

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
Y ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE
ADMINISTRACION**



TITULO

**“Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de la
Municipalidad de Combayo”**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Gutierrez Huingo Nery Esther

Asesora

Portales Pairazamán Manuela

Código (ORCID:0000- 0001-5882-254X)

Cajamarca – Perú

2021

Palabras claves y líneas de investigación

1. Palabras claves

Tema	Clima organizacional y desempeño laboral
Especialidad	Administración

Topic	Organizational climate and job performance
Specialty	Administration

Líneas de investigación

Líneas de investigación OCDE	:	Gerencia estratégica
Área	:	Ciencias Sociales
Sub Área	:	Economía y Negocios
Disciplina	:	Negocios y management

Lines of investigation

Lines of investigation OCDE	:	Strategic management
Area	:	Social Sciences
Sub Area	:	Economy and business
Discipline	:	Business and management

“Clima Organizacional y Desempeño Laboral de
Trabajadores en la Municipalidad de Combayo-
Cajamarca”

2. Resumen

Este trabajo de investigación que lleva como título general el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado Combayo, Distrito la Encañada, Provincia y Departamento de Cajamarca, escogido como objetivo principal, determinar cuál es la concordancia que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado Combayo Distrito y Provincia de Cajamarca 2020.

La metodología que se utilizó fue de diseño no experimental transversal, prospectivo descriptivo correlacional.

Para la proceso de información se aplicó la encuesta a 12 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado Combayo Distrito la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca los cuales se encuentran brindando su servicio en esta institución durante el periodo 2016 - 2020. Con respecto al instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario con 18 ítems, llegando a las conclusiones obtenemos un resultado de 66.67% evidentemente el clima organizacional tiene concordancia con el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad del centro poblado Combayo, Distrito de Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca, después de aplicar los instrumentos mencionado, se determinó que el clima es efectivo y que la satisfacción es propicio.

Abstract

This research work that has as a general title the organizational climate and work performance of the workers of the Municipality of the Centro Poblado Combayo District La Encañada Province and Department of Cajamarca, chosen as the main objective to determine what is the concordance that exists between the organizational climate and Work performance of workers of the Municipality of the Combayo town Center District and Province of Cajamarca 2020.

The methodology used was a non-experimental, cross-sectional, descriptive. Correlational, prospective design.

For the information process, the survey was applied to 12 workers from the Municipality of the Combayo Population Center, District of La Encañada province and Departamento f Cajamarca, who are providing their service in this institution during the period 2015-2020. Regarding the collection instrument of data, a questionnaire with 18 items was applied, reaching the conclusions we obtain a result of 66.6 % effectively the organizational climate has a close concordance with the work performance of workers from the Municipality of the Combayo District Encañada Province and Department of Cajamarca, after By applying the aforementioned instruments, it was determined that the climate is effective and that satisfaction is favorable.

Contenido

1. Introducción	7
1.1. Antecedentes y fundamentos científica	7
1.1.2 Antecedentes.....	7
2. Fundamentación científica	10
¿Qué es Clima Organizacional?.....	13
¿Qué es el Desempeño laboral?	18
3. Justificación	21
4. Problema	¡Error! Marcador no definido.
5. Conceptuación y operacionalización de las variables	23
a. Clima Organizacional	23
6. Hipótesis.....	¡Error! Marcador no definido.
7. Objetivos	24
a. Objetivo general	24
b. Objetivos específicos.....	24
8. Materiales y Métodos	25
8.1 Tipo de investigación	25
8.2. Tipo y Diseño de investigación.....	25
8.2.1. Diseño de investigación.	25
8.3. Población y Muestra	26
8.3.1. Población	26
8.3.2. Muestra.....	26
8.4. Procesamiento y análisis de la información	26
9. Resultados	27
10. Análisis y discusión	33
11. Conclusiones.....	34
12. Recomendaciones.....	35
13. Referencias bibliográficas	36
Agradecimiento.....	38
Apéndices y Anexos	39
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	7
Matriz de operacionalización.....	11
UNIVERSIDAD SAN PEDRO VICERECTORADO ACADÉMICO.....	14

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS.....	14
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS	16
ASPECTOS GENERALES	20

1. Introducción

1.1. Antecedentes y fundamentos científica.

1.1.2 Antecedentes.

Panta (2015), estudio realizado en la Universidad de Piura “El impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de Markavelica en 2015”. Quien es responsable de la formación de profesionales y la gestión del desarrollo de ingresos económicos para mejorar las instituciones y las comunidades locales. El propósito es comprender la influencia sobre el clima organizacional y la legislación de expertos. El resultado obtenido es que el 87% de las personas están satisfechas con su trabajo, lo que indica que existe un buen clima organizacional.

Lama (2016) publicó un trabajo titulado “La cultura organizacional del gobierno local de Piura y su afecto en el desempeño de gestión”. Por lo que presenta atención de manera efectiva a las habilidades y medios de desarrollo económico, social, cultural y ambiental, la finalidad de esta tesis es explorar si el método del ejercicio infringe la cultura organizacional o está adecuado al desempeño laboral, empleando el método deductivo “población total” y una muestra de 1019 persona. De acuerdo a las personas encuestadas se obtuvo un resultado del 47,79%, por lo que manifiestan no se sienten identificados con la organización donde desarrollan sus actividades

Diaz (2017) realizó un estudio: “Municipio Distrital de Puente Piedra- Clima Organizacional de los colaboradores y el Desempeño Laboral en el 2016”, el cual ha sido presentado a la UCV y logró una maestría en administración de empresas públicas en 2017. Sus habitantes son en cuanto a desarrollo local, limpieza, parques, transporte público, catastral, etc. Estudio dirigido a formar el nivel de correlación entre dos variables entre el personal designado y el personal contratado (población 274). Se llevó a cabo la clasificación y diseño de los gráficos asimismo el análisis e interpretación, y también la sistematización de las estadísticas de razonamiento.

Según los autores Pérez y Rivera (ambiente organizacional y satisfacción laboral, 2013) manifiestan que el plan de investigación es decretar la dependencia entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del instituto de investigación Amazonas en Perú. Su objetivo específico es determinar el ambiente organizacional del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana 2013 y establecer la satisfacción laboral de los funcionarios.

(Kopelman, Brief & Guzzo, (1999), Se ha encontrado una relación significativa entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional, de modo que quienes están satisfechos con su trabajo presentan un mejor rendimiento y son más productivos por otro lado los autores (Saari & Judge, 2004), señalan que la satisfacción laboral se ha relacionado más con el desempeño, cuando éste es medido a través de aspectos económicos más bien relacionados con la productividad. Salinas, Laguna & Mendoza (1994), señalan que los modelos de satisfacción destacan en que los colaboradores están más satisfechos con su trabajo hasta el grado en que les permita obtener sus objetivos

(Cobali de la Cruz Sulca 2009), La siguiente investigación se realizó en la Universidad San Cristóbal – Huamanga – Ayacucho: el nuevo régimen del potencial humano y su evaluación de desempeño en las compañías financieras la cuál mostró con evidencias y significativas la estadística del desempeño, efectivamente su trabajo es motivarlos con diferentes programas, con incentivos, reconocimientos, la honestidad, Transparencias grados y las promociones hacia los trabajadores.

Sotomayor (2013), indica que el ambiente organizacional y la satisfacción laboral en la región de Moquegua en 2013, su objetivo principal fue percibir la igualdad que existe entre el ambiente organizacional de la región de Moquegua y la satisfacción laboral, y como objetivo específico es fijar el ambiente organizacional de trabajadores de la región de Moquegua. Por consiguiente, plantea la siguiente hipótesis: existe una conexión entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de la región de Moquegua.

Segredo (2017) investiga sobre la cultura, ambiente y desarrollo organizacional; esto significa que los líderes son los más importantes que comprendan los conocimientos básicos, y la razón que explican los teóricos es incentivar a los empleados para alcanzar sus metas. El objetivo es determinar la base conceptual de cada categoría. Esto será en el desarrollo organizacional y el clima organizacional involucra la definición y elementos importantes de cada categoría de exploración, y enfatiza a la organización un sistema formal creado y diseñado artificialmente para lograr metas.

Galindo (2011) realizó un estudio para determinar el ambiente organizacional y desempeño profesional, según lo investigado se realizó una encuesta y se llegó a las conclusiones que el ambiente organizacional es una de las mejores guías para establecer las funciones organizacionales a nivel particular, grupal u organizacional, además, de manera que se puedan identificar con precisión los diferentes problemas que se nos presente.

Luengo Y. (2013), efectuó la carrera de grado “ambiente Organizacional y Desempeño Profesional del Centro de Educación Infantil” en la Universidad de Zulia Venezuela. El propósito de este trabajo fue examinar la semejanza entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral de los profesionales. El trabajo de exploración fue de tipo descriptivo-correlacional con diseño no experimental, transversal. Constituida por 49 habitantes, 5 administradores y 44 expertos. Fue validado por cinco (05) profesionales para obtener el grado de confianza y cuyo resultado fue de 87%, consideran que el ambiente físico es muy bueno y en ambos casos el instrumento demostró ser muy confiable.

Molina, K. (2013), prescribió una investigación sobre “El ambiente de trabajo y su contingencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de gestión administrativa, financiera y de comercialización, Periodo 2013 de la Universidad del Ecuador, escuela de Ciencias Económicas y Administrativas, facultad de Administración de Empresas. Para comprobar el acontecimiento de las variables, la primera herramienta

seleccionada para medir el desempeño laboral fueron los indicadores de eficacia, formulando el análisis del manual de funciones, y los resultados obtenidos fueron que no permitieron correlacionar con la encuesta del Clima organizacional; debido a este limitante tiempo en contra para concluir la presente investigación, se optó realizar una evaluación de 90° que daría resultados inmediatos. La evaluación del Clima Organizacional a través de la encuesta realizada, se obtuvo que el 65% de las personas no están de acuerdo con el salario obtenido. Y el 25% de trabajadores encuestados están satisfecho; detallando que tres de los componentes, Reconocimiento, Equidad y Responsabilidad muestran falencias lo cual se sienten desmotivados. Durante la evaluación de los jefes de la organización hacia sus trabajadores califican, que el 72% del personal se encuentra con un rendimiento laboral muy bueno. En lo que corresponde al 28% de los resultados sus rendimientos son muy bajos, por lo tanto se aceptó la Hipótesis Alternativa, del Desempeño laboral, definiendo que si existe incidencia entre estas variables a un nivel de confianza.

