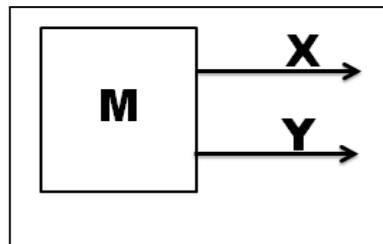
El presente estudio correspondió a una investigación básica no experimental puesto que se observó los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin interponerse en su desarrollo, cuantitativo ya que se utilizó el método de encuestas para obtener la información a través de un cuestionario estructurado y validado, basado en el instrumento de medición del cuestionario.

La investigación realizada es del tipo descriptivo, y el diseño es no experimental, porque describió operacionalmente las variables y tuvo

como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular.

B) Diseño de la Investigación

El diseño Transaccional, tipo descriptivo, se utilizó el diseño que se representa en la siguiente figura



Dónde: M: Muestra
X: Clima Organizacional
Y: Desempeño Laboral

6.2. POBLACIÓN - MUESTRA

La población estuvo conformada por 16 colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo, y por ser un número reducido, se consideró la misma cantidad como muestra.

6.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| | |
|----------|--------------------------------------|
| Técnicas | Instrumentos de recolección de datos |
| Encuesta | Cuestionario |

- Durante el desarrollo de la investigación se utilizó como técnica de recolección de información la encuesta, y como instrumento de recolección de datos el cuestionario, el mismo que se aplicó a cada uno de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc.
- Se elaboró una serie de preguntas basadas en las variables de estudio, las cuales ayudaron a recolectar la información que se necesitaba para la investigación.
- Las técnicas e instrumentos ya mencionados nos sirvieron para evaluar y conocer los efectos de cada uno de ellos.

6.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el procesamiento de datos de la presente investigación se aplicó el SPSS versión 22, de manera posterior dichos datos de la Encuesta realizada a los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc - Chasquitambo, fueron analizados a través de tablas y figuras, los mismos que sirvieron para llegar a conclusiones sobre el presente trabajo de investigación; es decir determinar el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc - Chasquitambo.

7. RESULTADOS

TABLA N° 01

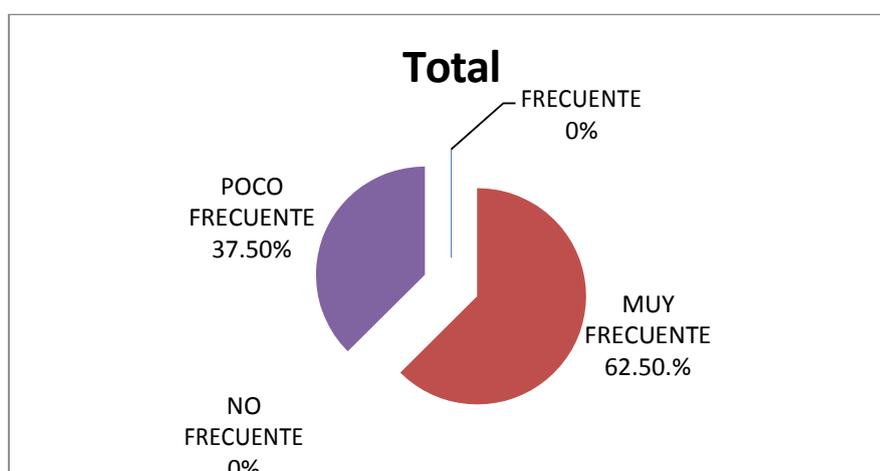
1. ¿Diga usted con qué frecuencia cumple con las perspectivas de Desarrollo, comunicación, autonomía y grado de responsabilidad, como colaborador en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|----------------|-------------|----------------------|-------------------------|
| NO FRECUENTE | 0 | 0 | 0 |
| POCO FRECUENTE | 6 | 37.50 | 37.50 |
| FRECUENTE | 0 | 0 | 0 |
| MUY FRECUENTE | 10 | 62.50 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.0 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 01



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 62.50% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo, cumple muy frecuente: las perspectivas de desarrollo, comunicación, autonomía y grado de responsabilidad y el 37.50% cumple poco frecuente.

TABLA N° 02

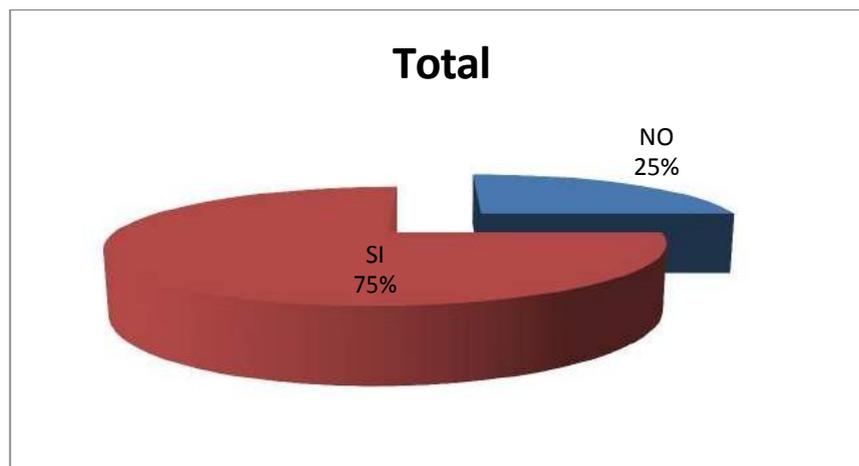
2 ¿Conoce usted las Normativas y Estructuras organizacionales, en su centro laboral?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| SI | 12 | 75.00 | 75.00 |
| NO | 4 | 25.00 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 02



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 75.00 % de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo Si conocen las Normativas y Estructuras organizacionales, y el 25.00 % No conoce.

TABLA N° 03

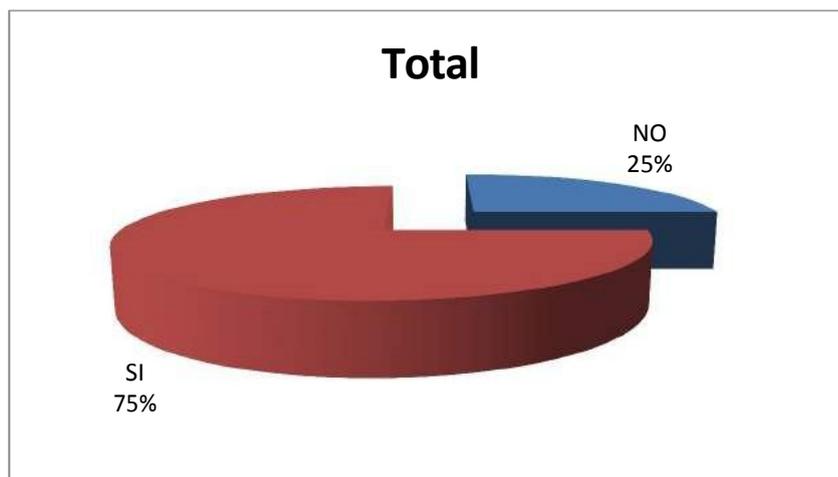
3 ¿Considera usted al ascenso como un tipo de recompensa laboral?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| SI | 12 | 75.00 | 75.00 |
| NO | 4 | 25.00 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 03



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 75.00% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo Si considera al ascenso como un tipo de recompensa laboral, mientras que el 25.00% No lo considera.

TABLA N° 04

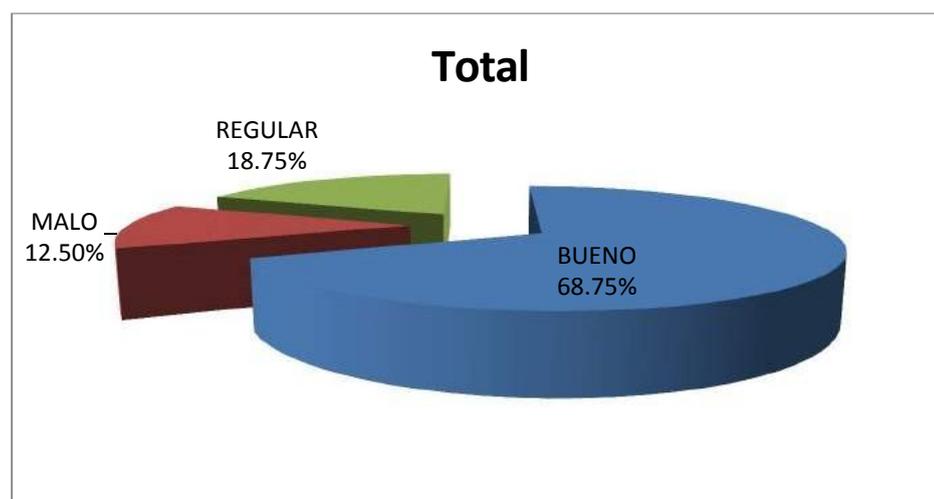
4 ¿Cómo califica usted las recompensas e incentivos que brinda la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo hacia sus colaboradores?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| BUENO | 11 | 68.75 | 68.75 |
| REGULAR | 3 | 18.75 | 87.50 |
| MALO | 2 | 12.50 | 100.0 |
| TOTAL | 16 | 100.0 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 04



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 68.75% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo califica de Bueno a las recompensas e incentivos en el Municipio, y el 18.75% lo considera Regular, y un 12.50% lo considera Malo.

