

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 0402-2016-UNAM

Moquegua, 14 de Diciembre de 2016.

VISTOS, el Informe N° 346-2016-EPGPDS/VIPAC/CO/UNAM de 05 de Diciembre de 2016, Oficio N° 0504-2016-VIPAC/CO/UNAM, de 05 de Diciembre de 2016, Acuerdo de Sesión Extraordinaria de Comisión Organizadora de 07 de Diciembre de 2016,

CONSIDERANDO:

Que, el párrafo cuarto del artículo 18° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, reconoce la autonomía universitaria, en el marco normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, que guarda concordancia con el Capítulo IV del Estatuto de la UNAM;

Que, el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, aprobado con Resolución de Comisión Organizadora N° 190-2016-UNAM de 05 de Agosto de 2016, establece en el Artículo 12°, que el proyecto de tesis es un trabajo de investigación individual que presentan los estudiantes del último año académico, egresados o bachilleres al Director de la Escuela Profesional, con la finalidad de resolver un problema objeto de estudio, asimismo, precisa en el Artículo 15° que todo proyecto de tesis debe tener un asesor principal, el cual deberá ser docente ordinario de la Escuela Profesional o de forma facultativa un docente contratado en la especialidad, que pertenezcan a la Escuela Profesional y de preferencia en la especialidad en el área que se investiga. El jurado dictaminador del proyecto, será designado por el Comité Asesor y el Director de la Escuela Profesional, el mismo que estará compuesto por tres miembros elegidos entre los docentes ordinarios y/o contratados, cuando no hubieran suficientes docentes ordinarios, conforme indican los artículos 18°, 19°, 20° del precitado Reglamento;

Que, mediante Informe N° 346-2016-EPGPDS/VIPAC/CO/UNAM de 05 de Diciembre de 2016, el Dr. Pedro Jesús Maquera Luque Director de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social solicita a Vicepresidencia Académica la aprobación del proyecto de tesis denominado: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio – Moquegua, 2016", presentado por la bachiller Keyla Magaly Tala Flores, el mismo que según ficha de evaluación de proyecto de tesis de 10 de Noviembre de 2016 fue declarado apto, el mismo que fue registrado en los libros respectivos solicitando se emita el acto resolutorio de reconocimiento de aprobación de proyecto de tesis, así como la designación de asesor y miembros del jurado dictaminador, conforme se precisa en el Artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua;

Con Oficio N° 0504-2016-VIPAC/CO/UNAM, de 05 de Diciembre de 2016, el Dra. María Elena Echevarría Jaime Vicepresidenta Académica de la Universidad Nacional de Moquegua, solicita al Dr. Washington Zeballos Gámez Presidente de la Comisión Organizadora – UNAM, la emisión de acto resolutorio;

Que, en Sesión Extraordinaria de Comisión Organizadora de 07 de Diciembre de 2016, se acordó por UNANIMIDAD, Aprobar el proyecto de tesis en referencia, asimismo se acordó designar al Asesor de Tesis Dr. José Luis Morales Rocha y a los miembros del jurado dictaminador de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la UNAM, encargados de evaluar el trabajo de investigación.

Por las consideraciones precedentes, en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N°30220, el Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua y lo acordado en Sesión Extraordinaria de Comisión Organizadora de 07 de Diciembre de 2016;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el Proyecto de Tesis: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN ANTONIO – MOQUEGUA, 2016" presentado por la bachiller Keyla Magaly Tala Flores, el mismo que obra inscrito en el Registro de Trabajos de Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DESIGNAR, al asesor de tesis y jurado dictaminador del Proyecto de Tesis: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN ANTONIO – MOQUEGUA, 2016", conforme al siguiente detalle:

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 0402-2016-UNAM

ASESOR DE TESIS:

➤ DR. JOSÉ LUIS MORALES ROCHA

JURADO DICTAMINADOR:

➤ DR. PEDRO JESUS MAQUERA LUQUE	:	PRESIDENTE
➤ DR. ROBERTO TITO CONDORI PEREZ	:	PRIMER MIEMBRO
➤ MG. GENCIANA SERRUTO MEDINA	:	SEGUNDO MIEMBRO

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR, a la Vicepresidencia Académica de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Moquegua, adoptar las acciones administrativas necesarias, para el cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese, Publíquese y Archívese.