2. Fundamentación científica

Likert (1976) desarrolló una teoría de ambiente de trabajo lo cual consiste en percibir los términos de causa – efecto según los estudiados realizados. En esta investigación se plantea que el comportamiento de un trabajador depende de la percepción que tiene cada uno de ellos de su institución u organización donde se encuentra laborando. Se puede deducir que las acciones que tenga un colaborador, dependen del contexto situacional de la organización, no obstante, la calidad de gestión organizacional mucho depende de la calidad técnica del líder de la organización.

Según la Escuela Funcionalista, el desempeño y el comportamiento de una persona dependen del ambiente de trabajo. Según las investigaciones argumentan que el trabajador se conforme porque no tiene otra opción, por lo tanto, interactúa con sus habilidades y participación en la organización. Lo suscrito por el autor, concuerda con lo expresado por Likert, es decir la actuación de los colaboradores

de la organización depende de la percepción del clima organizacional que muestra la organización.

Señala también que hay tres tipos de variables que determinan las características de la organización: variables causales, variables intermedias y variables finales:

Las variables causales: llamadas también variables independientes, es el centro del experimento y es manipulada por el investigador para generar resultados cuantificables.

Las variables intermedias: son aquellas que trasladan el estado interno y de la salud por lo tanto constituyen el proceso organizativo de la empresa, la comunicación y la toma de decisiones.

Las variables finales: expresan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la eficacia, los gastos, las ganancias y las pérdidas de la compañía.

Según Hall (1996) el tiempo organizacional se define como un grupo de características del ámbito laboral, percibidas de manera directa o de forma indirecta por los trabajadores que es primordial para una compañía u organización

Martín y Colbs. (1998), certifican que el clima nace a través del comportamiento de los funcionarios de alto mando de una organización donde desarrolla sus actividades el empleado. Evidentemente la organización mucho depende de la calidad de funcionarios que tenga la en sus diferentes niveles, el desempeño de cada uno de los trabajadores, influirá en el comportamiento, la actitud, y la actuación dentro de la organización.

Chiavenato (2011), explica que el clima Organizacional es motivarlos en su bienestar social, en su esfuerzo, en su rendimiento, de cada colaborador. Sin embargo, cuando el bienestar es bajo es porque existe algún problema o incomodidad en su área o en toda la institución donde labora el empleado por lo tanto conlleva a disminuir

su desempeño laboral. El autor describe las acciones que se deben de realizar con los colaboradores, así mismo aclara ciertos comportamientos de los colaboradores en función a su desempeño.

(Martinez, 2012clima organizacional), muestra que un buen clima organizacional es: motivarlos, con una buena sociabilidad y atención de los gerentes hacia los empleados así como también el buen trato, una extraordinaria comunicación que es fundamental, todo esto conlleva a un valioso beneficio y el éxito de una institución así mismo lograr todos los objetivos establecidos. El autor explica las acciones que deben realizar los funcionarios de la organización para generar un clima apropiado con los colaboradores de la organización, acciones similares descritas por Chiavenato (2011).

Brunet (2007) citado por Mayor (2009), puntualiza para que exista en una organización un buen ambiente laboral debe de haber una buena relación tanto interpersonal, así como también grupal tanto internamente, así como también externamente. La persona al formar la apreciación dentro de la organización es porque está muy satisfecho dentro de ella y actúa como un coordinador a la comunicación.

Según (chiavenato, 2000), el desempeño laboral “es el comportamiento del empleado que tiene planeado sus objetivos que a la larga desea hacerlo realidad; así mismo tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción, la equidad, actitudes y las opiniones del empleado.

(Sanchez, 2012), señala que un excelente clima organizacional es: motivarlos con una buena sociabilidad y atención de los gerentes hacia los empleados, así como también el buen trato una extraordinaria comunicación que es fundamental todo esto conlleva a un valioso beneficio y el éxito de una institución, así mismo lograr todos los objetivos establecidos. El autor explica las acciones que deben realizar

los funcionarios de la organización para generar un clima apropiado con los colaboradores de la organización, acciones similares descritas por Chiavenato (2011).

Brunet (2007) citado por Mayor (2009), puntualiza para que exista en una organización un buen clima laboral, debe de haber una buena relación tanto interpersonal, así como también grupal tanto internamente así como también externamente. La persona al formar la apreciación dentro de la organización es porque está muy satisfecho dentro de ella y actúa como un coordinador a la comunicación

(Wnewetron, 1991-2003), plantea que la satisfacción “es el conjunto de sentimientos o placeres que sienten los colaboradores dentro de una organización, o también de acuerdo a las actitudes que poseen ayudan a la gerencia a entender las reacciones de los empleados ante sus tareas y predecir el éxito de la organización a futuro.

¿Qué es Clima Organizacional?

El clima organizacional son las cualidades, comportamiento, el ambiente, la satisfacción, la confianza, la comunicación, el respeto mutuo que son percibidas o experimentadas por los colaboradores de la organización y que además tienen influencia directa con los comportamientos del empleado así mismo es una rutina de calidad de vida laboral y productiva en el desarrollo de talento humano, también la buena conducta que un jefe puede tener con sus subordinados e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos conforman el Clima Organizacional, este puede ser una ventaja para el buen desempeño de la organización en su conjunto o 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 asimismo es la «percepción» que tiene los trabajadores y directivos que conforman la organización. Para tener un buen clima los métodos más

eficaz es tener una buena conducta tanto del jefe como del subordinado.

(Alvarado, 2003), el clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de todo trabajadores que cumpla su rol de tareas cotidianas. Ratificando lo mencionado se confirma, que es una percepción que tiene la persona del medio ambiente laboral que integran en la organización

Robbins (1990), el concepto de clima lo define como la personalidad de los trabajadores que se encuentran laborando en una organización y se puede asemejar con la cultura los valores, costumbres y experiencias vividas en su centro de trabajo.

Beneficios positivos del clima organizacional

- Satisfacción total de los trabajadores.
- Mejor comunicación
- Positivización de las actitudes
- Desarrolla un descubrimiento de necesidades para capacitarlos
- Facilita el planeamiento y seguimiento de los cambios

Factores que conforman el clima organizacional:

Cada uno de estos factores pueden influir en un mal o buen clima organizacional y la suma de todos ellos será las que lleve a un mejor funcionamiento.

Factores del clima organizacional son los siguientes:

- Son las creencias, valores que deben compartir todos los miembros de la organización.
- Cuáles son las condiciones de trabajo, los sistemas y las exigencias por parte de los jefes o gerentes de la organización.
- La intercomunicación entre todos los trabajadores de la organización y que opinan con respecto a la organización.
- Cómo lideran la autoridad de los cargos más altos, jefes y supervisores.

- En los factores psicológicos se encuentran los empleados que trabaja en la empresa, ya sea de conocimientos, emociones, comportamiento, etc.
- Las buenas relaciones entre jefe y los trabajadores, que es un factor importante para la empresa que se debe de tener en cuenta.

Como se puede observar, que dentro de estos factores solo toman en cuenta a los elementos internos de la organización, dejando de lado elementos externos de carácter social, político o ambiental, que en determinado momento pueden incluir en el clima organizacional.

Características del clima organizacional:

El Clima Organizacional cuenta con importantes características entre las que podemos resaltar:

Comportamiento organizacional

Hace referencia a los aspectos como la productividad, puntualidad, el cumplimiento de los objetivos personales de cada trabajador en su área designada.

Comunicación

Dentro de un clima laboral se fomenta un tipo de comunicación basado en la confianza, empatía, buen trato, diálogo cordial, respeto mutuo con el fin de beneficiar la productividad y generar más ganancias para la institución u organización donde el empleado labora.

Motivación

La motivación está dado por condiciones laborales sino también por un conjunto de características de la cultura organizacional: desde un espacio atractivo para desempeñar la tarea laboral, regalos por días especiales, bonos, pago de horas extras, premios por productividad, etc.

Liderazgo

Un líder es quien se compromete a organizar, planear, controlar y dirigir una empresa, también un agradable y placentero trato para que cada uno de los trabajadores, se sienta motivados y así poder cumplir los objetivos de la organización.

Pertenencia

La pertenencia o identidad fomenta sensaciones de unión y produce el sentimiento no sólo de participar del grupo sino de pertenecer al mismo.

Capacitación

Mayoritariamente la capacitación forma parte de la motivación de los trabajadores de la organización, y por ende la parte del clima organizacional. El objetivo no sólo es motivarlo sino capacitarlos en diferentes áreas a fin de enriquecer sus conocimientos del capital cultural.

Evaluación

Las evaluaciones están formadas en forma semestral o en forma anual. Se plantean con ayuda de los jefes para conocer sus fortalezas de cada empleado para mejorar sus debilidades.

Escalas del clima organizacional

Podemos encontrar diversas escalas:

- a) Estructura:** Esta escala representa las opiniones de cada trabajador de la organización, procedimientos, estándares, obstáculos y otras restricciones que enfrentan. Los resultados positivos o negativos se verán reflejados en determinadas medidas, de trabajo.
- b) Responsabilidad:** Es el conocimiento que tienen los empleados de la organización para tomar decisiones que le favorezca al jefe para saber con seguridad cuál es su rol dentro de la organización.
- c) Recompensa:** Es lo que el empleado espera de una recompensa por parte de los jefes por su buen desempeño o también por sus horas extras de trabajo dentro de la organización

- d) **Desafío:** Esto corresponde que los empleados de la organización tienen determinadas metas o riesgos a la hora de realizar su trabajo.
- e) **Relaciones:** Los empleados de la empresa aprecian la existencia de un ambiente de trabajo agradable y las buenas relaciones sociales entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, y deben entender que existen dos tipos de grupos, Los grupos formales y los grupos informales.
- f) **Cooperación:** Para los gerentes y otros empleados de la organización, existe un espíritu de ayuda, que es el sentimiento de los trabajadores de la organización.
- g) **Conflicto:** Los jefes y colaboradores quieren escuchar opiniones diferentes, los problemas que sucede dentro de la empresa. En este punto suele desarrollar un papel muy importante, es decir, lo que puede o no pasar en un momento determinado en la organización, y la comunicación clara entre diferentes opiniones de cada miembro que conforman la organización.
- h) **Identidad:** son las características propias de cada uno de las compañías así como también de cada uno de los trabajadores.