TABLA N° 05

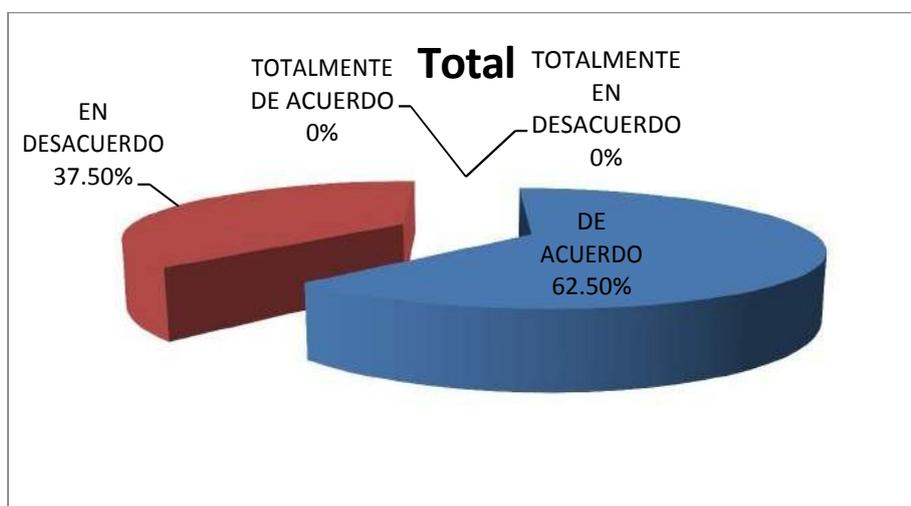
5. ¿Usted está de acuerdo con la remuneración que percibe por el desempeño de su trabajo?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------------------|-------------|-------------------|----------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | 0 | 0 | 0 |
| DE ACUERDO | 10 | 62.50 | 62.50 |
| EN DESACUERDO | 6 | 37.50 | 100.00 |
| TOTALMENTE EN DESACUERDO | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 16 | 100.0 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 05



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 62.50% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo está De Acuerdo con la remuneración que percibe por su desempeño y un 37.50% está en Desacuerdo.

TABLA N° 06

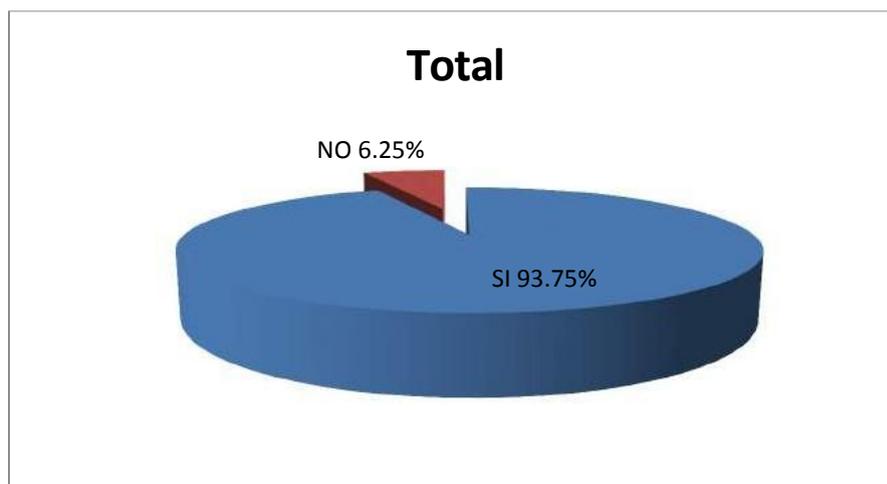
6. ¿Considera usted que los directivos de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo brindan su apoyo y confianza ante algún problema relacionado o no al trabajo que desempeña?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| SI | 15 | 93.75 | 93.75 |
| NO | 1 | 6.25 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.0 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 06



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 93.75% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo Si considera el apoyo y la confianza que brindan los Directivos de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo en relación a su trabajo, y 6.25% No lo considera.

TABLA N° 07

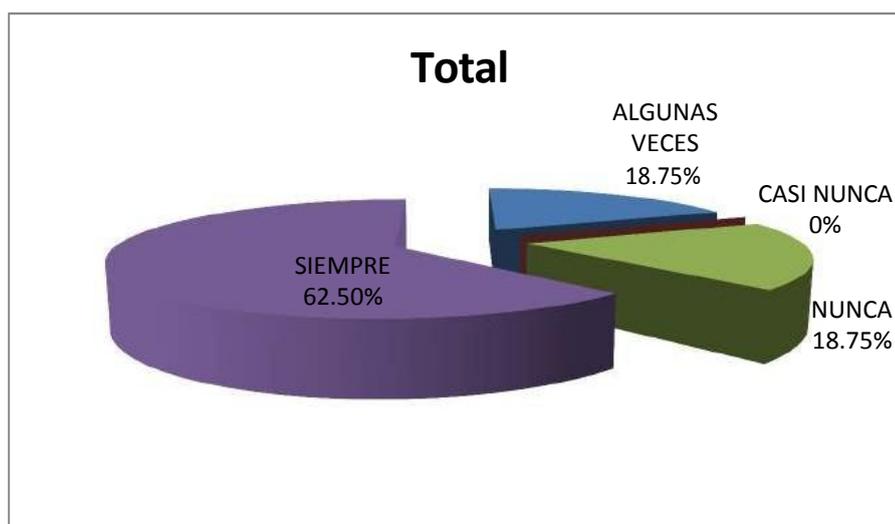
7. ¿Diga usted si la organización es flexible en relación a su trabajo?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|---------------|-------------|-------------------|----------------------|
| NUNCA | 3 | 18.75 | 18.75 |
| CASI NUNCA | 0 | 0 | 0 |
| ALGUNAS VECES | 3 | 18.75 | 37.50 |
| SIEMPRE | 10 | 62.50 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 07



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: La muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo señala que en un 62.50%, Siempre es flexible con sus colaboradores en relación a su trabajo; un 18.75% Algunas veces y un mismo porcentaje de 18.75% dice Nunca.

TABLA N° 08

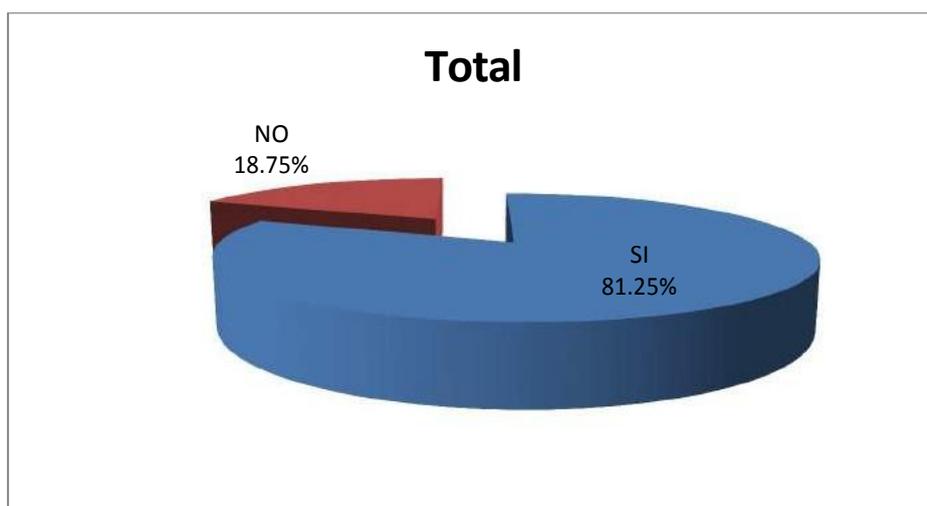
8 ¿Considera usted que la productividad de mi trabajo mejoraría si se me otorga un ascenso?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| SI | 13 | 81.25 | 81.25 |
| NO | 3 | 18.75 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 08



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 81.25% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo dice que Si mejoraría si se le otorga un ascenso, mientras que un 18.75% dice que No.

TABLA N° 09

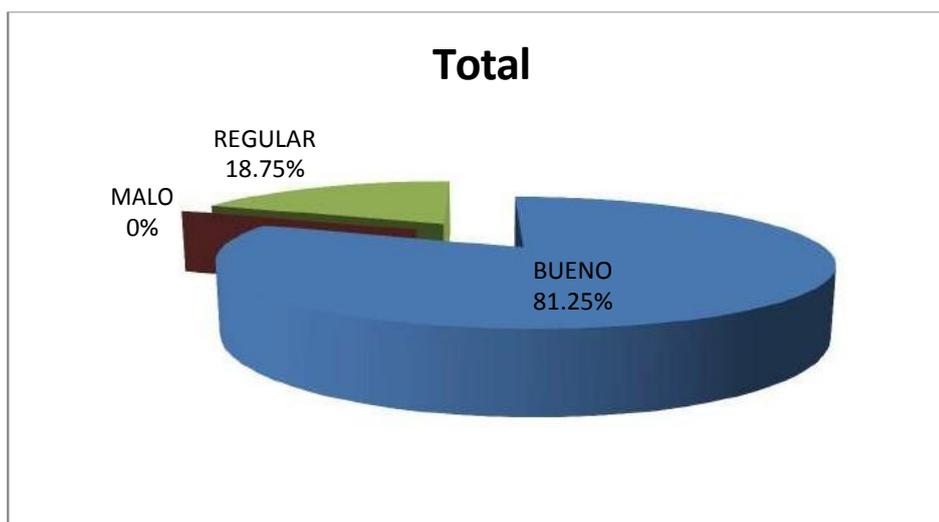
9. ¿Cómo califica usted la influencia de la autonomía en el desempeño laboral?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| BUENO | 13 | 81.25 | 81.25 |
| REGULAR | 3 | 18.75 | 100.00 |
| MALO | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 09



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 81.25% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo califica como Bueno la influencia de la autonomía, y un 18.75% lo califica como Regular.

TABLA N° 10

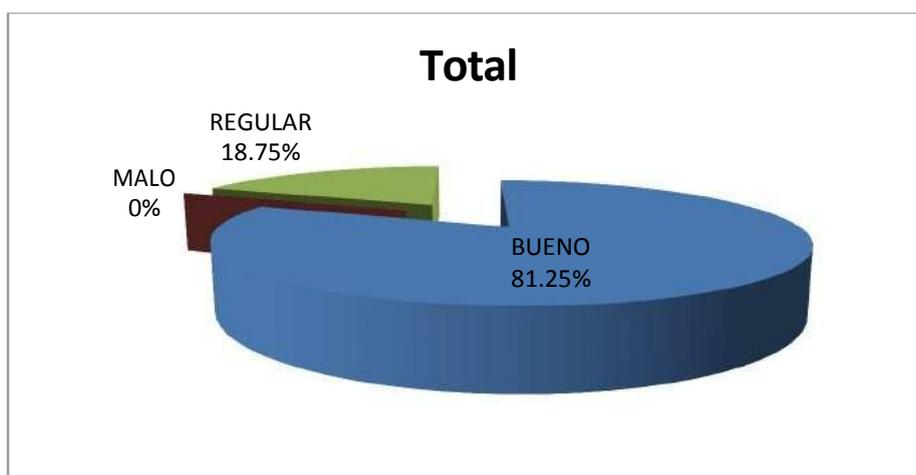
10. ¿Cómo califica usted la estructura organizacional en el desempeño laboral?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BUENO | 13 | 81.25 | 81.25 |
| REGULAR | 3 | 18.75 | 100.00 |
| MALO | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 10



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 81.25% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo califica como Bueno la estructura organizacional en el desempeño laboral, y un 18.75% califica como Regular.