DR. WASHINGTON ZEBALLOS GÁMEZ
PRESIDENTE




ABOG. GUILLERMO S. KUONG CORNEJO
SECRETARIO GENERAL



PERÚ

MINEDU
Ministerio de Educación

SUNEDU
Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

UNAM
Universidad Nacional
de Moquegua

VIPAC
Vicepresidencia
Académica

EPGPDS
Escuela Profesional de Gestión
Pública y Desarrollo Social

“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

INFORME N° 346-2016-EPGPDS/VIPAC/CO/UNAM

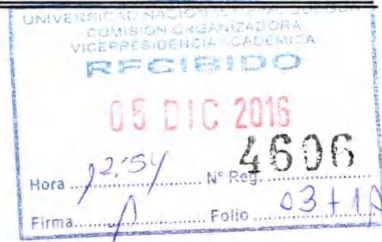
A : Dra. **MARÍA ELENA ECHEVARRÍA JAIME**
Vicepresidenta Académica

DE : Dr. **PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE**
Director de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social

ASUNTO : Resolución de Aprobación de Proyecto de Tesis, Reconocimiento de Asesor y Jurado Dictaminador.

REFERENCIA : ACTA DE EVALUACIÓN DE PROYECTO DE TESIS
MEMORANDUM N° 058-2016-EPGPDS/VIPAC/CO/UNAM
MEMORANDUM MÚLTIPLE N° 062-2016-EPGPDS/VIPAC/CO/UNAM

FECHA : 05 de diciembre de 2016



Es particularmente grato dirigirme a usted, en atención a los documentos de la referencia, para informarle lo siguiente:

Primero: En conformidad con el Reglamento vigente de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, solicito se proceda a emitir la Resolución respectiva de Aprobación del Proyecto de Tesis Titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN ANTONIO – MOQUEGUA, 2016”, de la Bachiller KEYLA MAGALY TALA FLORES, el cual está expedito para su ejecución. Se adjunta Acta de Aprobación de Proyecto de Tesis.

Segundo: Asimismo, según el Reglamento de Grados y Títulos se proceda al Reconocimiento Oficial vía Resolución correspondiente, del Asesor del mencionado Proyecto de Tesis al Dr. JOSÉ LUIS MORALES ROCHA.

Tercero: De la misma manera, el Reconocimiento Oficial, a través de la Resolución correspondiente del Jurado Dictaminador:

PRESIDENTE : Dr. PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE
PRIMER MIEMBRO : Dr. ROBERTO TITO CONDORI PÉREZ
SEGUNDO MIEMBRO : Mg. GENCIANA SERRUTO MEDINA

Procedimiento administrativo que es necesario formalizar con su respectiva Resolución.

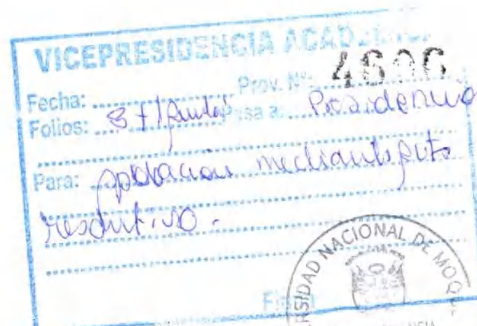
Es cuanto informo a usted para su conocimiento, acciones y trámite correspondiente.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

[Signature]
Dr. Pedro Jesús Maquera Luque
Director de la Escuela Profesional de
Gestión Pública y Desarrollo Social



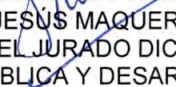
PJML/D
Sac/sec
C.c.: Archivo.