Elementos Claves del Clima Organizacional

- a) **La Comunicación:** Para Chiavenato (2000) Es el proceso de transmitir información, ideas, valores y comprensión entre trabajadores y jefes de una organización.
- b) **Involucramiento Laboral:** Es la participación de los empleados y el compromiso con las tareas asignadas que se transfiere a una persona o grupo de personas que están dispuestas a aceptar y realizar las tareas. Por el contrario (Owusu, A., 1999, definio la “participación laboral con el fin de mejorar el ambiente laboral, la calidad del producto, la productividad y la competitividad de la empresa”, y también define la participación laboral como “la percepción que una persona tiene de su trabajo, sus identidades y oportunidades para satisfacer sus necesidades.
- c) **Realización Personal o Autorrealización:** según (Diaz M., 2013), define este proceso como un autodescubrimiento del personal para alcanzar el desarrollo de sus objetivos trazados. Según (Maslow A.,

1943) define como la realización personal o autorrealización, como “una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno de los trabajadores, y una vez realizada, podemos experimentar bienestar, armonía y felicidad, mejorando su autoestima”.

Dimensiones del clima organizacional

Ambiente físico: es el espacio, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, de la organización donde desarrolla sus actividades cotidianas asimismo también se refiere a las características estructurales: como el tamaño de la infraestructura, el estilo de dirección, etc.

Ambiente social: Es la relación, la confianza y la comunicación que tienen entre el factor externo y el factor interno.

Actitudes y valores: Esta teoría estudia el proceso de aprendizaje del capital humano, donde se visualizan cambios y comportamientos de carácter permanente. A su vez, se enfoca en el proceso continuo por el cual el empleado adquiere nuevos conocimientos.

¿Qué es el Desempeño laboral?

Es la actitud que muestra el trabajador frente de la empresa, si está bien satisfecho o con muchas ganas de trabajar entones expresará un buen desempeño laboral dentro de la misma y lograr sus objetivos planeados para llevar al éxito a la empresa donde labora. Si el colaborador está a gusto dentro de la institución desarrolla bien sus capacidades, habilidades y demuestra buenas cualidades en su centro de trabajo.

(Lguia, 2016), indican que el desempeño laboral es la forma en la que cada trabajador cumple sus actividades, funciones y obligaciones dentro de una organización, cumpliendo un papel fundamental en el en su área de trabajo facilitando el éxito de la organización si se desempeña de manera eficiente o deficiente.

Robbins, Stephen, Coulter, 2013 (citado en Mazariegos, 2015) define como un proceso para determinar qué tan exitosa es una organización, para lograr sus actividades y sus objetivos laborales, de esa manera una organización puede ser medida mediante el desempeño de sus colaboradores.

(Según Chiavenato, 2000), define el desempeño, como el comportamiento observado por los empleados relacionado con el logro de los objetivos para la organizacionales. De hecho, un buen desempeño laboral lograremos una ventaja a favor de la organización.

(Bain, 2013) señala que existen factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad. Al definir el desempeño, se relaciona con la eficiente capacidad de los trabajadores, también mejorará su desempeño. La competencia es “el comportamiento y las habilidades visibles que la persona hace para realizar un trabajo de manera eficaz y satisfactoria”

Realizar una evaluación del desempeño es un aspecto básico para la toma de decisiones dentro de la empresa, ya que esta evaluación puede calcular de forma objetiva y sistemática el desempeño de los empleados. La evaluación del desempeño laboral debe ser una política de la empresa o el propósito para poder encontrar diversos problemas en el trabajo y de acuerdo a lo detectado se podría mejorar la eficiencia y la eficacia de la organización. Un factor muy importante para evaluar la forma en que trabajan los empleados de una compañía es realizar una evaluación continua del empleado y ser cuidadosamente para una mejora continua.

Beneficios de la Evaluación del Desempeño Laboral. Plantea beneficios a corto, mediano y largo plazo para la organización, tanto para el jefe, así como también para el trabajador.

Beneficios para la organización:

- Mejorar los niveles de desempeño
- Investigar sobre el desempeño sobresaliente y el desempeño débil.

- Identificar oportunidades para el mejoramiento de la empresa
- Cumplir con los compromisos y satisfacción de la empresa con los trabajadores.

Beneficios para el jefe:

- Evaluar mejor los objetivos del desempeño y medir el sistema planificado y estandarizado.
- Mejorar el estándar de calidad y desempeño de sus trabajadores.
- Fomentar una mejor comunicación entre trabajadores y jefes.
- Disminuir la rotación del personal.

Beneficios para el trabajador:

- Conocer de una manera más clara las expectativas de su jefe y la organización respecto a su puesto de trabajo.
- Tener presente las características y competencias más valoradas por la empresa de las personas que conforman el equipo de trabajo.
- Realizar una autoevaluación para su crecimiento profesional.
- Motivación y compromiso para ofrecer su mejor esfuerzo a la empresa.

Elementos Claves del Desempeño Laboral

a) Motivación: Inicialmente el trabajador pronostica que va estar satisfecho en su área de trabajo, que si puede llegar a su meta. En consecuencia, se activa y empieza a desempeñarse muy bien en sus actividades ira evaluando si va por buen camino, y a consecuencia de eso realizará una retroalimentación de su rendimiento.

b) La Responsabilidad: Es el cumplimiento y las obligaciones que se les designan a su cargo a cada miembro de la organización.

La responsabilidad es un valor y ética, ya sea en la vida familiar, académica y laboral. Una persona responsable cumple con sus deberes de manera oportuna y eficiente. Por ejemplo, es responsable una persona puntual en su trabajo, que lleva a cabo las tareas y objetivos asignados de la mejor manera posible.

La responsabilidad es también ser cuidadoso de alguien o de algo de preferencia en una empresa que tiene a su cargo. En otras palabras, responsabilidad significa cuidar de si mismo y de los demás, en respuesta a la confianza que las personas depositan en ella. Cuando somos responsables, estamos expresando el sentido de comunidad y de compromiso que asumimos con un trabajo en una organización.

c) Formación y Desarrollo Profesional: Es el proceso de formación, que se puede definir como la inversión que hace la empresa para asegurar el desarrollo profesional de sus empleados.

Dimensiones del desempeño Laboral

Desempeño individual: Estos son todos los comportamientos relacionados con el trabajador afín de lograr sus metas dentro de la organización. Los problemas de desempeño humano no se pueden resolver parcialmente, es decir, centrándose únicamente en las capacidades individuales.

Desempeño grupal: Nos referimos al contexto en el que una serie de personas trabaja juntas para realiza una actividad con el objetivo de conseguir un fin.

3. Justificación

El motivo de la investigación fue descubrir si existe una buena relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, siendo un elemento primordial para la Municipalidad del Centro poblado de Combayo, Provincia - Departamento y Región - Cajamarca.

Como se puede afirmar que el capital humano es un factor principal para una organización tanto para el factor interno así como también para el factor externo como podemos observar el capital humano no es sólo un activo intangible, sino también es un proceso de innovaciones para lograr un éxito en la empresa. Por lo cual se tiene que brindar todo lo necesario para su adecuado desempeño, en este

caso tiene que brindar un buen clima a los trabajadores de la organización donde labora.

De esta manera, esta investigación se realizó con el fin de determinar los problemas causados por un clima organizacional. Porque permite a los trabajadores aumentar el nivel de productividad en el ámbito laboral y el desarrollo social, mejorando así la calidad de vida en un determinado espacio o lugar.

Este plan de investigación se convertirá en una herramienta primordial para la Municipalidad de Combayo de manera que pueda demostrar las diferentes motivaciones y opiniones que tienen los trabajadores donde puedan desarrollar de mejor calidad y desempeño sus tareas asignadas a su cargo o actividades con completa normalidad y satisfacción.

Esta investigación ha permitido verificar la satisfacción de los trabajadores, por lo tanto, mantenerse en el nivel de que cada trabajador requiere tener orden, capacidad y confianza en toda la organización tanto interno como externo. Es por ello que la investigación, hizo un análisis en la fundamentación teórica, esto ha permitido al investigador incrementar conocimientos relacionado con las variables (ambiente organizacional y satisfacción laboral) y además desarrollar los objetivos y obtener mejores resultados que serán presentados a los responsables de la Municipalidad de Combayo -Cajamarca. De esa manera plantear estrategias. Así mismo también, los resultados obtenidos, podrá ser de beneficios para otros gerentes que presentan situaciones similares.

4. Problema

¿Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020?

5. Conceptuación y operacionalización de las variables

a. Clima Organizacional:

Definición conceptual: según Méndez 2006, define al clima organizacional como una percepción así mismo todas las relaciones laborales y personales que desarrollan los trabajadores en cualquier lugar donde se desempeñen con respecto a la organización también se puede definir como ambiente organizacional.

Definición operacional: Sirve para medir en qué condiciones se encuentran los trabajadores de la institución, para ello se utilizó el cuestionario de preguntas con la finalidad de conocer sus ventajas y desventajas sobre el clima organizacional y su desempeño laboral dentro de la organización donde desarrollan sus actividades.

b. Desempeño laboral:

Definición conceptual: Es el rendimiento, conocimiento y sus actitudes que realiza el trabajador de acuerdo a sus funciones y tareas principales desempeña, lo cual permite expresar su capacidad y habilidades para llevar al éxito a la empresa u organización.

Definición operacional: se realizó un cuestionario de preguntas a los trabajadores con la finalidad de medir su desempeño y su comodidad dentro de la institución donde desarrolla sus actividades que tiene a su cargo.