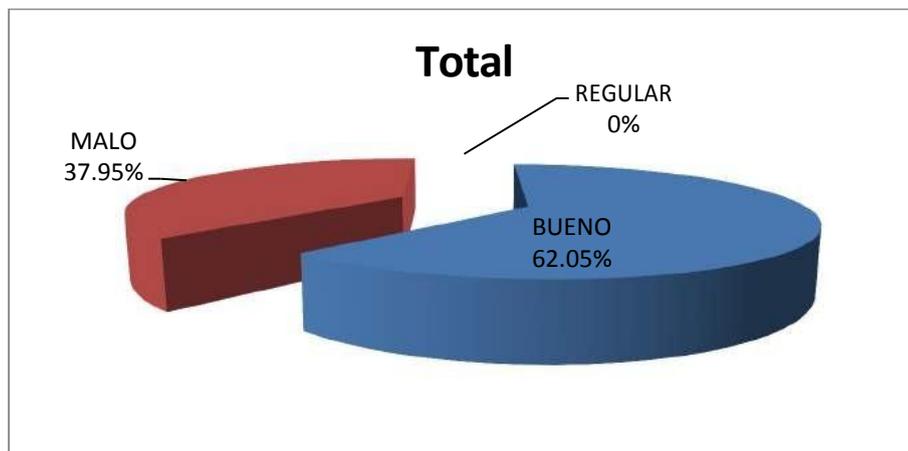
TABLA N° 11

11. ¿Cómo califica usted el tipo de recompensa en el desempeño laboral?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BUENO | 10 | 62.05 | 62.05 |
| REGULAR | 0 | 0 | 0 |
| MALO | 6 | 37.95 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 11



Fuente: Encuesta
Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 62.05% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo califica como Bueno el tipo de recompensa en el desempeño laboral y un 37.95% lo califica como Malo.

TABLA N° 12

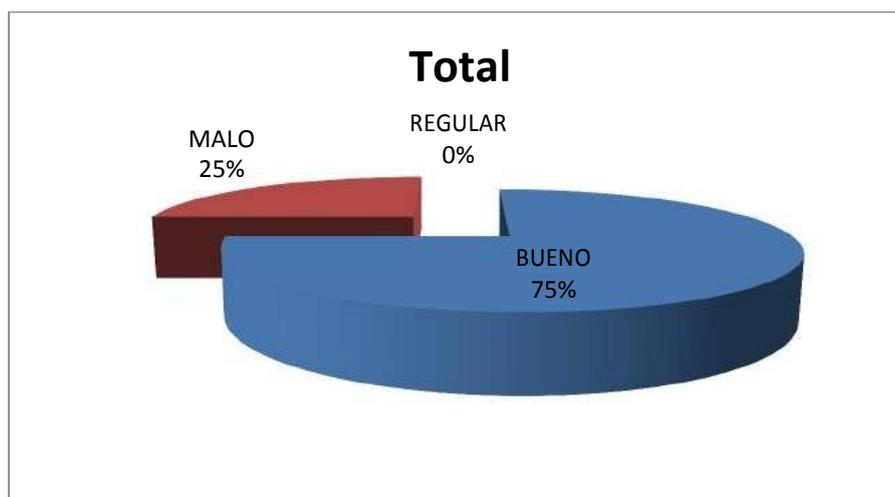
12 ¿Cómo califica usted el apoyo institucional en el desempeño laboral?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BUENO | 12 | 75.00 | 75.00 |
| REGULAR | 0 | 0 | 0 |
| MALO | 4 | 25.00 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 12



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 75.00% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo califica como Bueno el apoyo institucional en el desempeño laboral y el 25.00% lo califica como Malo.

TABLA N° 13

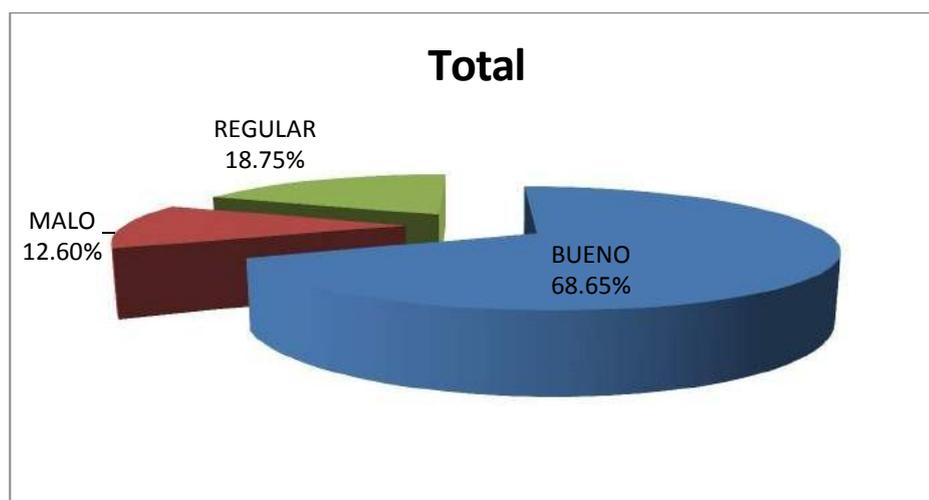
13. ¿Cómo define usted el clima organizacional en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BUENO | 11 | 68.65 | 68.65 |
| REGULAR | 3 | 18.75 | 87.40 |
| MALO | 2 | 12.60 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 13



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 68.65% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo define como Bueno el clima organizacional; el 18.75% lo define como Regular, y el 12.60% como Malo.

TABLA N° 14

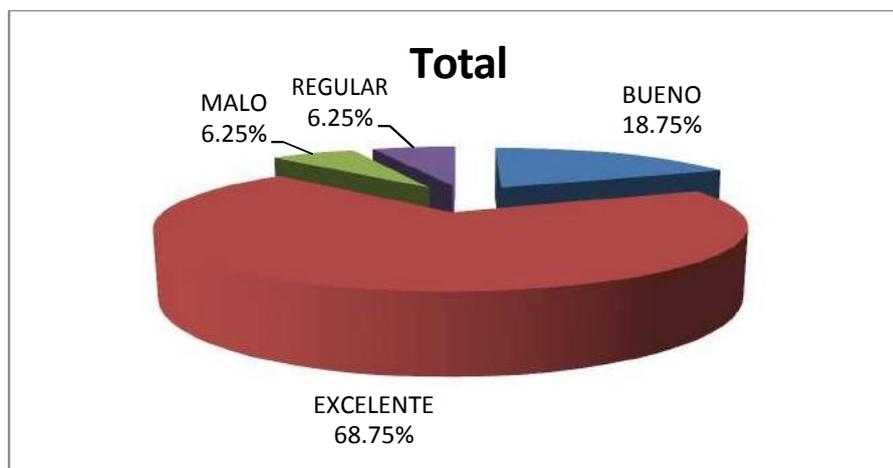
14 ¿Cómo considera usted el desempeño laboral?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| EXCELENTE | 11 | 68.75 | 68.75 |
| BUENO | 3 | 18.75 | 87.50 |
| REGULAR | 1 | 6.25 | 93.75 |
| MALO | 1 | 6.25 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 14



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 68.75% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo considera de Excelente el Desempeño Laboral; el 18.75% como Bueno; el 6.25% como Regular y en la misma proporción un 6.25% como Malo.

TABLA N° 15

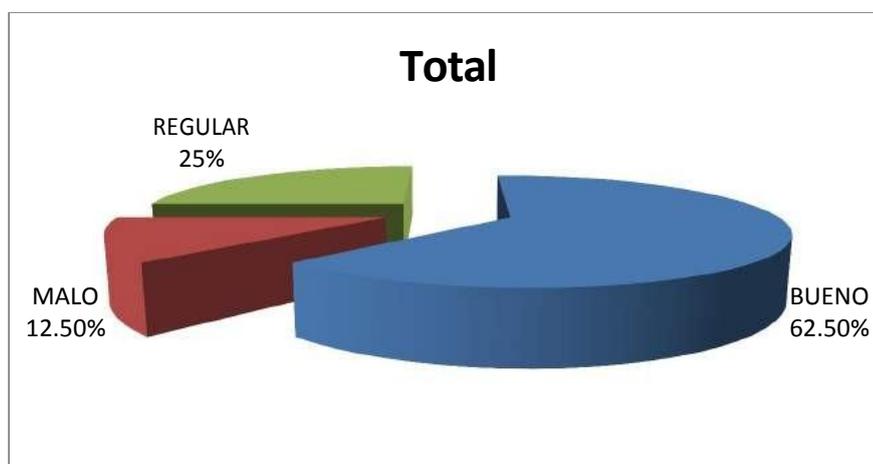
15. ¿Cómo considera usted su comportamiento frente a los problemas que ocurren dentro de la organización?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| BUENO | 10 | 62.50 | 62.50 |
| REGULAR | 4 | 25.00 | 87.50 |
| MALO | 2 | 12.50 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 15



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 62.50% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo considera Bueno su comportamiento frente a los problemas dentro de la organización; el 25% Regular y el 12.50% como Malo.

TABLA N° 16

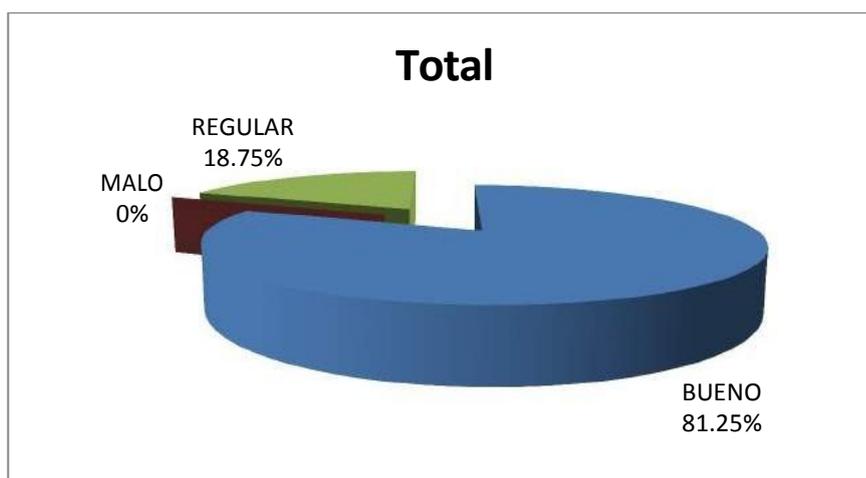
16 ¿Cómo califica usted su rendimiento laboral en su centro de trabajo?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| BUENO | 13 | 81.25 | 81.25 |
| REGULAR | 3 | 18.75 | 100.00 |
| MALO | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 16



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 81.25% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo califica como Bueno su rendimiento laboral dentro de su centro de trabajo y un 18.75% lo califica de Regular.