ACTA DE REUNIÓN DE EVALUACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

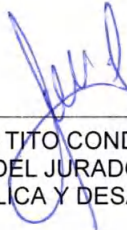
Siendo las 12:30 horas del día jueves 10 de noviembre del año 2016, en los ambientes académicos de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, se reunieron: el Presidente del Jurado Dictaminador Dr. PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE con DNI N° 00495044, el Primer Miembro Dr. ROBERTO TITO CONDORI PÉREZ con DNI N° 04653379 y Segundo Miembro Mg. GENCIANA SERRUTO MEDINA con DNI N° 01322062, para proceder a la evaluación del levantamiento de observaciones del Proyecto de Tesis Titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN ANTONIO - MOQUEGUA, 2016".

Efectuada la revisión de la misma se unificaron criterios y habiéndose corregido las observaciones realizadas, se procede a la aprobación del Proyecto de Tesis Titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN ANTONIO - MOQUEGUA, 2016" de la Bachiller KEYLA MAGALY TALA FLORES.

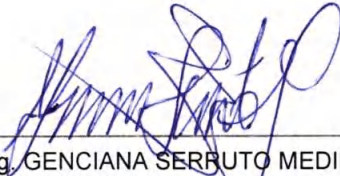
En señal de conformidad, firmamos los integrantes del Jurado Dictaminador.



Dr. PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE
PRESIDENTE DEL JURADO DICTAMINADOR
E.P. GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL



Dr. ROBERTO TITO CONDORI PÉREZ
PRIMER MIEMBRO DEL JURADO DICTAMINADOR
E.P. GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL



Mg. GENCIANA SERRUTO MEDINA
SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO DICTAMINADOR
E.P. GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

2.7
R. Co.
402



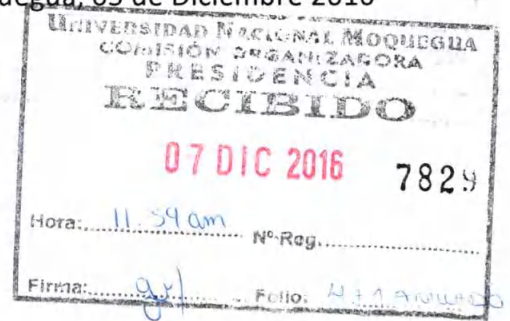
Universidad Nacional de Moquegua
Vicepresidencia Académica

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

Moquegua, 05 de Diciembre 2016

OFICIO N° 0504 – 2016 – VIPAC - CO/UNAM

Dr. WASHINGTON ZEBALLOS GAMEZ
Presidente de la Comisión Organizadora
Universidad Nacional de Moquegua
Presente.-



ASUNTO : SOLICITO APROBACION VIA ACTO RESOLUTIVO DE APROBACION DE TESIS, RECONOCIMIENTO DE ASESOR Y JURADO DICTAMINADOR

REFERENCIA : INFORME N° 346-2016-EPGPDS/VIPAC/CO/UNAM

Mediante el presente es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento en referencia, presentado por el Dr. PEDRO JESUS MAQUERA LUQUE, Director de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, quien solicita la emisión de Resolución para la designación del Jurado Dictaminador del Proyecto de Tesis denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN ANTONIO – MOQUEGUA, 2016", de la Bachiller KEYLA MAGALY TALA FLORES, según se indica:

JURADO DICTAMINADOR:

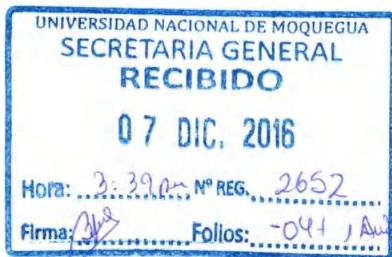
- Presidente : Dr. Pedro Jesús Maquera Luque
- Primer Miembro : Dr. Roberto Tito Condori Pérez
- Segundo Miembro : Mg. Genciana Serruto Medina.