6. Hipótesis.

Hi. Existe relación significativa entre la estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.

Ho. No existe relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.

7. Objetivos

a. Objetivo general:

Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.

b. Objetivos específicos:

Identificar la relación que existe entre el ambiente físico laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.

Identificar la relación que existe entre en ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.

Analizar si las Actitudes y valores organizacionales se relacionan en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro

Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.

Identificar si el clima laboral tiene relación con el desempeño individual los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.

Identificar si el desempeño grupal se relaciona con el clima organizacional los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.

8. Materiales y Métodos

8.1 Tipo de investigación

La presente investigación, se encuentra dividido en dos niveles:

- a. **Descriptivo:** Se encarga de describir las características de la población que se está realizando el estudio, afirmando que las respuestas sean las más correctas posibles.
- b. **Correlacional:** es una relación entre dos variables también es una técnica que tiene como propósito detectar qué variables se encuentran conectadas entre sí.

8.2. Tipo y Diseño de investigación

8.2.1. Diseño de investigación.

En cuanto al diseño de la investigación es cuantitativa no experimental a que se utiliza las variables en su contexto natural sin manipulación de la variable independiente "X" con la finalidad de obtener resultados positivos según el estudio realizado. Este diseño es de corte transversal porque el instrumento será aplicado en un solo momento es decir una sola vez y es descriptivo correlacional porque se relacionan entre dos variables.

8.3. Población y Muestra

8.3.1. Población:

La investigación abarcó tomando como referencia los 12 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.

8.3.2. Muestra:

Debido a la mínima cantidad de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo, no es necesario calcular la muestra, por lo que analizaremos a todos los colaboradores.

8.4. Procesamiento y análisis de la información

Técnicas e instrumentos de recolección de datos para el desarrollo de la investigación y la obtención de datos se utilizó un cuestionario de 18 preguntas.

Para el procedimiento y el análisis de la información se aplicó la encuesta luego se procederá a la clasificación de la información mediante tablas estadísticas y sus correspondientes gráficas las cuales son interpretadas en función a los resultados, para el procesamiento de datos se utilizó el programa Excel y para la comparación de nuestros resultados se utilizó el programa Pearson **Técnica**. Para el desarrollo de esta investigación y la obtención de datos se utilizó la técnica de la ENCUESTA, dirigida a los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.

Instrumento: se utilizó el cuestionario compuesto por 18 preguntas diseñadas para obtener los datos necesarios y específicos para concluir con la investigación y así analizar el ambiente y el desempeño laboral de cada trabajador dentro de la Municipalidad de Combayo – Cajamarca.

9. Resultados

Correlaciones			
		v1	vd
v1	Correlación de Pearson	1	-,244
	Sig. (bilateral)		,444
	N	12	12
vd	Correlación de Pearson	-,244	1
	Sig. (bilateral)	,444	
	N	12	12

Según Pearson indica que si existe una relación significativa entre el clima organizacional y de desempeño laboral en la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo – Encañada – Cajamarca por lo tanto la hipótesis es positiva.

CUADRO N°01

Correlación de las siguientes dimensiones: ambiente físico (clima organizacional), desempeño individual (desempeño laboral)

Correlaciones			
		¿El nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta la Municipalidad para realizar bien su trabajo es?	¿Usted asume con total responsabilidad las actividades que se le encomienda?
¿El nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta la Municipalidad para realizar bien su trabajo es?	Correlación de Pearson	1	,686*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	12	12
¿Usted asume con total responsabilidad las actividades que se le encomienda?	Correlación de Pearson	,686*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según el cuadro N° 01 en la V1 que representa a la dimensión ambiente físico la V2 que representa a la dimensión desempeño individual podemos observar que la correlación es significativa, por lo tanto, los trabajadores asumen con total responsabilidad en la Municipalidad.

CUADRO N°02

**Correlación de las siguientes dimensiones: ambiente social (clima organizacional) y
desempeño individual (desempeño laboral)**

		¿Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo?	¿Se siente comprometido con las tareas asignadas?
¿Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 12	,217 ,498 12
¿Se siente comprometido con las tareas asignadas?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,217 ,498 12	1 12

Según Pearson en el cuadro N°02 y la V1 que representa a la dimensión ambiente social con relación a la V2 que representa a la dimensión desempeño individual podemos observar que la correlación es positiva por lo tanto si existe una buena comunicación en consecuencia si están comprometidos con las tareas asignadas a cada trabajador.

Cuadro N° 03

Correlación de las siguientes dimensiones: ambiente social (clima organizacional y desempeño individual (desempeño laboral)

Correlaciones			
		¿Considera que recibe una justa remuneración económica por las labores que realiza?	¿Tiene acceso a toda la información de la Municipalidad donde labora?
¿Considera que recibe una justa remuneración económica por las labores que realiza?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 12	-,038 ,907 12
¿Tiene acceso a toda la información de la Municipalidad donde labora?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,038 ,907 12	1 12

Según Pearson en el cuadro N°03 y la V1 que representa a la dimensión: ambiente social con relación a la V2 que representa a la dimensión: desempeño individual podemos observar que no perciben una buena remuneración y tampoco tienen acceso a toda información en consecuencia la correlación es negativa.

CUADRO N °04

Correlaciones de las siguientes dimensiones: actitudes y valores (clima organizacional) y desempeño grupal (desempeño laboral)

		¿Ha recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de su parte?	¿En las actividades sociales y recreacionales que realiza tus compañeros en la Municipalidad su participación es?
¿Ha recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de su parte?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 12	-,147 -,649 12
¿En las actividades sociales y recreacionales que realiza tus compañeros en la Municipalidad su participación es?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,147 -,649 12	1 12

Según el cuadro N° 04, Pearson con respecto a la V1 que representa a la dimensión: actitudes y valores, con relación a la V2 que representa a la dimensión: desempeño grupal manifiesta que si son favorables porque 6.49 es mayor a 0.05 que es el grado de confianza por lo tanto si existe relación entre estas dos dimensiones.

Cuadro N 05

Correlaciones de las dimensiones actitudes y valores (clima organizacional) y desempeño grupal (desempeño laboral)

		¿Su satisfacción en su área designada es?	¿Usted asume con total responsabilidad las actividades que se le encomienda?
¿Su satisfacción en su área designada es?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 12	-,305 ,335 12
¿Usted asume con total responsabilidad las actividades que se le encomienda?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,305 ,335 12	1 12

Según el cuadro N° 05, Pearson con respecto a la V1 que representa a la dimensión actitudes y valores, con relación a la V2 que representa a la dimensión desempeño grupal manifiesta que los reconocimientos son favorables por lo tanto los trabajadores se sienten satisfechos en su áreas donde labora y en consecuencia están cumpliendo con todos sus objetivos programados.

10. Análisis y discusión

Según Luengo Y.2013, de acuerdo a sus encuestas realizadas a sus colaboradores que participaron como fuente de información indican que el 87% considera que la dimensión de ambiente físico es muy bueno, mientras que los trabajadores de la Municipalidad de Combayo manifiestan que sólo 58.33 consideran de la dimensión ambiente físico es muy bueno en conclusión según al objetivo general planteado si existe una relación aunque un poco de deficiencias entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la institución antes mencionada.

Según el autor Panta 2015, indica que el 87% de los trabajadores están satisfechos en la dimensión de ambiente social. Sin embargo, de acuerdo a mi investigación solo el 58.33% están muy satisfechos. Asimismo, se encontró que el 25% su satisfacción es buena y el 16.67% posee la satisfacción regular. En conclusión, no se asemejan en el ambiente social del autor Panta.

Según el autor Lama 2016, manifiesta que en la dimensión actitudes y valores son de regular influencia solo el 47.79% muestran que son muy buena, sin embargo según los trabajadores de la Municipalidad de Combayo manifiestan que el 66.67% de actitudes y valores son muy bueno por lo tanto los resultados son favorables para la institución.

Según Molina, K. 2013, manifiesta que el 65% del personal evaluado están satisfechos con las labores que desempeñan diariamente en dentro de su institución, y según los resultados obtenidos por los encuestados de Municipalidad del Centro Poblado de Combayo manifiestan que el 100% están muy satisfechos en sus labores en consecuencia la relación que existe entre el clima y el desempeño laboral están en muy buenas condiciones.

11. Conclusiones

Se determinó que el clima organizacional si tiene una relación significativa con el desempeño laboral según indican trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo, Provincia y Departamento de Cajamarca periodo 2016 - 2020. La intensidad de relación según las encuestas realizadas indica que el 66.67% si están en un buen ambiente de trabajo.

Se determinó que el ambiente de confianza como parte del clima organizacional tiene una relación positiva significa que el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad de Combayo Provincia y Departamento de Cajamarca durante el periodo 2016 – 2020 es muy bueno. La intensidad de relación según los encuestados indican que el 50% tienen muy buen ambiente de confianza.

Se determinó que más del 50% de trabajadores encuestados manifiestan que su actitud del jefe o gerente frente a sus subordinados es muy buena, por lo tanto, si se relacionan con el desempeño laboral así mismo los empleados están satisfechos en sus áreas de trabajo.

Según el estudio de investigación llegamos a la conclusión que si existe un buen compañerismo y participación en todas las actividades que se les encomienda también logrando muchos de sus objetivos por lo tanto existe un buen clima organizacional.

12. Recomendaciones

Se recomienda a los gerentes de la municipalidad del Centro Poblado de Combayo capacitar a los trabajadores para estar dispuestos a ejercer los cargos Gerenciales y no ser elegidos por cargo de confianza sino por cumplir con los requisitos, con conocimientos necesarios, para que puedan desarrollar sus labores con mejor eficiencia y eficacia, tener excelente productividad para la gestión administrativa.

Se recomienda al área de recursos humanos de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo deben implementar tecnología para poder desarrollar sus tareas con mayor efectividad y satisfacer sus necesidades tanto de la población como también de los miembros que laboran dentro de ella.