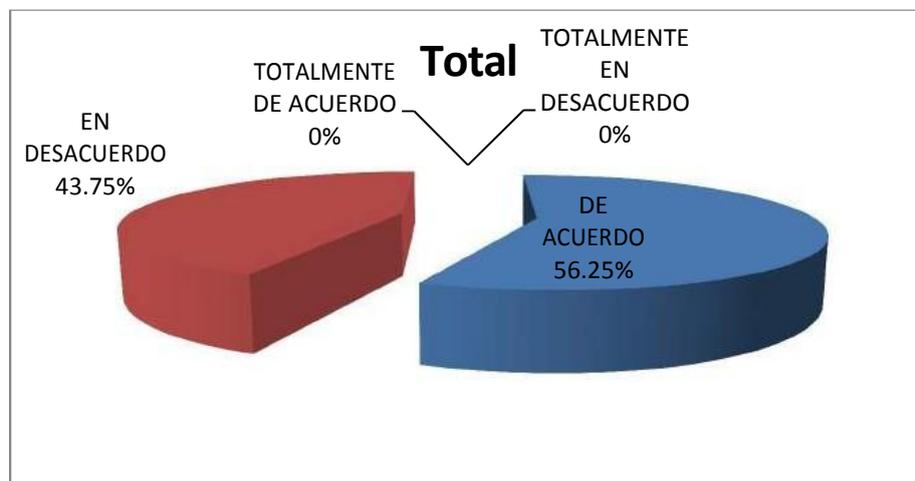
TABLA N° 17

17. ¿Está usted de acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------------------|-------------|-------------------|----------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | 0 | 0 | 0 |
| DE ACUERDO | 9 | 56.25 | 56.25 |
| EN DESACUERDO | 7 | 43.75 | 100.00 |
| TOTALMENTE EN DESACUERDO | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 17



Fuente: Encuesta
Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 56.25% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo está De Acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral, y un 43.75% está En Desacuerdo.

TABLA N° 18

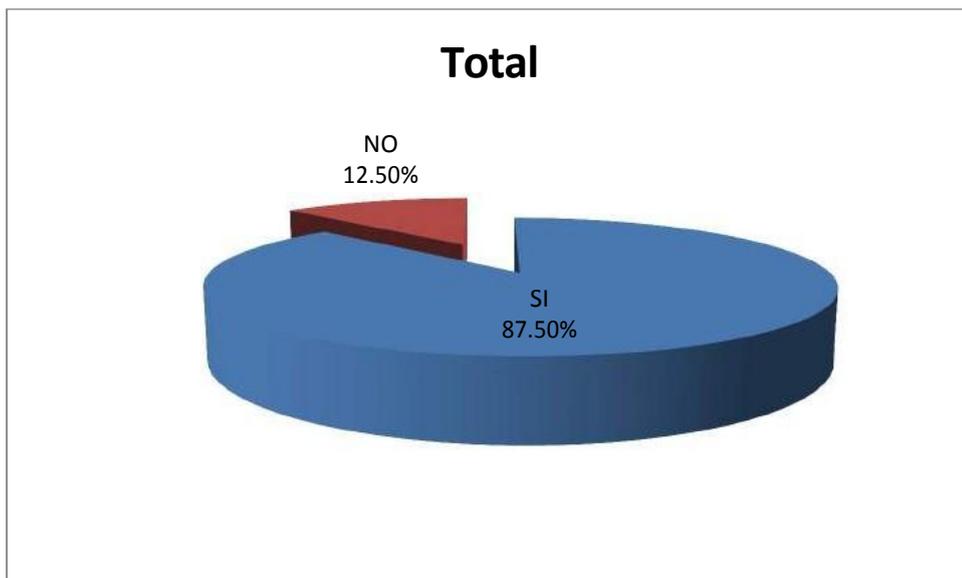
18. ¿Considera usted que la eficiencia de su trabajo ha mejorado en el transcurso del tiempo?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| SI | 14 | 87.50 | 87.50 |
| NO | 2 | 12.50 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 18



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 87.50% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo dice que Si ha mejorado su trabajo en el transcurso del tiempo, mientras que un 12.50% dice que No.

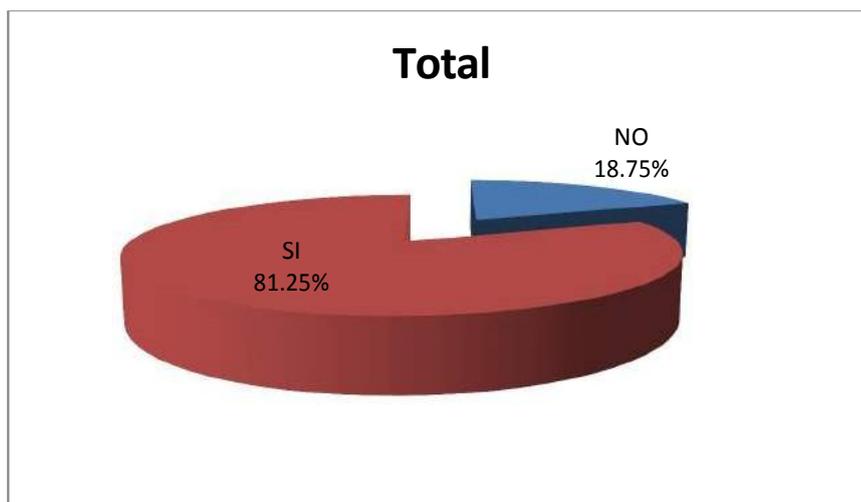
TABLA N° 19

19. ¿Usted cumple con las actividades asignadas dentro de su centro laboral?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| SI | 13 | 81.25 | 81.25 |
| NO | 3 | 18.75 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 19



Fuente: Encuesta
Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 81.25% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo Si cumplen con las actividades asignadas dentro de su centro laboral y un 18.75% No cumplen.

TABLA N° 20

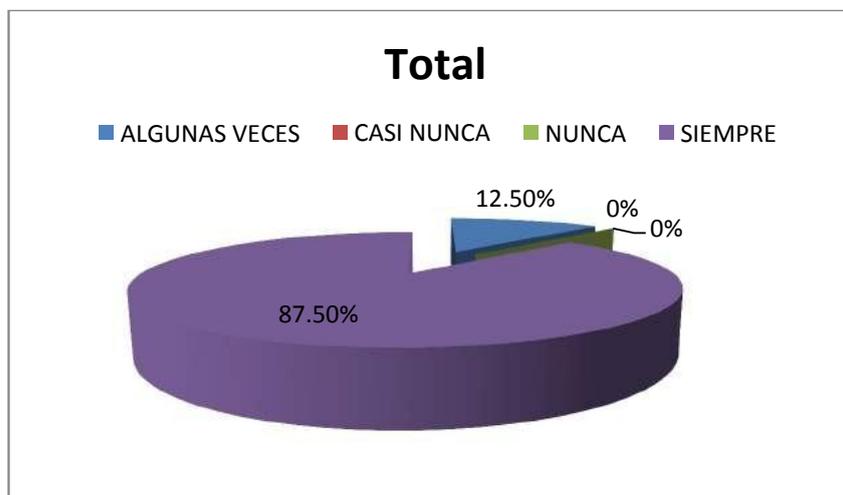
20. ¿Usted cumple con los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|---------------|-------------|-------------------|----------------------|
| NUNCA | 0 | 0 | 0 |
| CASI NUNCA | 0 | 0 | 0 |
| ALGUNAS VECES | 2 | 12.50 | 12.50 |
| SIEMPRE | 14 | 87.50 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 20



Fuente: Encuesta

Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 87.50% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo Siempre cumple los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad y un 12.50% dice Algunas Veces.

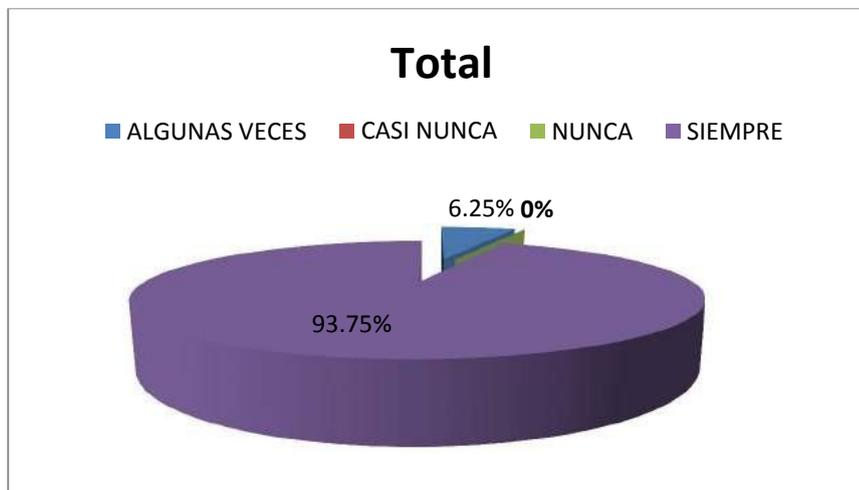
TABLA N° 21

21. ¿Usted realiza con eficacia sus labores dentro de la Municipalidad?

| ALTERNATIVAS | ENCUESTADOS | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|---------------|-------------|-------------------|----------------------|
| NUNCA | 0 | 0 | 0 |
| CASI NUNCA | 0 | 0 | 0 |
| ALGUNAS VECES | 1 | 6.25 | 6.25 |
| SIEMPRE | 15 | 93.75 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dante Ponce Haro

FIGURA N° 21



Fuente: Encuesta
Elaboración: Dante Ponce Haro

Interpretación: El 93.75% de la muestra de la población de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo Siempre realiza con eficacia sus labores, y un 6.25% Algunas Veces.