ASESOR : Dr. José Luis Morales Rocha

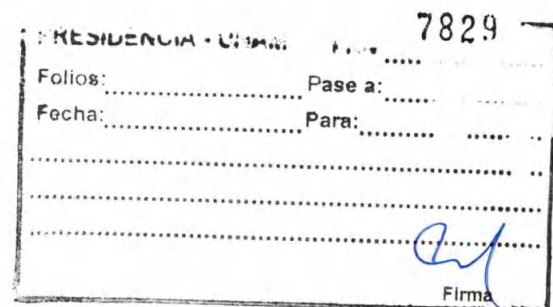
Por lo expuesto, solicito la aprobación mediante acto resolutivo.

Agradeciendo la atención al presente, hago propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
[Signature]
Dr. MARIA ELENA ECHEVARRIA AIME
VICEPRESIDENTA ACADEMICA



MEEJ / VIPAC
MASM/Sec.
C.c.: Archivo



PERÚ

MINEDU
Ministerio de Educación

SUNEDU
Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

UNAM
Universidad Nacional
de Moquegua

VIPAC
Vicepresidencia
Académica

EPGPD
Escuela Profesional de Gestión
Pública y Desarrollo Social

CARGO

“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

MEMORANDUM MÚLTIPLE Nº 062-2016-EPGPDS/VIPAC/CO/UNAM

A : Dr. PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE
Dr. ROBERTO TITO CONDORI PÉREZ
Mg. GENCIANA SERRUTO MEDINA

DE : Director de la Escuela Profesional de GPDS

ASUNTO : Designación de Jurado Dictaminador

REFERENCIA : Solicitud S/N

FECHA : 04 de julio del 2016

Por medio del presente comunico a ustedes, su designación como Jurado Dictaminador del Proyecto de Tesis Titulado: “El clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano de la Municipalidad del Centro Poblado Chen Chen del Distrito de Moquegua, Provincia de Mariscal Nieto, Región Moquegua, 2016” a cargo de la Srta. Keyla Magaly Tala Flores, bachiller de esta Escuela Profesional, quedando conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE : Dr. PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE
PRIMER MIEMBRO : Dr. ROBERTO TITO CONDORI PÉREZ
SEGUNDO MIEMBRO : Mg. GENCIANA SERRUTO MEDINA

Por lo que se le exhorta a proceder a la evaluación correspondiente conforme los procedimientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

Dr. Pedro Jesús Maquera Luque
Director de la Escuela Profesional de
Gestión Pública y Desarrollo Social

PJML/D
Sac/Sec
Cc.: Archivo.

S/07/16

Keyla
5/16-30

6/07/16

[Signature]

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA



Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN
ANTONIO – MOQUEGUA, 2016

PROYECTO DE TESIS

PRESENTADO POR:
KEYLA MAGALY TALA FLORES

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

MOQUEGUA- PERU

2016

INDICE

I.	DATOS GENERALES.....	3
1.1.	Título:.....	3
1.2.	Autor:.....	3
1.3.	Lugar donde se realizará la investigación:	3
1.4.	Asesor:	3
II.	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
2.1.	Descripción de la realidad problemática	4
2.2.	Formulación del problema	7
2.2.1.	Interrogante general.....	7
2.2.2.	Interrogantes secundarias	7
2.3.	Justificación e importancia	8
2.4.	Formulación de objetivos.....	9
2.4.1.	Objetivo general.....	9
2.4.2.	Objetivos específicos	9
2.5.	Formulación de hipótesis.....	10
2.5.1.	Hipótesis general	10
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	10
III.	MARCO TEÓRICO	11
3.1.	Antecedentes de la investigación	11
3.1.1.	A Nivel Internacional	11
3.1.2.	A Nivel Nacional.....	12
3.1.3.	A Nivel Local.....	15
3.2.	Bases Teóricas	16
3.2.1.	Orígenes y antecedentes del clima organizacional	16
3.2.2.	Clima organizacional.....	16
3.2.3.	Dimensiones del clima organizacional	18
3.2.4.	Clima en las organizaciones.....	20
3.2.5.	Desempeño laboral.....	21