Se le recomienda Incentivar con reconocimientos a los trabajadores a participar activamente en las actividades que realiza la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo con la finalidad de fortalecer su actitud y desempeño referentes al cumplimiento y funciones laborales, de esa forma mayor satisfacción en cumplir eficazmente los objetivos de la institución.

13. Referencias bibliográficas

- Álvarez, B. (2016). *La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 4(1), 362-372. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313254.pdf>
- APONTE, Leticia (2011). *El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en la empresa Serviposible S.A. de la ciudad de Baños* (tesis en ingeniería de empresas). Ambar: Universidad Técnica de Ambato - Ecuador. <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/>
- CRESPÍN, Angélica (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao* (tesis de maestría en Educación). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola - Perú. [https://www.google.com/search?q=CRESP%C3%8DN%2C+Ang%C3%A9lica+\(2012\)](https://www.google.com/search?q=CRESP%C3%8DN%2C+Ang%C3%A9lica+(2012))
- RUIZ, Enrique; REYES, Bety y SUAREZ, Oferlinda (2014) *Clima y satisfacción laboral en el personal docente y no docente de la i.e. N° 82753, distrito de Ilapa, provincia San Miguel – Cajamarca*. 2014 (tesis para el grado de bachiller en educación). Cajamarca: Universidad Cesar Vallejo, Cajamarca, Perú. <https://www.google.com/search?>
- Salazar, W., & Cabrera, M. (2016). Diagnóstico de la calidad de servicio, en la atención al cliente, en la Universidad Nacional de Chimborazo - Ecuador. *Industrial Data*, 19(2), 13-20. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/816/81649428003.pdf>
- Mayory Marron, G. v. (2006). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fonfo de empleados del Banco de la Nación-FEBAN*, LIMA, 2006. LIMA <https://www.google.com/search>.

Panta (2015). *El impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de Markavelica en 2015*

<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/157>

Díaz (2017). Municipio Distrital de Puente Piedra-Clima Organizacional de los colaboradores y el Desempeño Laboral – 2016.

<https://resultados.as.com/resultados/ficha/deportista/diaz/31576/2017/estadisticas/>

Pérez y Rivera (2013). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Instituto Peruano del Río Amazonas – 2013.

<http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>

Quispe, E. (2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Gobierno Municipal del Distrito de Pacucha-Andahuaylas.

<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>

(Cobali de la Cruz Sulca, 2009). El nuevo régimen del potencial humano y su evaluación de desempeño en las compañías financieras de Huamanga.

<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1445401?mode=full>

Sotomayor (2013). La relación entre ambiente organizacional y satisfacción laboral en la región de Moquegua en 2012.

<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/2704?show=full>

Segredo (2017). *Cultura, ambiente y desarrollo organizacional*.

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=70797>

Agradecimiento

En primer lugar agradecer a Dios por permitir disfrutar de cada día también por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar, a mi hermana por su apoyo incondicional, a mis padres gracias por estar presente en todo momento de mi vida a toda mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de mi tesis

También agradezco a mi asesora de tesis Dra. Manuela Inocenta Pairazamán por habernos brindado sus conocimientos y capacidad para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

Apéndices y Anexos

Encuesta

INSTRUCCIONES: el presente cuestionario está vinculado a un proyecto de tesis con una finalidad de poder obtener información de los trabajadores a cerca de la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca en el 2020.

A continuación le presentaremos una serie de preguntas, agradeceré contestarlas en forma verás, marque con un aspa (X) o escriba los números del 1 al 5

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una (X) en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

Ocupación

Profesional ☐ técnico ☐ Secundaria ☐ primaria ☐

Fecha de evaluación

.....

Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Variable: clima organizacional					
	Ambiente físico					
1	¿El nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta la Municipalidad para realizar bien su trabajo es?					
2	¿Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo?					
3	¿Las herramientas informáticas que utiliza están bien adaptadas a sus necesidades de trabajo?					
4	¿Su satisfacción en su área designada es?					
	Ambiente social					
5	¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros de trabajo?					
6	¿Considera que recibe una justa remuneración económica por las labores que realiza?					

7	¿Ha recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de su parte?					
	Actitudes y valores					
8	¿Considera que la Municipalidad es un buen lugar para trabajar?					
9	¿El supervisor o jefe directo respeta sus decisiones?					
10	¿La actitud que muestra el jefe o gerente frente a sus subordinados?					
	Variable :desempeño laboral					
	Desempeño individual					
11	¿Usted asume con total responsabilidad las actividades que se le encomienda?					
12	¿En el tiempo que labora ha logrado algunos de sus objetivos?					
13	¿Su capacidad de asumir los retos y riesgos que se pueden presentar dentro de la Municipalidad es?					
14	¿Ud. se siente comprometido con las tareas asignadas en su área laboral?					
15	¿Tiene acceso a toda la información de la Municipalidad donde labora?					
	Desempeño grupal					
16	¿La relación entre compañeros de trabajo en la Municipalidad es?					
17	¿En las actividades sociales y recreacionales que realiza tus compañeros en la Municipalidad su participación es?					
18	¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?					

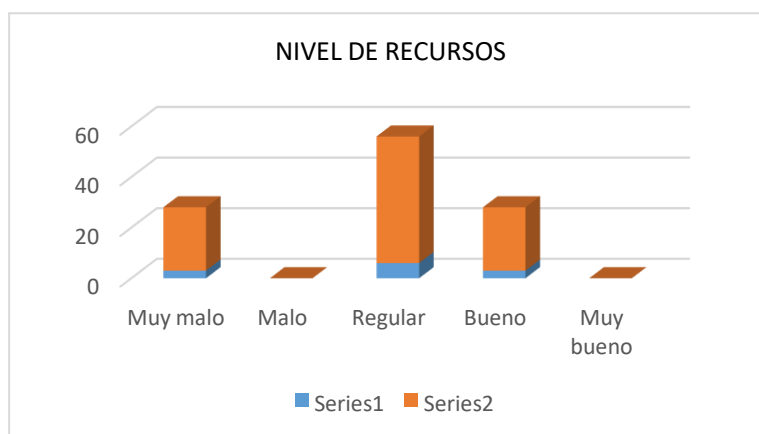
TABLAS Y GRAFICOS

TABLA N°01

Nivel de recursos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	3	25.00
Malo	0	0.00
Regular	6	50.00
Bueno	3	25.00
Muy bueno	0	0%
TOTAL	12	100.00

GRAFICO N°01



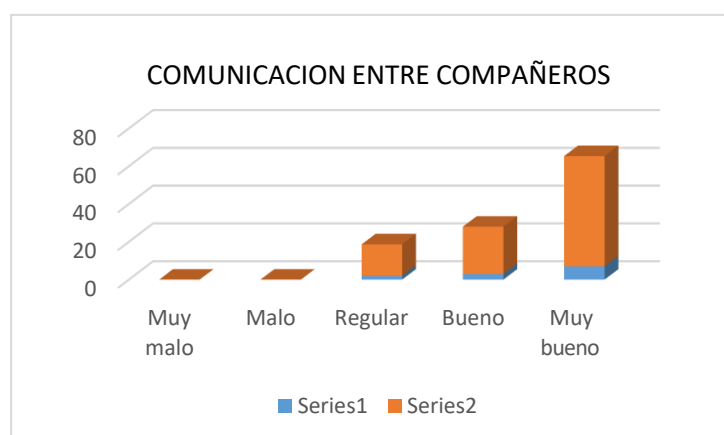
Del total de trabajadores encuestados, un 25% manifiesta que el nivel de recursos (materiales, equipos, infraestructura) está en muy malas condiciones en la Municipalidad, un 50% manifiesta que está en regular condición y el 25% manifiesta que está en buenas condiciones el nivel de recursos (materiales, equipos, infraestructura en la Municipalidad).

TABLA N°02

Comunicación entre compañeros

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0.00
Malo	0	0.00
Regular	2	16,67
Bueno	3	25.00
Muy bueno	7	58.33
TOTAL	12	100.00

Gráfico N°02



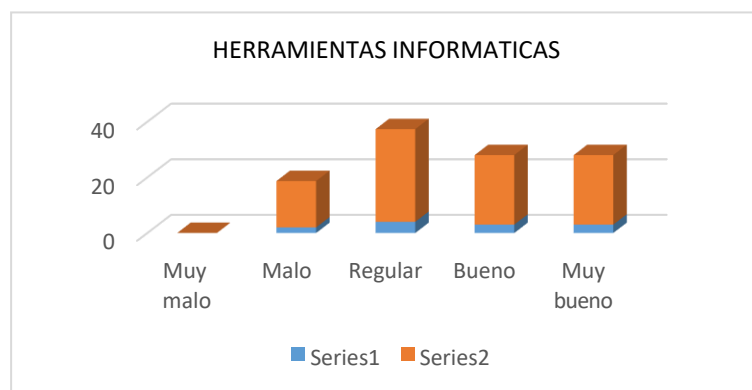
Del total de trabajadores encuestados manifiesta que el 16.67% existe una regular comunicación, un 25% manifiestan que la comunicación es buena y un 58.33% muestran que la comunicación es muy buena en la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo.

TABLA N°03

Herramientas informáticas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0.00
Malo	2	16.67
Regular	4	33.33
Bueno	3	25.00
Muy bueno	3	25.00
TOTAL	12	100.00

Grafico N°03

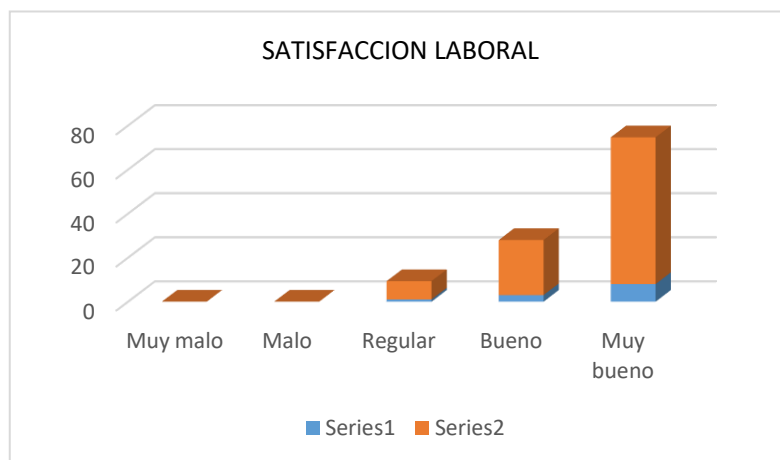


Del total de trabajadores encuestados en la tabla y cuadro N°03, el 16.67% manifiestan que las herramientas informáticas no se adaptan a sus necesidades y el 33.33% se adaptan regularmente y el 25% es bueno y el otro 25% manifiestan que se adaptan muy bien a sus necesidades las herramientas informáticas.