8. ANALISIS Y DISCUSIÓN

Según los resultados, conoceremos la autonomía y la estructura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo.

- ❖ Según el estudio, el 62.50% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo, cumple Muy Frecuente: las perspectivas de desarrollo, comunicación, autonomía y grado de responsabilidad (**Tabla N° 01**). **Según Brunet (2004)** nos dice... “Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión”...y **Pritchard y Karasick (citado por Brunet, 2004)**.... “Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas”... En mi opinión es importante que los colaboradores se desenvuelvan sin temor, confíen en sus capacidades por lo cual la toma de decisiones frecuentemente serán acertadas en bien del desarrollo de su Institución y podrían mejorar aún más, si les capacita continuamente.
- ❖ Según el estudio, el 75.00 % de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo, si conocen las Normativas y Estructuras organizacionales (**Tabla N° 02**). **Según Brunet (2004)** dice que, “el grado de estructura busca medir el grado en el que los individuos (colaboradores) y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los colaboradores por parte de los superiores”. En mi opinión, los colaboradores deben conocer las Normativas en base a ellos cumplirán con sus funciones asignadas; por consiguiente el no cumplimiento traerá consigo sanciones o despidos.
- ❖ Según el estudio, el 75.00% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo, si considera al ascenso como un tipo de recompensa laboral (**Tabla N° 03**), **Paniagua (2004)**, “Por su parte afirma que la evaluación del desempeño es

pieza clave en: La valoración del potencial humano, ya que la dirección de la organización puede saber quién es cada cual, de que es capaz cada miembro de su plantilla, hasta donde se le puede exigir y que posibilidades de mejora y promoción tienen... Analiza más aspectos generales (capacidad de gestión, responsabilidad, rendimiento global) que la capacidad de cumplir una tarea... Ayuda a establecer un sistema de incentivos de acuerdo con el rendimiento que motive al personal: primas ascensos, etc.; en mi opinión, el ascenso es una manera de motivar a los colaboradores, de esta forma ellos realizarán su trabajo con mayor énfasis y ahínco, el cual podrá ser tomado como modelo hacia los demás colaboradores.

- ❖ Según el estudio, el 68.75% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo, califica como Bueno las recompensas e incentivos en el Municipio (**Tabla N° 04**). **Según Likert (citado por Brunet 2004)** dice que, “Se deben emplear procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades”. En mi opinión, toda recompensa y/o incentivo motiva al colaborador, quien se sentirá satisfecho y producirá mucho más de los que no los reciben.
- ❖ Según el estudio, el 62.50% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo está De Acuerdo con la remuneración que percibe por su desempeño (**Tabla N° 05**), **Según Litwin y Stringer (citado por Brunet 2004)**: “la percepción de equidad se debe dar en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho y **Pritchard y Karasick (citado por Brunet 2004)** desarrolla que el rendimiento es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante”. En mi opinión, todo colaborador debe ser remunerado según su capacidad y el cargo que ocupa.
- ❖ Según el estudio el 93.75% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo Si considera el apoyo y la confianza que brindan los Directivos de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo en relación a su trabajo (**Tabla N° 06**), **Según Schnedider y Bartlett (citado por Brunet 2004)** dice que, “el apoyo patronal significa hasta qué punto están los superiores interesados en el progreso de sus agentes, en apoyarlos en sus esfuerzos y en mantener

un espíritu amistoso de cooperación”. En mi opinión el apoyo que brinden los Directivos, traerá consigo las buenas relaciones interpersonales, necesarias e importantes para un mejor desarrollo organizacional.

- ❖ Según el estudio, la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo señala que en un 62.50%, Siempre es flexible con sus colaboradores en relación a su trabajo (**Tabla N° 07**), Además según **Pritchard y Karasick (citado por Brunet 2004)** dice que, “se basa en el tipo de apoyo la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo”. En mi opinión los Directivos deben practicar la empatía y por ende ser flexibles ante la solicitud del colaborador, así este se sentirá en confianza e importante y su rendimiento será óptimo.

Según los resultados, analizaremos la Recompensa y el Apoyo Institucional en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo.

- ❖ Según el estudio, el 81.25% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo dice que Si mejoraría si se le otorga un ascenso (**Tabla N° 08**), Según **Nieves, Nieves & Ruz (2013)**, “consideran como factores de la motivación al comportamiento de los empleados, el mejorar la productividad, la satisfacción laboral, y la calidad del trabajo”. En mi opinión todo factor de motivación hacia el colaborador es importante, ya que este se sentirá identificado y su desempeño laboral será óptimo en bien de la organización.
- ❖ Según el estudio, el 81.25% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo califica como Bueno la influencia de la autonomía en el desempeño laboral (**Tabla N° 09**), Según **Nieves, Nieves & Ruz (2013)**, “consideran como factores de la motivación al comportamiento de los empleados, el mejorar la productividad, la satisfacción laboral, y la calidad del trabajo”. En mi opinión cuando se realiza una adecuada selección de personal (según perfil) cada colaborador se desenvolverá acorde a sus capacidades, aptitudes en el puesto que ocupa, demostrando la calidad de su trabajo.

- ❖ Según el estudio, el 81.25% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo califica como Bueno la estructura organizacional en el desempeño laboral (**Tabla N° 10**), **Según Litwin y Stringer (citado por Brunet, 2004)** dice, “que el grado de estructura es la percepción de las obligaciones, reglas y de las políticas que se encuentran en una organización”. En mi opinión las Normas, Procedimientos, Políticas, Estructura organizacional deben ser claras en el periodo de inducción de cada colaborador, para así este poder cumplirlas o quebrantarlas y ser sometido a procesos u obtener premio y ascensos.
- ❖ Según el estudio, el 62.05% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo califica como Bueno el tipo de recompensa en el desempeño laboral (**Tabla N° 11**), **Según Brunet (2004)** dice que, “esto basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción”. En mi opinión no solo debe recompensarse monetariamente, también se puede recompensar con ascensos, reconocimientos y de este modo tener a los colaboradores motivados y su desempeño laboral será óptimo.
- ❖ Según el estudio, el 75.00% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo califica como Bueno el apoyo institucional en el desempeño laboral (**Tabla N° 12**), **Según Brunet (2004)** dice que, “estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior”. En mi opinión considero que la empatía, confianza, apoyo y flexibilidad laboral influyen positivamente en la productividad del colaborador para el logro de los objetivos institucionales.
- ❖ Según el estudio, el 68.65% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo define como Bueno el clima organizacional (**Tabla N° 13**), **Según Méndez (2006)**, “Se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables como son objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones

interpersonales y cooperación que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”. En mi opinión el clima organizacional es de suma importancia en el desempeño laboral de los colaboradores, ya que un buen clima organizacional traerá consigo buenas relaciones interpersonales y por ende podrán trabajar en equipo visionados para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- ❖ Según el estudio, el 68.75% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo considera de Excelente el Desempeño Laboral (**Tabla N° 14**), **Según Chiavenato (2002)**, “Expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En mi opinión el buen desempeño laboral es a consecuencia de que el colaborador se sienta satisfecho, motivado y para ello la institución es responsable de estos comportamientos.

Según los resultados, conoceremos el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo.

- ❖ Según el estudio, el 62.50% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo considera Bueno su comportamiento frente a los problemas dentro de la organización (**Tabla N° 15**), **Según David y Furnham (2000)**, “considera que la iniciativa, se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido”; Coincidiendo con **Chiavenato (2000)**, que expone, “Que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos entre ellos la actitud cooperativa y la iniciativa”. En mi opinión algunos colaboradores son proactivos y tienen la habilidad de resolver los problemas con éxito.
- ❖ Según el estudio, el 81.25% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo califica

como Bueno su rendimiento laboral dentro de su centro de trabajo (**Tabla N° 16**), **Según Benavides (2002)** dice que, “Al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño”. En mi opinión cada colaborador rendirá laboralmente según sus aptitudes, capacidades, conocimientos, dentro de la organización.

- ❖ Según el estudio, el 56.25% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo está De Acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral (**Tabla N° 17**), **Según Furnham (2000)** dice que, “Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo, entre ellos la adaptabilidad que se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas”. En mi opinión los Directivos deben establecer puestos, áreas, Unidades con actividades y responsabilidades acorde al perfil que requiera cada uno de estos, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ❖ Según el estudio, el 87.50% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo dice que Si ha mejorado su trabajo en el transcurso del tiempo (**Tabla N° 18**), **Según Benavides (2002)** que, “Al definir desempeño se relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño; las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con su responsabilidad de manera eficaz y satisfactoria”. En mi opinión los colaboradores deben estar en constante capacitación, solo de esta manera mejorara su rendimiento laboral; asimismo, beneficiará con mayores aportes a la institución.
- ❖ Según el estudio, el 81.25% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo Si cumplen con las actividades asignadas dentro de su centro laboral (**Tabla N° 19**), **Chiavenato (1995)**, “Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor plantea

la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa”... **Harper y Lynch (1992)**, “Es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales”... En mi opinión el colaborador cumplirá con sus actividades según aptitudes y capacidades que posea, para ello, su Jefe inmediato debe someterlo a una evaluación constante, y de no ser así, rotarlo según los resultados de la evaluación.

- ❖ Según el estudio, el 87.50% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo Siempre cumple los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad (**Tabla N° 20**), por lo tanto la gran mayoría de los colaboradores es eficiente en ese aspecto. **Según Robbins (2004)**, “El comportamiento organizacional es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, considera las metas y objetivos de la institución como comunes y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”. En mi opinión la institución debe hacer ver su interés por sus colaboradores, brindarles apoyo, reconocimientos, etc. y de este modo los colaboradores se sentirán motivados e identificados con su organización y tendrán un desempeño laboral óptimo.
- ❖ Según el estudio, el 93.75% de la Muestra de la Población de los Colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo Siempre realiza con eficacia sus labores dentro de la Municipalidad (**Tabla N° 21**), **Según Chiavenato (2000)**, “La eficiencia como la utilización correcta de los recursos disponibles. Por otra parte, la eficiencia se enfoca principalmente en los medios para resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, así como en capacitar a los subordinados por medio de un enfoque reactivo para que cumplan con las labores establecidas”. En mi opinión la eficacia proviene de colaboradores que laboran con profesionalismo, conocedores de su puesto, área o unidad, quienes hacen uso óptimo de los recursos brindados por la institución.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- ❖ Según los resultados un promedio de 71% de los colaboradores cumple con las perspectivas de desarrollo, comunicación, autonomía y demás, en base a las Normativas y estructuras organizacionales establecidas por los directivos de la Municipalidad; asimismo, consideran que cuentan con el apoyo y confianza de parte de los directivos, siendo flexibles con sus colaboradores.
- ❖ Podemos señalar según los resultados que un promedio del 74% de los colaboradores, considera como bueno la estructura organizacional, del mismo modo opinan sobre el clima laboral, basados en el tipo de recompensa y apoyo institucional que reciben de parte de los directivos de la Municipalidad; por tanto, el desempeño laboral es bueno, pero creen que mejoraría aún más, si se les otorga un ascenso.
- ❖ Podemos concluir que un 79% de los colaboradores considera como bueno su comportamiento frente y del mismo modo su rendimiento laboral ya que se sienten satisfechos con las actividades y funciones que cumplen dentro de la Municipalidad, actividades que realizan con eficacia y por ende cumplen con los objetivos propuestos.