3.2.6.	Dimensiones del desempeño laboral	22
3.3.	Marco Conceptual	23
IV.	MARCO METODOLÓGICO	25
4.1.	Tipo y diseño.....	25
4.1.1.	Tipo	25
4.1.2.	Diseño	26
4.2.	Nivel de investigación.....	26
4.3.	Variables de estudio.....	26
4.4.	Definición de Variables.....	26
4.4.1.	Definición conceptual de las variables de estudio	26
4.4.2.	Definición operacional de las variables de estudio	27
4.5.	Población y muestra.....	30
4.5.1.	Población.....	30
4.5.2.	Muestra.....	30
4.6.	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	31
4.6.1.	Recolección de información.....	31
4.6.1.1.	Técnica	31
4.6.1.2.	Instrumentos	31
4.6.1.3.	Fuentes de información	31
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	31
4.8.	Validez de los instrumentos de investigación	32
4.9.	Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos.....	32
V.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	33
5.1.	Cronograma de actividades.....	33
5.2.	Recursos humanos	34
5.3.	Bienes y Servicios.....	34
5.4.	Fuentes de financiamiento y presupuesto.....	34
VI.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	36

Proyecto de Tesis

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN ANTONIO – MOQUEGUA, 2016

I. DATOS GENERALES

1.1. Título:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad del Centro Poblado San Antonio – Moquegua, 2016

1.2. Autor:

Keyla Magaly Tala Flores.

1.3. Lugar donde se realizará la investigación:

Municipalidad del Centro Poblado San Antonio

1.4. Asesor:

Dr. José Luis Morales Rocha.

II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Descripción de la realidad problemática

Muchas empresas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos, administraciones y trabajadores por igual.

Segun Sanchez (2012), el clima organizacional es un elemento que puede afectar al rendimiento del trabajador y del equipo entendiendose por rendimiento no solo a la capacidad productiva si no la utilizacion de sus habilidades y potencialidades, que se veran afectadas cuando el capital humano de la organizacion no convive en un clima favorable.

Muchas empresas públicas han estudiado el clima organizacional ya que ejerce influencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores y éste se ve reflejado en los resultados organizacionales.

En Cuba se han encontrado investigaciones que han estudiado el clima organizacional con la finalidad de aportar a la mejora de la dirección de las organizaciones o instituciones y/o servicios de salud, siendo una de estas el estudio realizado por Segredo y Pérez en unidades de atención primaria, del sistema nacional de salud, esta investigación mide las variables de liderazgo, motivación, participación y reciprocidad.

En México el Instituto del plan nacional de desarrollo para el combate a la corrupción desarrollaron un estudio para establecer cuál era el clima organizacional que existía. Como resultado de ésta investigación se obtuvo una ausencia de liderazgo, confianza, comunicación, falta de motivación y compromiso en las labores realizadas por los trabajadores.

En Chile se han realizado validaciones de instrumentos para medir el clima organizacional en profesionales de la salud. Considerando al clima organizacional como una variable que tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores y recientemente se ha intensificado su importancia para ser evaluada por todo tipo de organizaciones.

En el Perú, se realizó una investigación, para conocer cómo perciben el clima organizacional los trabajadores de los servicios de cuna – jardín y/o centros preescolares públicos, de los distritos de Independencia, Rímac y San Martín de Porres - Lima, con el fin de reforzar o modificar donde sea necesario, a través de indicadores de gestión, como uno de los elementos básicos para generar mejoramiento continuo.

La Municipalidad de Santiago de Surco - Lima, tiene como línea estratégica establecida en el Plan de Desarrollo Concertado 2009 – 2021: la participación y buen gobierno siendo uno de sus objetivos específicos el de mejorar la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad, ya que considera relevante para el desarrollo de su capital humano. Es importante destacar el énfasis que se da en temas de mejora de competencias y habilidades personales de los colaboradores.

Se elaboró una herramienta metodológica denominada “Metodología para el estudio del clima organizacional”, permitiendo realizar el estudio del clima organizacional dentro de los establecimientos de salud del Perú y promoviendo el uso práctico de los resultados a través de la elaboración de proyectos, planes y/o acciones.

Durante el año 2013 se realizaron talleres para la mejora del clima organizacional de hospitales del Perú, debido a que los trabajadores no acudían a la convocatoria para realizar la actividad en el ambiente

especialmente reservado para ello, se vio por conveniente desarrollar las dinámicas en sus propios pabellones u oficinas.