TABLA N°04
Satisfacción laboral

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0.00
Malo	0	0.00
Regular	1	8.33
Bueno	3	25.00
Muy bueno	8	66.67
TOTAL	12	100.00

Grafico N°04

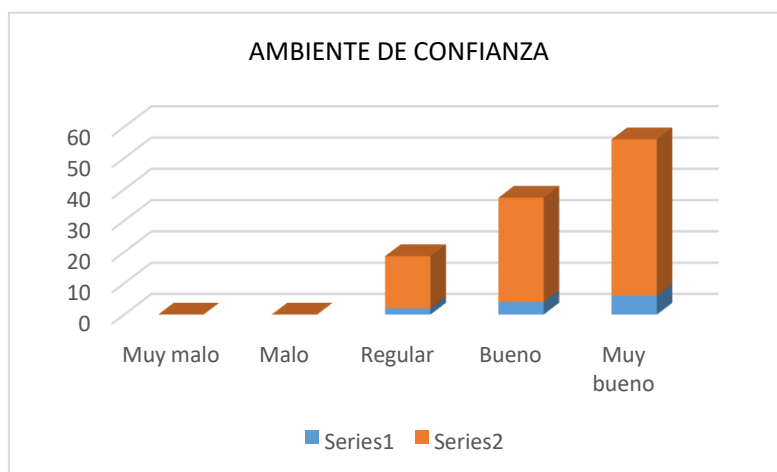


Del total de trabajadores encuestados en la tabla N°04 así como también en el cuadro podemos observar que el 8.33% manifiesta que la satisfacción laboral es regular, un 25% su satisfacción es buena y el 66.67% están muy satisfechos con su labor en su área designada.

TABLA N ° 05
Ambiente de confianza

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0.00
Malo	0	0.00
Regular	2	16.67
Bueno	4	33.33
Muy bueno	6	50.00
TOTAL	12	100.00

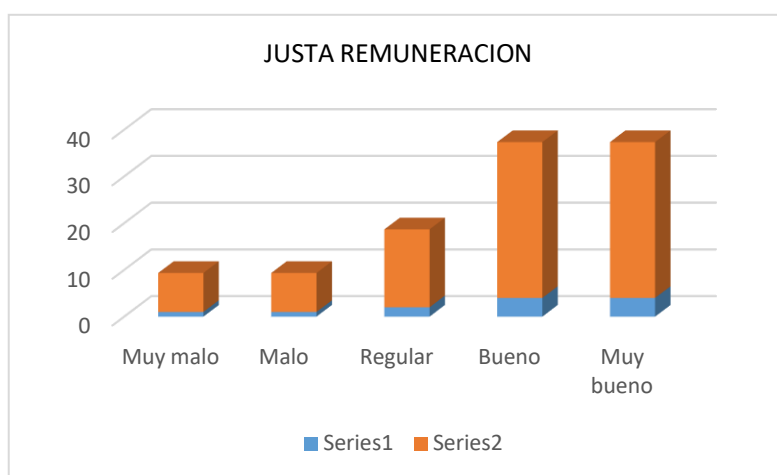
Gráfico N°05



Del total de trabajadores encuestados un 16.67% manifiesta que el ambiente de confianza entre compañeros de trabajo es regular, un 33.33% el ambiente de confianza en bueno así mismo el 50% de trabajadores el ambiente de confianza entre compañeros de trabajo es muy bueno.

TABLA N°06**Justa remuneración**

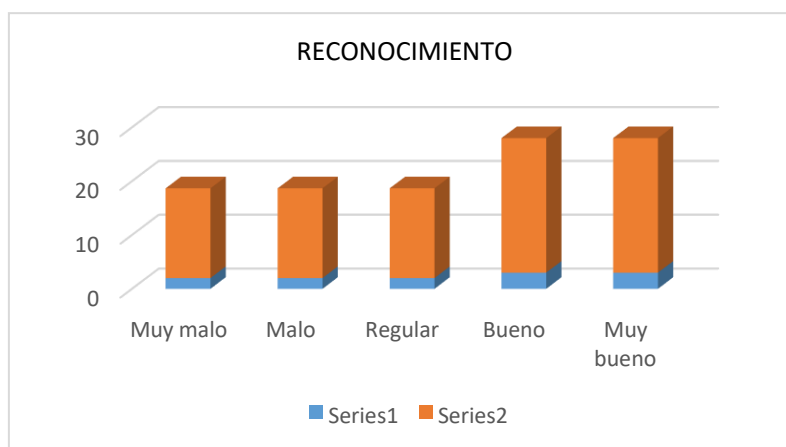
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	1	8.33
Malo	1	8.33
Regular	2	16.67
Bueno	4	33.33
Muy bueno	4	33.33
TOTAL	12	100

Gráfico N°06

De los trabajadores encuestados, un 8.33% manifiesta que la remuneración es muy malo así mismo un 8.33% manifiestan que la remuneración es mala, un 16.67% manifiestan que la remuneración es regular, un 33.33% manifiestan que la remuneración es buena y el otro 33.33% indican que la remuneración es muy buena y justa en la Municipalidad.

TABLA N° 07

Reconocimiento		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	2	16.67
Malo	2	16.67
Regular	2	16.67
Bueno	3	25.00
Muy bueno	3	25.00
TOTAL	12	100.00

Gráfico N°07

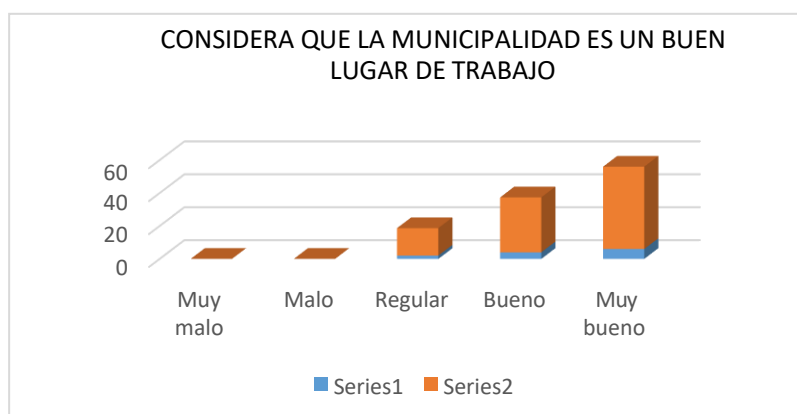
Del total de trabajadores encuestados, un 16.67 % manifiesta que los reconocimientos son muy malos, un 16.67 comentan que son malos un 25% los reconocimientos son regular y por último el 25% explican que los reconocimientos por un esfuerzo extra son muy buenos

TABLA N° 08

Considera que la Municipalidad es un buen lugar para trabajar

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0.00
Malo	0	0.00
Regular	2	16.67
Bueno	4	33.33
Muy bueno	6	50.00
TOTAL	12	100.00

Gráfico N°08

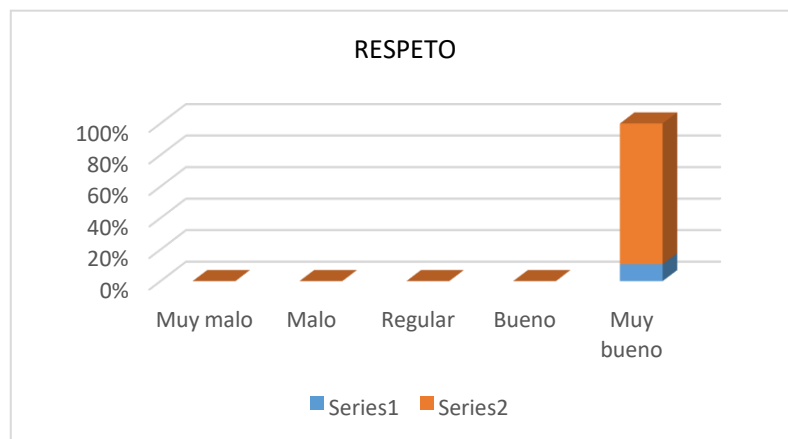


Del total de trabajadores encuestados, un 16.67 % manifiestan que es un lugar regular para trabajar, un 33.33% es un buen lugar para trabajar y el 50% manifiestan que es un muy buen lugar de trabajo.

TABLA N° 09

Respeto		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0.00
Malo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	0	0.00
Muy bueno	12	100.00
TOTAL	12	100.00

Gráfico N°09



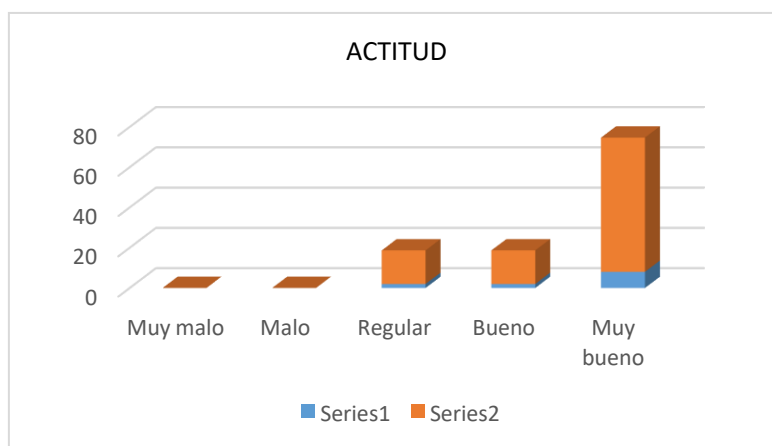
De los trabajadores encuestados, manifiestan que el supervisor respeta al 100% sus decisiones de cada empleado que laboran en la Municipalidad de Combayo.