RECOMENDACIONES

- ❖ Los Directivos deben promover un programa de adaptación o inducción para los nuevos colaboradores, tanto para los órganos de línea y administrativos que les permita conocer sobre las Normativas y estructuras organizacionales que rigen en la organización, así estén ocupando el puesto según su perfil, es necesario que conozcan hasta dónde pueden llegar o expandirse haciendo uso de su autonomía, asimismo, conozcan sus limitaciones, de qué manera ejecutara sus actividades y la manera de concretar sus metas u objetivos propuestos.
- ❖ Los Directivos deben promover actividades de premiación o recompensa, previa evaluación de su desempeño laboral, pero estas deben darse en periodos cortos para despertar interés y así esforzarse en el cumplimiento de sus actividades, pueden ser mensual o trimestral.
- ❖ Los Directivos deben programar reuniones que cuente con la participación de los jefes de las distintas áreas y sus colaboradores con el objetivo de continuar fortaleciendo la confianza y ofrezcan brindar su apoyo en asuntos relacionado o no al trabajo; esto generara una comunicación abierta entre directivos y colaboradores, esto conllevara a un clima organizacional armonioso y por ende el desempeño laboral de sus colaboradores será optimo y satisfactorio para la Municipalidad

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chiavenato I (1995). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw-Hill.
2. Chiavenato I (1996). *Administración de Recursos Humanos* (2° ed.). Colombia: Editorial Atlas.
3. Chiavenato I (2003). *Administración del Proceso Administrativo* (3° ed.). Colombia: McGraw-Hill.
4. Chiavenato, A. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9° ed.). México: McGraw-Hill.

Tesis

1. Alicia (2013). En su Tesis “Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio “sport club” de la ciudad de Trujillo” (tesis de pregrado) UPAO, Trujillo. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/207/1/MARTELL_BEBETO_PLAN_CAPACITACION_DESEMPEÑO.pdf
2. Arredondo (2008). En su Tesis “Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en el Personal del Hospital Felix Mayorca Soto”(tesis de maestría) UNMSM, Lima. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3275/1/Arredondo_bd.pdf
3. Cortés (2009). En su Tesis “Diagnóstico del Clima Organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachón”(tesis de maestría).Universidad Veracruzana –Xalapa, México. Recuperado de <http://www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8NelsyCortesJ.pdf>
4. Mino (2014). En su Tesis “Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque” (tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Recuperado de <http://es.slideshare.net/janena17/tesis-de-desempeo-laboral>
5. Natividad (2010). En su Tesis “Relación entre el Aprendizaje Organizacional y el Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la UNE Enrique Guzmán y Valle” (tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta. Recuperado de

<http://www.une.edu.pe/investigacion/FAN%20AGROP%20Y%20NUT%202010/FAN-2010-fan%20NATVIDADCar>

6. Peláez (2010). En su Tesis “Relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción del Cliente en una Empresa de Servicios Telefónicos” (tesis doctoral). UNMSM. Lima. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1140>
7. Sánchez (2005). En su Tesis “Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional: un Estudio Comparativo de tres Universidades” (tesis en maestría). UNMSM. Lima. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2711/1/Sanchez_sj.pdf
8. Sum (2015). En su Tesis “Motivación y Desempeño Laboral” (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar – Quetzaltenango, México. Recuperado de http://www.academia.edu/26996976/_MOTIVACION_Y_DESEMPEÑO_LABORAL_Estudio_rea

LINKOGRAFIAS

1. Brunet (2004). Cuatro Indicadores de Clima Organizacional. Obtenido de es.slideshare.net/Darth_hikaru/clima-organizacional-5070944
2. D'Anetto - Salom (1992), en su estudio de motivación al logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y estrés, se encontró que cuando el trabajo es concebido como algo positivo, que le permite al individuo alcanzar las metas de desarrollo personal, el trabajador experimenta sensaciones placenteras de agrado y disfrute cuando está haciendo el trabajo. Recuperado de <http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeño-laboral-del-personal-ad>
3. Furnham (2000) señala que las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Recuperado de <http://www.casadellibro.com/libro-psicologia-organizacional-el-comportamiento-del-individuo-en-las-organizacio>
4. Hackman - Lawler, citado por Pérez y Salom, (1992), sugieren: “que una tarea producirá mayor satisfacción en quien la realiza si la percibe como algo que tiene significado, vale la pena y es importante”. Recuperado de
5. Hackman - Oldham citado por Pérez y Salom, (1992), identificaron cinco características que deben estar presentes en la tarea para que

- genere satisfacción laboral. Recuperado de <http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeño-laboral-del-personal->
6. Harper - Lynch (1992), plantean que es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos16/gestion/gestion.shtml>
<http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeño-laboral-del-personal->
 7. <http://teoriasldj.blogspot.pe/2012/05/teoria-del-desarrollo-organizacional.html>
 8. <http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/ATENAS/es/VivirEn/Paginas/Condiciones-laborales-en-el-pa%C3%ADs.aspx>
 9. <http://www.monografias.com/trabajos13/cborgdef/cborgdef.shtml#ixzz498sxrlIc>
 10. Locke, citado por Pérez y Salom (1992), define la satisfacción en el trabajo como un estado emocional positivo reflejado en una respuesta positiva ante una situación de trabajo. Recuperado de <http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeño-laboral-del-personal->
 11. Pérez - Salom, (1992), señalan: "que son necesarios ciertos atributos de la tarea, tales como: variedad, autonomía, habilidad, interacción con otros. Recuperado de <http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeño-laboral-del-personal->
 12. Salancik - Pfeffer, (1978), los cuales señalan que la satisfacción en el trabajo depende de las construcciones que realicen las personas acerca de las características de la labor a realizar. Recuperado de <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=biBLOGRAFIA+DEL+LIBRO+%E2%80%A2+Salancik+->

ANEXOS

ANEXO 01

ENCUESTA

ENCUESTA SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL APLICADO A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COLQUIOC – CHASQUITAMBO 2016.

INDICACIONES: Marque con una X su respuesta.

1. ¿Diga usted con qué frecuencia cumple con las perspectivas de desarrollo, comunicación, autonomía y grado de responsabilidad, como colaborador en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo?
 - a) NO FRECUENTE
 - b) POCO FRECUENTE
 - c) FRECUENTE
 - d) MUY FRECUENTE

2. ¿Conoce usted las Normativas y Estructuras organizacionales, en su centro laboral?
 - a) SI
 - b) NO

3. ¿Considera usted al ascenso como un tipo de recompensa laboral?
 - a) SI
 - b) NO

4. ¿Cómo califica usted las recompensas e incentivos que brinda la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo hacia sus colaboradores?
 - a) BUENO
 - b) REGULAR
 - c) MALO

5. ¿Usted está de acuerdo con la remuneración que percibe por el desempeño de su trabajo?
 - a) TOTALMENTE DE ACUERDO
 - b) DE ACUERDO
 - c) EN DESACUERDO
 - d) TOTALMENTE EN DESACUERDO

6. ¿Considera usted que los Directivos de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo brindan su apoyo y confianza ante algún problema relacionado o no al trabajo que desempeña?
 - a) SI
 - b) NO

7. ¿Diga usted si la organización es flexible en relación a su trabajo?
 - a) NUNCA
 - b) CASI NUNCA
 - c) ALGUNAS VECES
 - d) SIEMPRE

8. ¿Considera usted que la productividad de mi trabajo mejoraría si se me otorga un ascenso?
 - a) SI
 - b) NO

9. ¿Cómo califica usted la influencia de la autonomía en el desempeño laboral?
 - a) BUENO
 - b) REGULAR
 - c) MALO

10. ¿Cómo califica usted la estructura organizacional en el desempeño laboral?
 - a) BUENO
 - b) REGULAR
 - c) MALO

11. ¿Cómo califica usted el tipo de recompensa en el desempeño laboral?
 - a) BUENO
 - b) REGULAR
 - c) MALO

12. ¿Cómo califica usted el apoyo institucional en el desempeño laboral?
 - a) BUENO
 - b) REGULAR
 - c) MALO

13. ¿Cómo define usted el clima organizacional en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo?
- a) BUENO
 - b) REGULAR
 - c) MALO
14. ¿Cómo considera usted el desempeño laboral?
- a) EXCELENTE
 - b) BUENO
 - c) REGULAR
 - d) MALO
15. ¿Cómo considera usted su comportamiento frente a los problemas que ocurren dentro de la organización?
- a) BUENO
 - b) REGULAR
 - c) MALO
16. ¿Cómo califica Usted su rendimiento laboral en su centro de trabajo?
- a) BUENO
 - b) REGULAR
 - c) MALO
17. ¿Está usted de acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral?
- a) TOTALMENTE DE ACUERDO
 - b) DE ACUERDO
 - c) EN DESACUERDO
 - d) TOTALMENTE EN DESACUERDO

18. ¿Considera usted que la eficiencia de su trabajo ha mejorado en el transcurso del tiempo?
- a) SI
 - b) NO
19. ¿Usted cumple con las actividades asignadas dentro de su centro laboral?
- a) SI
 - b) NO
20. ¿Usted cumple con los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad?
- a) NUNCA
 - b) CASI NUNCA
 - c) ALGUNAS VECES
 - d) SIEMPRE
21. ¿Usted realiza con eficacia sus labores dentro de la Municipalidad?
- a) NUNCA
 - b) CASI NUNCA
 - c) ALGUNAS VECES
 - d) SIEMPRE

¡Muchas gracias por su Cooperación!