En Moquegua no hay estudios relevantes realizados a entidades públicas que analizan el clima organizacional.

En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, se realizó el I Concurso Gastronómico Interno "Perú Sabroso 2016", la participación activa en el evento permitió mejorar el clima organizacional de los trabajadores; por lo que se reconoció dicha participación. Asimismo una de las formas de valorar dicho esfuerzo fue a través de una felicitación pública, que les sirvió de incentivo como aliciente para continuar laborando.

Debido al importante rol de las municipalidades distritales o gobiernos locales en el desarrollo y la economía del país, es importante asegurar el logro de sus objetivos. Para ello debe contarse con un buen clima organizacional dentro de estas.

En este escenario, se realizó un análisis interno de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio, donde se puede observar algunos casos en que los trabajadores no se encuentran muy conformes con el ambiente de trabajo pues mantienen relaciones poco amicales incidiendo a la desmotivación, falta de identificación con la institución, inadecuada toma de decisiones, limitada agilidad en los procesos de atención al usuario, regular comunicación entre los departamentos, personal trabajando poco capacitado, lo cual afecta en general a que se desarrolle un buen clima organizacional e incide en su desempeño laboral. Así mismo, los responsables de dirigir y administrar la organización, están poco convencidos que, una manera eficaz de mantener satisfechos a los empleados, lograr un mejor desempeño laboral y mejor resultados es garantizando un clima organizacional adecuado.

Con el presente trabajo se pretende determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio – Moquegua; a efectos de que pueda ser replicado en otras instituciones de este sector.

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Interrogante general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016?

2.2.2. Interrogantes secundarias

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016?

- d) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016?
- e) ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016?

2.3. Justificación e importancia

La información resultante de la presente investigación será útil para determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio. La implementación del proyecto tendrá como resultado el beneficio de los usuarios de la municipalidad, porque los servidores públicos ofrecerán un mejor servicio y se podrá construir, una mejor imagen hacia la comunidad.

Importancia de la Investigación

La presente investigación es importante porque pretende beneficiar directamente a la institución, ya que se conocerá los factores que inciden negativamente en el clima organizacional y el estado actual de su ambiente laboral. De esta manera, si se cuenta con un buen clima organizacional ayudara a que los trabajadores de la institución, que constituyen el pilar fundamental, para el logro de los objetivos y metas institucionales, se comprometan a ser responsables en sus asignaciones laborales dentro de la institución. Además los aportes metodológicos del presente trabajo permitirán servir como antecedentes para futuras investigaciones.

2.4. Formulación de objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.

2.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.
- b) Identificar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.
- c) Identificar la relación que existe entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.
- d) Identificar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.
- e) Identificar la relación que existe entre el comportamiento individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.

2.5.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.
- b) Existe relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.
- c) Existe relación directa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.
- d) Existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.
- e) Existe relación directa entre el comportamiento individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A Nivel Internacional

Uría (2011), realizó la investigación: “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato” en la Escuela de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: i) Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Ándelas Cía. Ltda. ii) El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario. iii) Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.

Gamarra (2013), realizó la investigación: “Diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano del Hospital de Santa Elena DR. Liborio Panchana, año 2013” en la Escuela de Administración de la Universidad Estatal Península de Santa Elena – Ecuador. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: i) En cuanto a la motivación, el personal del Hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana Sotomayor, en la actualidad se siente desmotivado, por lo que el departamento de Gestión del Talento Humano debe tener en cuenta un incentivo para su personal. ii) Los directivos del Hospital al tomar decisiones importantes pocas veces aceptan las opiniones o sugerencias del personal, y esto provoca que el personal se sienta inseguro e

insatisfecho al momento de desempeñar sus funciones. iii) El Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor no ofrece capacitaciones a todo el personal, solo el 17% es capacitado para ejercer un buen desempeño laboral.