TABLA N°10

Actitud

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0.00
Malo	0	0.00
Regular	2	16.67
Bueno	2	16.67
Muy bueno	8	66.67
TOTAL	12	100

Gráfico N°10

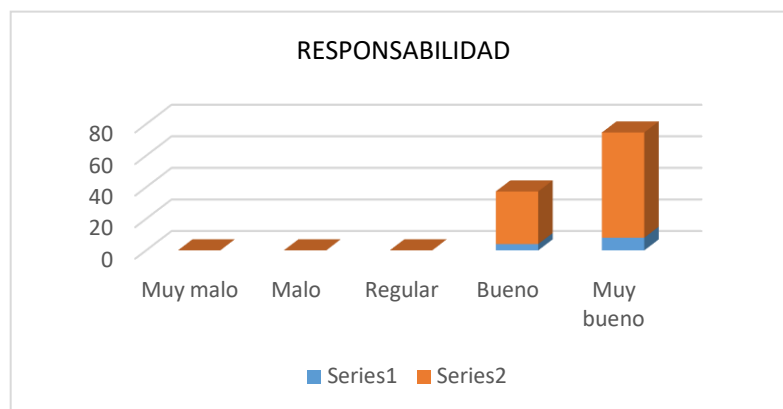


De los trabajadores encuestados, el 16.67% manifiestan que la actitud del jefe es regular y el 16.67 la actitud del jefe es buena y el 66.67% de trabajadores manifiestan que la actitud del jefe es muy buena.

TABLA N°11
Responsabilidad

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0.00
Malo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	4	33.33
Muy bueno	8	66.67
TOTAL	12	100

Gráfico N°11



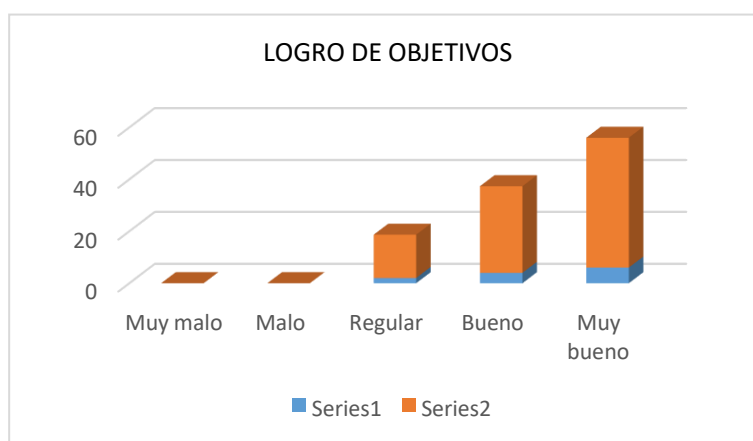
Del total de trabajadores encuestados, el 33.33% manifiesta que la responsabilidad es buena y el 66.67% asumen que cumplen con total responsabilidad sus actividades en la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo- Encañada – Cajamarca.

TABLA N° 12

Logro de los objetivos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0.00
Malo	0	0.00
Regular	2	16.67
Bueno	4	33.33
Muy bueno	6	50.00
TOTAL	12	100

Gráfico N°12



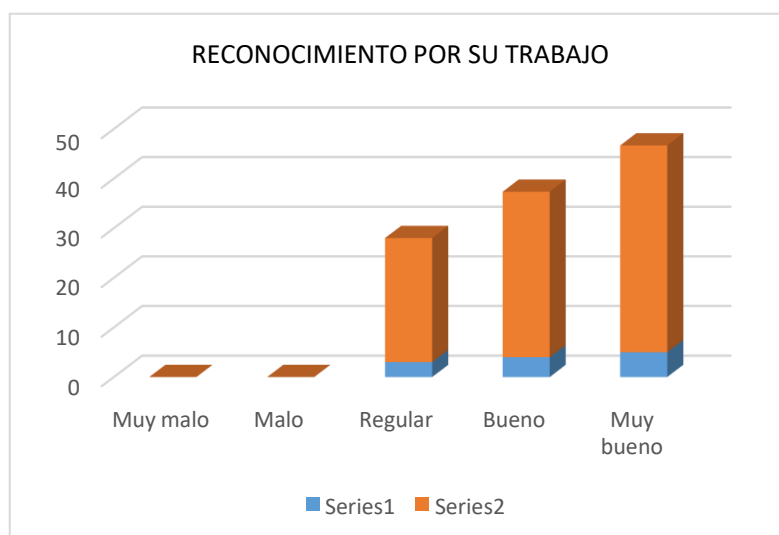
Del total de trabajadores encuestados, un 16.67% manifiestan que han logrado regularmente sus objetivos, el 33.33% que sus logros de sus objetivos es bueno y el 50% expresan que han logrado sus objetivos en su totalidad.

TABLA N°13

Reconocimiento por su trabajo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0.00
Malo	0	0.00
Regular	3	25.00
Bueno	4	33.33
Muy bueno	5	41.67
TOTAL	12	100

Gráfico N°13



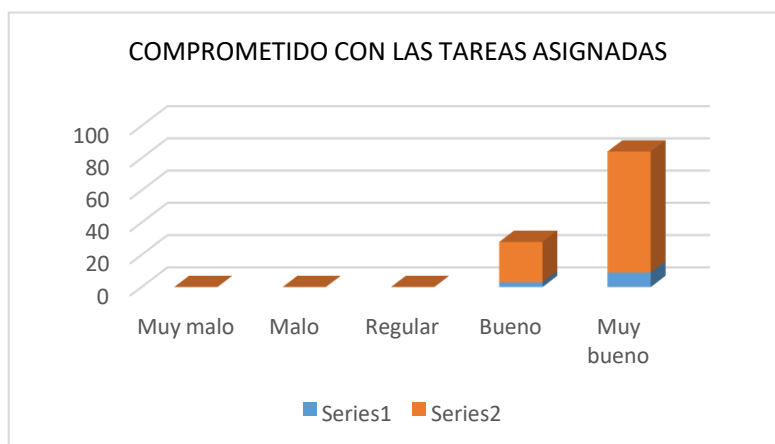
Del total de trabajadores encuestados el 25 % manifiestan que el reconocimiento por parte de su trabajo es regular, el 33.33% es bueno y el 41.67% el reconocimiento es muy bueno y por lo tanto están muy satisfechos con su trabajo en la Municipalidad.

TABLA N°14

Comprometido con las tareas asignadas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0
Malo	0	0
Regular	0	0
Bueno	3	25
Muy bueno	9	75
TOTAL	12	100

Grafico N°14



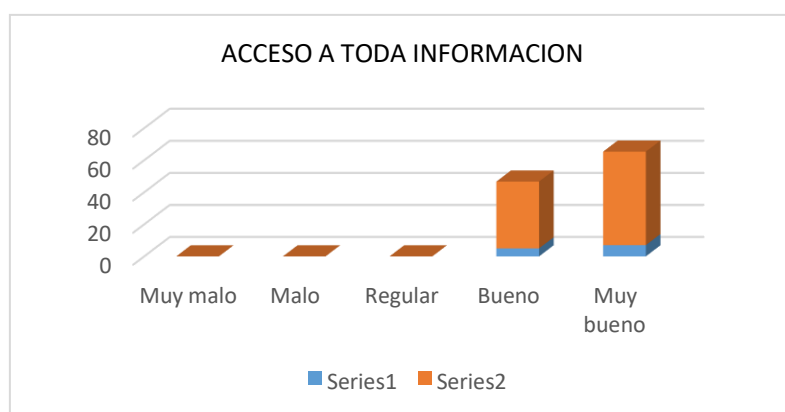
Como podemos observar tanto en el cuadro así como en el gráfico N°14 los trabajadores manifiestan que el 25% su compromiso con su trabajo es bueno y el 75% su compromiso es muy bueno y por lo tanto más del 50% se sienten bien comprometidos con la Municipalidad.

TABLA N°15

Acceso a toda información

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0.00
Malo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	5	41.67
Muy bueno	7	58.33
TOTAL	12	100

Gráfico N°15



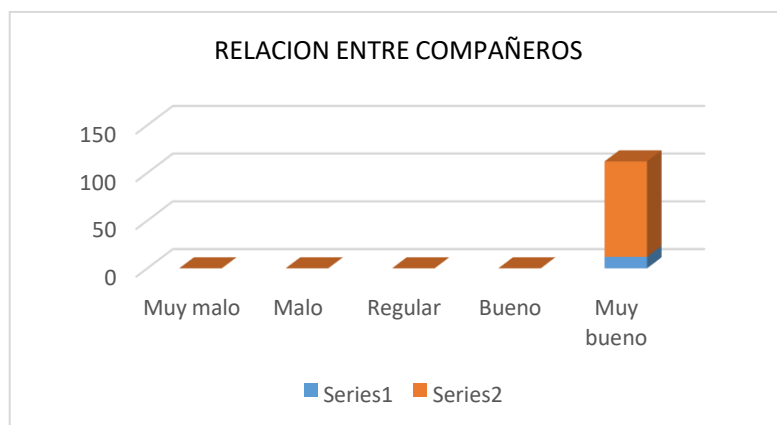
Como podemos observar en la tabla así como también en figura N°15 que el 41.67% el acceso a la información de la Municipalidad es buena y el 58.33% de trabajadores manifiestan que tienen acceso a toda información por lo tanto existe un alto nivel de confianza.