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente.....

de la investigación **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COLQUIOC – CHASQUITAMBO - 2016.”** La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: JULIO A. GONZALES HIDALGO.....

FORMACIÓN ACADÉMICA: LIC. ADMINISTRACIÓN.....

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: DIS. ORG., LOGÍSTICA, MARKETING.....

TIEMPO: OCHO AÑOS..... CARGO ACTUAL: DOCENTE.....

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.....

Objetivo general: Determinar el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo – 2016.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

| CATEGORIA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|--|---|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta | 1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | - Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | - El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | - El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | - El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación. |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | OBJETO DE ESTUDIO | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN |
|--|---|---|---|---|--|
| <p>EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COLQUIOC – CHASQUITAMBO - 2016.</p> | <p>¿Cómo es el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de Colquioc – Chasquitambo?</p> | <p>Objetivo general: Determinar el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer la autonomía y la estructura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo. 2. Analizar la recompensa y el apoyo institucional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo. 3. Conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo | <p>Se ha visto conveniente no formular hipótesis, por tratarse de un estudio de tipo descriptivo, que va permitir describir, conocer las variables de estudio (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010).</p> | <p>El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral</p> | <p>Tipo descriptivo, no experimental de corte transversal.</p> |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Items |
|----------------------|---|--|--|---|---|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Méndez (2006) ... “Se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de organización, y producido por el percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables como son objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación | Se entiende como: El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional; son producto de la forma en que los colaboradores perciben diversos aspectos como: la comunicación, liderazgo, perspectivas de desarrollo, etc. dentro de ella. | Perspectivas de Desarrollo | Comunicación | ¿Cómo define usted el clima organizacional en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo? |
| | | | | Autonomía y grado de responsabilidad | ¿Cómo califica usted la influencia de la autonomía en el desempeño laboral? ¿Diga usted con qué frecuencia cumple con las perspectivas de Desarrollo, comunicación, autonomía y grado de responsabilidad, como colaborador en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo? |
| | | | Normativas y Estructuras Organizativas | Normas/métodos /procedimientos de trabajo | ¿Conoce usted las Normativas y Estructuras organizacionales, en su centro laboral? |
| | | | | Estructura organizativas | ¿Cómo califica usted la estructura organizacional en el desempeño laboral? |
| | | | Recompensas | Ascenso | ¿Considera usted al ascenso como un tipo de recompensa laboral? |
| | | | | | Recompensas e incentivos |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| <p>que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo” ...</p> | | | <p>Remuneración</p> | <p>¿Usted está de acuerdo con la remuneración que percibe por el desempeño de su trabajo?</p> |
| <p>Chiavenato (2005), plantea que el desempeño laboral es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto entendiendo a las especificaciones del cargo, así mismo considera que es una actuación orientada a un resultado.</p> | <p>Es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto entendiendo a las especificaciones del cargo, así mismo considera que es una actuación orientada a un resultado.</p> | <p>Apoyo Institucional</p> | <p>Apoyo y Confianza</p> | <p>¿Considera usted que los Directivos de la Municipalidad de Colquico – Chasquitambo brindan su apoyo y confianza ante algún problema relacionado o no al trabajo que desempeña?</p> <p>¿Cómo califica usted el apoyo institucional en el desempeño laboral?</p> |
| <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> | | <p>Motivación</p> | <p>Flexibilidad laboral</p> | <p>¿Diga usted si la organización es flexible en relación a su trabajo?</p> |
| | | <p>Gestión del Tiempo</p> | <p>Comportamiento de los empleados</p> | <p>¿Cómo considera usted el desempeño laboral?</p> <p>¿Cómo considera usted su comportamiento frente a los problemas que ocurren dentro de la organización?</p> |
| | | <p>Habilidades organizacionales</p> | <p>Planifica actividades</p> <p>Fija duración de actividades</p> | <p>¿Está usted de acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral?</p> <p>¿Usted realiza con eficacia sus labores dentro de la Municipalidad?</p> |
| | | <p>Productividad</p> | <p>Puntualiza tareas a desarrollar</p> <p>Programa según objetivos</p> <p>Objetivos obtenidos</p> | <p>¿Usted cumple con las actividades asignadas dentro de su centro laboral?</p> <p>¿Usted cumple con los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad?</p> <p>¿Cómo califica usted su rendimiento laboral en su centro de trabajo?</p> |

| | orientada a un resultado" ... | | | Tiempo utilizado | ¿Considera usted que la eficiencia de su trabajo ha mejorado en el transcurso del tiempo? |
|--|-------------------------------|--|--|------------------|---|
|--|-------------------------------|--|--|------------------|---|

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

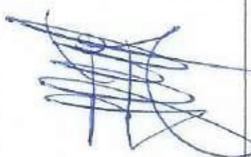
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COLQUIOC – CHASQUITAMBO - 2016."

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA * | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem, por favor indique) |
|--|--|---------------|------------|------------|----------|---|
| Perspectivas de Desarrollo | ¿Cómo define usted el clima organizacional en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cómo califica usted la influencia de la autonomía en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Diga usted con qué frecuencia cumple con las perspectivas de Desarrollo, comunicación, autonomía y grado de responsabilidad, como colaborador en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Normativas y Estructuras Organizativas | ¿Conoce usted las Normativas y Estructuras organizacionales, en su centro laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cómo califica usted la estructura organizacional en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| | ¿Considera usted al ascenso como un tipo de recompensa laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | |
|----------------------------|--|---|---|---|---|---|
| Recompensas | ¿Considera usted que la productividad de mi trabajo mejoraría si se me otorga un ascenso? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Cómo califica usted las recompensas e incentivos que brinda la Municipalidad de Colquioc - Chasquitambo hacia sus colaboradores? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Cómo califica usted el tipo de recompensa en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Usted está de acuerdo con la remuneración que percibe por el desempeño de su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Apoyo Institucional | ¿Considera usted que los Directivos de la Municipalidad de Colquioc - Chasquitambo brindan su apoyo y confianza ante algún problema relacionado o no al trabajo que desempeña? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Cómo califica usted el apoyo institucional en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Diga usted si la organización es flexible en relación a su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Motivación | ¿Cómo considera usted el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Cómo considera usted su comportamiento frente a los problemas que ocurren dentro de la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Gestión del Tiempo | ¿Está usted de acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral? | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | ¿Usted realiza con eficacia sus labores dentro de la Municipalidad? | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Habilidades organizacionales | ¿Usted cumple con las actividades asignadas dentro de su centro laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Usted cumple con los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Productividad | ¿Cómo califica usted su rendimiento laboral en su centro de trabajo? | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | ¿Considera usted que la eficiencia de su trabajo ha mejorado en el transcurso del tiempo? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

ASPECTO GENERALES

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|--|-------------------------------------|--|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | ✓ | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación | ✓ | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial | ✓ | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir | ✓ | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada | | ✓ | |
| VALIDEZ | | | |
| APLICABLE | <input checked="" type="radio"/> SI | | NO APLICABLE |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | SI | NO |
| Validado por: JULIO A. GONZALES HIDALGO | | Fecha: 16 MARZO 2017 | |
| Firma:  | Teléfono: 951807721 | Email: juliogonzalesh@gmail.com | |



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente.....

de la investigación "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COLQUIOC - CHASQUITAMBO - 2016." La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: DANESA MADEIRENE CARRA ANGELES

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRADORA

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ASESORAMIENTO EMPRESARIAL

TIEMPO: 11 AÑOS..... CARGO ACTUAL: DOCENTE

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo general: Determinar el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo – 2016.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

| CATEGORIA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|--|---|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta | 1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | - Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | - El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | - El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | - El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación. |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | OBJETO DE ESTUDIO | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN |
|---|---|--|---|--|
| <p>¿Cómo es el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de Colquioc – Chasquitambo?</p> | <p>Objetivo general: Determinar el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer la autonomía y la estructura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo. 2. Analizar la recompensa y el apoyo institucional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo. 3. Conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo | <p>Se ha visto conveniente no formular hipótesis, por tratarse de un estudio de tipo descriptivo, que va permitir describir, conocer las variables de estudio (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010).</p> | <p>El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral</p> | <p>Tipo descriptivo, no experimental de corte transversal.</p> |

| | | | | | |
|---------------------------------|---|--|--|--|--|
| <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> | <p>que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo” ...</p> | | <p>Apoyo Institucional</p> | <p>Remuneración</p> <p>Apoyo y Confianza</p> <p>Flexibilidad laboral</p> <p>Comportamiento de los empleados</p> <p>Planifica actividades</p> <p>Fija duración de actividades</p> <p>Puntualiza tareas a desarrollar</p> <p>Programa según objetivos</p> <p>Objetivos obtenidos</p> | <p>¿Usted está de acuerdo con la remuneración que percibe por el desempeño de su trabajo?</p> <p>¿Considera usted que los Directivos de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo brindan su apoyo y confianza ante algún problema relacionado o no al trabajo que desempeña?</p> <p>¿Cómo califica usted el apoyo institucional en el desempeño laboral?</p> <p>¿Diga usted si la organización es flexible en relación a su trabajo?</p> <p>¿Cómo considera usted el desempeño laboral?</p> <p>¿Cómo considera usted su comportamiento frente a los problemas que ocurren dentro de la organización?</p> <p>¿Está usted de acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral?</p> <p>¿Usted realiza con eficacia sus labores dentro de la Municipalidad?</p> <p>¿Usted cumple con las actividades asignadas dentro de su centro laboral?</p> <p>¿Usted cumple con los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad?</p> <p>¿Cómo califica usted su rendimiento laboral en su centro de trabajo?</p> |
| | <p>Chiavenato (2005), Plantea que el desempeño laboral es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto entendiendo a las especificaciones del cargo, así mismo considera que es una actuación orientada a un resultado.</p> | <p>Es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto entendiendo a las especificaciones del cargo, así mismo considera que es una actuación orientada a un resultado.</p> | <p>Motivación</p> <p>Gestión del Tiempo</p> <p>Habilidades organizacionales</p> <p>Productividad</p> | | |

| orientada a un resultado" ... | | | Tiempo utilizado | ¿Considera usted que la eficiencia de su trabajo ha mejorado en el transcurso del tiempo? |
|-------------------------------|--|--|------------------|---|
|-------------------------------|--|--|------------------|---|

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COLQUIOC – CHASQUITAMBO - 2016.”