Ramírez (2014), realizó la investigación: "Diagnóstico del clima organizacional y el desarrollo del desempeño laboral del registro civil, identificación y cedulaación del Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2015" en la Escuela de Administración de la Universidad Estatal Península de Santa Elena – Ecuador. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: i) El plan de mejoramiento del clima organizacional y desarrollo del desempeño laboral especifica una adecuada filosofía corporativa, una estructura orgánica funcional idónea, detalla matrices y políticas de capacitación y acciones que incentivan el trabajo en equipo de la Dirección Provincial del Registro Civil, Identificación y Cedulación de Santa Elena. ii) Especifica una filosofía corporativa idónea, mediante la elaboración de la misión, visión, valores y objetivos para la Dirección Provincial del Registro Civil, Identificación y Cedulación de Santa Elena. iii) Identifica los diferentes niveles jerárquicos, mediante la estructura orgánica funcional idónea propuesta para la Dirección Provincial del Registro Civil, Identificación y Cedulación de Santa Elena.

3.1.2. A Nivel Nacional

Sotomayor (2013) realizó la investigación: "Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012" en la Escuela de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad Jorge Basadre Grohmann – Tana. La investigación llegó a las

siguientes conclusiones: i) Referente a la variable clima organizacional, se ha encontrado que los trabajadores administrativos de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua califican como de nivel medio o moderado. ii) En lo que se refiere a la variable satisfacción laboral, se ha encontrado que los trabajadores administrativos de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua califican como de nivel medio o moderado, dicho de otro modo, que no es tan alta ni tan baja la satisfacción que experimenta el servidor de la institución. iii) Existe una alta relación significativamente alta y positiva entre el clima organizacional respecto a la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, que permite inferir que a mayor clima organizacional que perciban los trabajadores mayor será la satisfacción laboral que experimenten los servidores de la institución.

Mino (2014), realizó la investigación: "Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de Parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque" en la Escuela de Administración de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Lambayeque. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: i) Se determina que existe un grado de correlación baja entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque. ii) 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. iii) Dentro de la variable clima laboral, encontramos que la

falta de estructura organizacional y el mal programa de remuneraciones causa que el personal se desmotive totalmente, repercutiendo en su desempeño y desarrollando estrés, lo que puede ser el causante de la falta de compromiso y trabajo de equipo de los trabajadores de la empresa.

Pérez & Rivera (2015) realizó la investigación: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013" en la Escuela de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana - Iquitos. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: i) Existe un nivel medio o moderado de clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. ii) Existe un nivel medio o moderado de satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. iii) En lo que respecta a la dimensión de involucramiento laboral, los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, percibe que se involucra en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos.

Huamani (2015), realizó la investigación: "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013." en la Escuela de Ciencias Administrativas de la Universidad Tecnológica de Lima Sur. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: i) El clima organizacional del personal de conducción de trenes del metro de Lima, línea 1 es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral. ii) Los supervisores y jefes juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el

clima organizacional en el desarrollo de las funciones del colaborador. iii) La comunicación dentro de sus funciones es fundamental y vital que se de forma clara, precisa, sencilla y consecuente; para el normal funcionamiento de todo el sistema.

3.1.3. A Nivel Local.

Escobar & Quispe (2011), realizó la investigación: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la I.E. Daniel Becerra Ocampo de Moquegua” (tesis post grado). En la Universidad Cesar Vallejo, escuela de Post Grado, Moquegua. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: i) El clima organizacional en la I.E. Daniel Becerra Ocampo de Moquegua es favorable. ii) El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. Daniel Becerra Ocampo de Moquegua es adecuado. iii) Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que cuando el clima organizacional es favorable, el desempeño laboral de los trabajadores de una institución es adecuado, mientras que un clima desfavorable determinará un desempeño laboral inadecuado.

Ramos (2011) en su investigación “Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el clima organizacional en la institución educativa de Titire de la Región Moquegua” (tesis post grado). En la Universidad Cesar Vallejo, escuela de Post Grado, Moquegua. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: i) En cuanto a los factores de motivación, se encontró que el único factor presente en el personal docente es el logro de metas. ii) Los docentes perciben que no se promueve la capacitación de acuerdo a su especialidad o

tarea en la cual ejercen sus funciones. iii) No hay autonomía en sus tareas a falta de diversificación en las labores que desempeña.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Orígenes y antecedentes del clima organizacional

Edel (2007), menciona que el interés suscitado por el campo del clima organizacional está basado en la importancia del papel que parece estar jugando todo el sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla.