TABLA N° 16

Relación entre compañeros

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0
Malo	0	0
Regular	0	0
Bueno	0	0
Muy bueno	12	100
TOTAL	12	100

Gráfico N°16



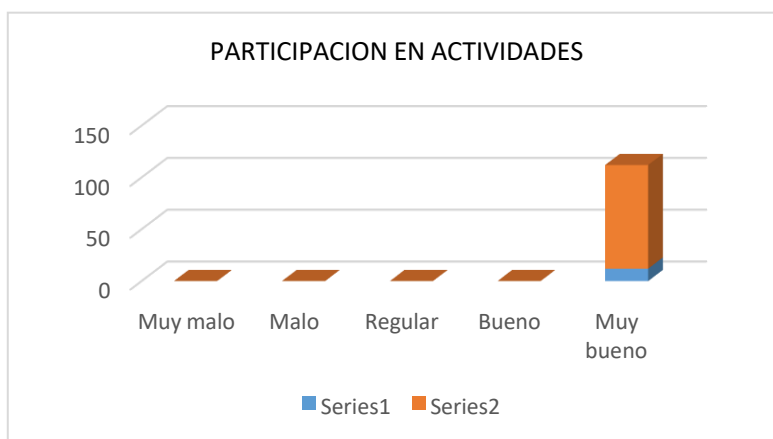
Como podemos observar en la tabla así como también en el gráfico N° 16 según los trabajadores de la Municipalidad el 100% manifiestan que existe una muy buena relación entre compañeros tanto internos como externos.

TABLA N°17

Participación en actividades

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0
Malo	0	0
Regular	0	0
Bueno	0	0
Muy bueno	12	100
TOTAL	12	100

Gráfico N°17



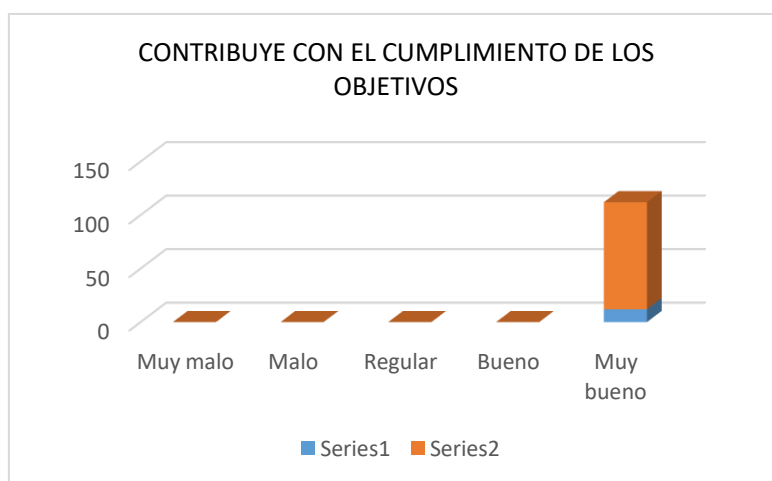
Del total de trabajadores encuestados manifiestan que su participación en actividades que realiza la Municipalidad es muy buena por lo tanto si existe un buen clima laboral tanto empleado como empleador.

TABLA N°18

Contribuye con el cumplimiento de los objetivos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Muy malo	0	0.00
Malo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	0	0.00
Muy bueno	12	100.00
TOTAL	12	100

Gráfico N°18



Como podemos observar en la tabla así como también en la figura N° 18 los trabajadores manifiestan que si cumplen con todos los objetivos para la Municipalidad por lo tanto existe resultados positivos para dicha institución.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES DE VARIABLES	METODOLOGÍA
	Hi. Existe relación significativa entre la estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de	GENERAL Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.	V1. Clima Organizacional	Ambiente físico Ambiente social Actitudes y valores	ENFOQUE: cuantitativo
					DISEÑO : no experimental
					POBLACION : 11
					MUESTRA : 11
					TECNICAS : Encuesta

¿Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020?	<p>Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.</p> <p>Ho. No existe relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>- Identificar la relación que existe entre el ambiente físico laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre el ambiente social y el desempeño laboral de los de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Pablado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.</p>	V2. Desempeño laboral	Desempeño individual Desempeño grupal	INSTRUMENTOS: Cuestionario
--	---	---	------------------------------	--	-----------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> - Analizar si las Actitudes y valores organizacionales se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020. - Identificar si el desempeño individual tiene relación con el clima organizacional con los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020 - Identificar si el Desempeño grupal se relaciona con el clima organizacional los trabajadores de la 			
--	--	--	--	--	--

		municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca 2020.			
--	--	--	--	--	--

ANEXO 02

Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
Variable 01 clima organizacional	Se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone una fuerza que influye en la conducta del empleado.	Ambiente físico	-Infraestructura -Equipos de trabajo -Equipos y muebles	¿El nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta la Municipalidad para realizar bien su trabajo es? ¿Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo? ¿Las herramientas informáticas que utiliza están bien adaptadas a sus necesidades de trabajo? ¿Cómo es la satisfacción laboral en su área designada?
		Ambiente social	-Expectativas -Autonomía de trabajo -Reconocimiento	¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros de trabajo?

				¿Considera que recibe una justa remuneración económica por las labores que realiza? ¿Ha recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de su parte?
		Actitudes y valores	-Valoración -Respeto a los trabajadores -Satisfacción en el trabajo	¿Se siente satisfecho y valorado en el ámbito laboral? ¿El supervisor o jefe directo respeta sus decisiones? ¿La actitud que muestra el jefe o gerente frente a sus subordinados es?
Variable 02 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". Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está	Desempeño individual	-Disposición -Destreza - Responsabilidades -Compromiso -Confidencialidad	¿Usted asume con total responsabilidad las actividades que se le encomienda? ¿En el tiempo que labora ha logrado algunos de sus objetivos? ¿Recibe un reconocimiento de su jefe por parte de su trabajo?

	referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.			¿Ud. se siente comprometido con las tareas asignadas en su área laboral? ¿Tiene acceso a toda la información de la Municipalidad donde labora?
		Desempeño grupal	-Participación en grupo -Relaciones interpersonales -Rendimiento	¿La relación entre compañeros de trabajo en la Municipalidad es? ¿En las actividades sociales y recreacionales que realiza tus compañeros en la Municipalidad su participación es? ¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?

ANEXO 03



UNIVERSIDAD SAN PEDRO VICERECTORADO ACADÉMICO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS PROGRAMA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: que aspiro utilizar en la tesis para optar el licenciamiento en Administración de Empresas que hace parte de la investigación titulada: el clima organizacional y desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo – Encañada – Cajamarca

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: **Renso Mayco Villalva Llanos**

FORMACIÓN ACADÉMICA: **Licenciado en Administración de Empresas.**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **Administración de Negocios.**

TIEMPO: **8 años**

CARGO ACTUAL: **Asesor de Negocios**

INSTITUCIÓN: **MiBanco**

Objetivo de la investigación:

Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de trabajadores en la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca.

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

CATEGORÍA	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.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS



TÍTULO DE LA TESIS: clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo – Encañada - Cajamarca.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Ambiente físico	¿El nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta la Municipalidad para realizar bien su trabajo es? ¿Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo? ¿Las herramientas informáticas que utiliza están bien adaptadas a sus necesidades de trabajo? ¿Cómo es la satisfacción laboral en su área designada?	4	4	4	4	
Ambiente social	¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros de trabajo? ¿Considera que recibe una justa Remuneración económica por las labores que realiza?	4	4	4	4	

Actitudes y valores	<p>¿Se siente satisfecho y valorado en el ámbito laboral?</p> <p>¿El supervisor o jefe directo respeta sus decisiones?</p> <p>¿Qué actitud muestra el jefe o gerente frente a sus subordinados?</p> <p>¿En el tiempo que labora ha logrado algunos de sus objetivos?</p>	4	4	4	4	
Desempeño Individual	<p>¿Usted asume con total responsabilidad las actividades que se le encomienda?</p> <p>¿En el tiempo que labora ha logrado algunos de sus objetivos?</p> <p>¿Recibe un reconocimiento de su jefe por parte de su trabajo?</p> <p>¿Ud. se siente comprometido con las</p>	4	4	4	4	

	tareas asignadas en su área laboral? ¿Tiene acceso a toda la información de la Municipalidad donde labora?					
Desempeño grupal	¿La relación entre compañeros de trabajo en la Municipalidad es? ¿La relación entre compañeros de trabajo en la Municipalidad es? ¿Cuál es la relación interpersonal entre gerentes y compañeros de trabajo? ¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES		
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X				
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X				
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X				
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X				
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X			
VALIDEZ					
APLICABLE			<table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td>NO</td> </tr> </table>	SI	NO
SI	NO				
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td>NO</td> </tr> </table>	SI	NO
SI	NO				
Validado por:			Fecha: 29 /11/2020		
Firma:  	Teléfono: 959255956	Email:renso.villalva.l@mibanco.com.pe			

ANEXO 04



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: que aspiro utilizar en la tesis para optar el licenciamiento en Administración de Empresas que hace parte de la investigación titulada: el clima organizacional y desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo – Encañada – Cajamarca

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Roberto Henry Gutierrez Colorado
FORMACIÓN ACADÉMICA: Administrador De Negocios Internacionales
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Aduanas
TIEMPO 5 años CARGO ACTUAL Jefe en el Area de Explotación
INSTITUCIÓN: Universidad Tecnológica del Perú

Objetivo de la investigación:

Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de trabajadores en la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo Distrito de la Encañada Provincia y Departamento de Cajamarca.

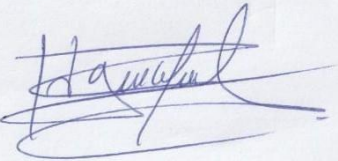
De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	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.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Combayo – Encañada Cajamarca.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Ambiente físico	¿El nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta la Municipalidad para realizar bien su trabajo es? ¿Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo? ¿Las herramientas informáticas que utiliza están bien adaptadas a sus necesidades de trabajo?	4	4	4	4	
Ambiente social	¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros de trabajo? ¿Considera que recibe una justa remuneración económica por las labores que realiza? ¿Ha recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de su parte?	4	4	4	4	
Actitudes y valores	¿Se siente satisfecho y valorado en el ámbito laboral? ¿El supervisor o jefe directo respeta sus decisiones? ¿Qué actitud muestra el jefe o gerente frente a sus subordinados?	4	4	4	4	
Desempeño individual	¿Usted asume con total responsabilidad las actividades					

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por:		Fecha: 29 /11/2020	
Firma: 	Teléfono: 9239754 11		Email: hen cbs @ gmail . com .