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA* | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|--|--|--------------|------------|------------|----------|--|
| Perspectivas de Desarrollo | ¿Cómo define usted el clima organizacional en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cómo califica usted la influencia de la autonomía en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Diga usted con qué frecuencia cumple con las perspectivas de Desarrollo, comunicación, autonomía y grado de responsabilidad, como colaborador en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Normativas y Estructuras Organizativas | ¿Conoce usted las Normativas y Estructuras organizacionales, en su centro laboral? | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| | ¿Cómo califica usted la estructura organizacional en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| | ¿Considera usted al ascenso como un tipo de recompensa laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | |
|----------------------------|--|---|---|---|---|---|
| Recompensas | ¿Considera usted que la productividad de mi trabajo mejoraría si se me otorga un ascenso? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Cómo califica usted las recompensas e incentivos que brinda la Municipalidad de Colquioc - Chasquitambo hacia sus colaboradores? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Cómo califica usted el tipo de recompensa en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Usted está de acuerdo con la remuneración que percibe por el desempeño de su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Apoyo Institucional | ¿Considera usted que los Directivos de la Municipalidad de Colquioc - Chasquitambo brindan su apoyo y confianza ante algún problema relacionado o no al trabajo que desempeña? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Cómo califica usted el apoyo institucional en el desempeño laboral? | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Diga usted si la organización es flexible en relación a su trabajo? | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Motivación | ¿Cómo considera usted el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Cómo considera usted su comportamiento frente a los problemas que ocurren dentro de la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Gestión del Tiempo | ¿Está usted de acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Usted realiza con eficacia sus labores dentro de la Municipalidad? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Habilidades organizacionales | ¿Usted cumple con las actividades asignadas dentro de su centro laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Usted cumple con los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad? | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Productividad | ¿Cómo califica usted su rendimiento laboral en su centro de trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Considera usted que la eficiencia de su trabajo ha mejorado en el transcurso del tiempo? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

ASPECTO GENERALES

| ASPECTOS | | SI | NO | OBSERVACIONES |
|--|--|--|-------------------------------------|----------------------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| VALIDEZ | | | | |
| APLICABLE | | <input checked="" type="radio"/> | NO APLICABLE | |
| | | APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | SI NO |
| Validado por: LIC. ADM. DONESA M. CAPA ANGELES | | | | Fecha: 16 MARZO 2017 |
| Firma:  | | Teléfono: 943615084 | | Email: donacleto@gmail.com |



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente.....

de la investigación "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COLQUIOC - CHASQUITAMBO - 2016." La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES
FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: OPERACIONES Y ADMINISTRACIÓN
TIEMPO: VEINTE AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo general: Determinar el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo – 2016.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

| CATEGORIA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|--|---|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta | 1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | - Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | - El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | - El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | - El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación. |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | OBJETO DE ESTUDIO | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN |
|--|---|---|--|---|--|
| <p>EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COLQUIOC – CHASQUITAMBO - 2016.</p> | <p>¿Cómo es el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de Colquioc – Chasquitambo?</p> | <p>Objetivo general: Determinar el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer la autonomía y la estructura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo. 2. Analizar la recompensa y el apoyo institucional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo. 3. Conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo | <p>Se ha visto conveniente no formular hipótesis, por tratarse de un estudio de tipo descriptivo, que va permitir describir, conocer las variables de estudio (Hernandez, y Baptista, 2010).</p> | <p>El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral</p> | <p>Tipo descriptivo, no experimental de corte transversal.</p> |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Items |
|-----------------------------|--|---|---|--|---|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | <p>Méndez (2006)... “Se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, y producido por el percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables como son objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación</p> | <p>Se entiende como: El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional; son producto de la forma en que los colaboradores perciben diversos aspectos como: la comunicación, liderazgo, perspectivas de desarrollo, etc. dentro de ella.</p> | Perspectivas de Desarrollo | <p>Comunicación</p> <p>Autonomía y grado de responsabilidad</p> | <p>¿Cómo define usted el clima organizacional en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo?</p> <p>¿Cómo califica usted la influencia de la autonomía en el desempeño laboral?</p> <p>¿Diga usted con qué frecuencia cumple con las perspectivas de Desarrollo, comunicación, autonomía y grado de responsabilidad, como colaborador en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo?</p> |
| | | | Normativas y Estructuras Organizativas | <p>Normas/métodos /procedimientos de trabajo</p> <p>Estructura organizativas</p> | <p>¿Conoce usted las Normativas y Estructuras organizacionales, en su centro laboral?</p> <p>¿Cómo califica usted la estructura organizacional en el desempeño laboral?</p> |
| | | | Recompensas | <p>Ascenso</p> <p>Recompensas e incentivos</p> | <p>¿Considera usted al ascenso como un tipo de recompensa laboral?</p> <p>¿Considera usted que la productividad de mi trabajo mejoraría si se me otorga un ascenso?</p> <p>¿Cómo califica usted las recompensas e incentivos que brinda la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo hacia sus colaboradores?</p> <p>¿Cómo califica usted el tipo de recompensa en el desempeño laboral?</p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento , satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo” ...</p> | | <p>Apoyo Institucional</p> | <p>Remuneración</p> <p>Apoyo y Confianza</p> <p>Flexibilidad laboral</p> <p>Comportamiento de los empleados</p> <p>Planifica actividades</p> <p>Fija duración de actividades</p> <p>Puntualiza tareas a desarrollar</p> <p>Programa según objetivos</p> <p>Objetivos obtenidos</p> | <p>¿Usted está de acuerdo con la remuneración que percibe por el desempeño de su trabajo?</p> <p>¿Considera usted que los Directivos de la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo brindan su apoyo y confianza ante algún problema relacionado o no al trabajo que desempeña?</p> <p>¿Cómo califica usted el apoyo institucional en el desempeño laboral?</p> <p>¿Diga usted si la organización es flexible en relación a su trabajo?</p> |
| <p>CHIAVENATO (2005), Plantea que el desempeño laboral es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto entendiendo a las especificaciones del cargo, así mismo considera que es una actuación orientada a un resultado.</p> | <p>Es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto entendiendo a las especificaciones del cargo, así mismo considera que es una actuación orientada a un resultado.</p> | <p>Motivación</p> <p>Gestión del Tiempo</p> <p>Habilidades organizacionales</p> <p>Productividad</p> | <p>¿Cómo considera usted el desempeño laboral?</p> <p>¿Cómo considera usted su comportamiento frente a los problemas que ocurren dentro de la organización?</p> <p>¿Está usted de acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral?</p> <p>¿Usted realiza con eficacia sus labores dentro de la Municipalidad?</p> <p>¿Usted cumple con las actividades asignadas dentro de su centro laboral?</p> <p>¿Usted cumple con los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad?</p> <p>¿Cómo califica usted su rendimiento laboral en su centro de trabajo?</p> | <p>¿Cómo considera usted el desempeño laboral?</p> <p>¿Cómo considera usted su comportamiento frente a los problemas que ocurren dentro de la organización?</p> <p>¿Está usted de acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral?</p> <p>¿Usted realiza con eficacia sus labores dentro de la Municipalidad?</p> <p>¿Usted cumple con las actividades asignadas dentro de su centro laboral?</p> <p>¿Usted cumple con los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad?</p> <p>¿Cómo califica usted su rendimiento laboral en su centro de trabajo?</p> |
| <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> | | | | |

| orientada a un resultado" ... | | | Tiempo utilizado | ¿Considera usted que la eficiencia de su trabajo ha mejorado en el transcurso del tiempo? |
|-------------------------------|--|--|------------------|---|
|-------------------------------|--|--|------------------|---|

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COLQUIOC – CHASQUITAMBO - 2016.”

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA* | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|---|--|--------------|------------|------------|----------|--|
| Perspectivas de Desarrollo | ¿Cómo define usted el clima organizacional en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cómo califica usted la influencia de la autonomía en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Diga usted con qué frecuencia cumple con las perspectivas de Desarrollo, comunicación, autonomía y grado de responsabilidad, como colaborador en la Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Normativas y Estructuras Organizativas | ¿Conoce usted las Normativas y Estructuras organizacionales, en su centro laboral? | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| | ¿Cómo califica usted la estructura organizacional en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| | ¿Considera usted al ascenso como un tipo de recompensa laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | |
|----------------------------|--|---|---|---|---|---|
| Recompensas | ¿Considera usted que la productividad de mi trabajo mejoraría si se me otorga un ascenso? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Cómo califica usted las recompensas e incentivos que brinda la Municipalidad de Colquioc - Chasquitambo hacia sus colaboradores? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Cómo califica usted el tipo de recompensa en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Usted está de acuerdo con la remuneración que percibe por el desempeño de su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Apoyo Institucional | ¿Considera usted que los Directivos de la Municipalidad de Colquioc - Chasquitambo brindan su apoyo y confianza ante algún problema relacionado o no al trabajo que desempeña? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | ¿Cómo califica usted el apoyo institucional en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| | ¿Diga usted si la organización es flexible en relación a su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|--|
| Motivación | ¿Cómo considera usted el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cómo considera usted su comportamiento frente a los problemas que ocurren dentro de la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Gestión del Tiempo | ¿Está usted de acuerdo con las actividades y funciones que cumple en su centro laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Usted realiza con eficacia sus labores dentro de la Municipalidad? | 4 | 4 | 4 | 3 | | |
| Habilidades organizacionales | ¿Usted cumple con las actividades asignadas dentro de su centro laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| | ¿Usted cumple con los objetivos propuestos por parte de la Municipalidad? | 4 | 4 | 4 | 3 | | |
| Productividad | ¿Cómo califica usted su rendimiento laboral en su centro de trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera usted que la eficiencia de su trabajo ha mejorado en el transcurso del tiempo? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

ASPECTO GENERALES

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|--|-------------------------------------|--|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| VALIDEZ | | | |
| APLICABLE | <input checked="" type="radio"/> | | NO APLICABLE |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | SI NO |
| Validado por: MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALEZ | | Fecha: 16 MARZO 2,017 | |
| Firma:  | Teléfono: 943954863 | Email: fsalazar_osp@hotmail.com | |