Brunet (2011), considera que los orígenes de este concepto no están siempre claros en las investigaciones. Frecuentemente se le confunde con la noción de cultura y, algunas veces, de liderazgo y los determinantes del clima no son siempre tan explícitos como sus efectos.

3.2.2. Clima organizacional

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 (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.

Brunet (2007) define el clima organizacional como el conjunto de percepciones globales de los individuos sobre su medio organizacional. El individuo al formar su percepción del ambiente interno, actúa como un procesador de la información que usa, en relación con los eventos reales y características de la organización además de sus propiedades como perceptor.

Robbins & Judge (2009) define el clima organizacional como el grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta.

Mayor (2009) menciona que el clima organizacional está definido como el conjunto de características laborales y facilidades que se otorgan a los servidores públicos y funcionarios para el desempeño de sus labores, además el clima organizacional está formado por las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los colaboradores tienen en relación a su organización y que la distinguen de otras, influyendo de esta manera en su comportamiento y desempeño laboral.

Chiavenato (2009) el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Chiang (2010) el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente laboral, estas son percibidas directa o indirectamente

por los trabajadores que se desempeñan en este medio, teniendo repercusiones sobre su comportamiento.

Brunet (2011) menciona que es un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras en cuanto a sus productos fabricados o servicios ofrecidos, aspecto económico, organigrama, etc.; considerando que son relativamente estables en el tiempo y que en cierta medida influyen y determinan el comportamiento de los empleados dentro de la organización.

Segredo (2013) el clima organizacional es un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones.

En síntesis y de acuerdo a las definiciones mencionadas, podemos definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.

3.2.3. Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son aquellas características que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidas.

Para la presente investigación se trabajara con las dimensiones propuestas por los autores Noriega y Pría (2011), las cuales se encuentran estrechamente relacionadas con la realidad que se vive en la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio, dichas dimensiones son las siguientes:

- Estructura organizacional

Se refiere a los sistemas formales y las políticas bajo lo cual se estructura el grupo, se establecen, transmiten, concilian y controlan las tareas. Esta involucra aspectos como: contenido de trabajo, relaciones de coordinación, control y comunicación de tareas.

- Liderazgo

Entendido como el grado en que los "jefes" influyen para fomentar individual y colectivamente un desempeño coherente con el logro exitoso de los objetivos de trabajo; forma en que se relacionan, comunican, orientan, apoyan y dan participación a los miembros del grupo. Este involucra aspectos como: estilo del liderazgo, poder / influencia, estímulo al trabajo en equipo y estímulo a la excelencia.

- Toma de decisiones

Cubre cómo se involucran los miembros del grupo en la elección de alternativas de acción que afectan globalmente el trabajo y se concede libertad para acometer las tareas y solucionar los

problemas cotidianos. Incluye aspectos como: niveles, participación, idoneidad y capacidad resolutive.

- Motivación

Se refiere a los procedimientos instrumentados para promover en los miembros del grupo el deseo de trabajar bien, los beneficios y forma de responder a las expectativas y necesidades, materiales y espirituales. Esta involucra aspectos como: remuneración, reconocimiento, estimulación y condiciones de trabajo.

- Comportamiento Individual

Esta dimensión se refiere a conductas personales y actuaciones que influyen y/o determinan en la labor desempeñada por el grupo. Incluye aspectos como: estabilidad laboral, disciplina, responsabilidad y sentido de pertenencia.

3.2.4. Clima en las organizaciones

Chiavenato (2011), afirma que las personas están en un proceso continuo de adaptación a muy diversas situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades funcionales y de seguridad que son llamadas básicas o primordiales y también conservar cierta armonía individual.

Baguer (2012), afirma que el clima organizacional es el ambiente humano en el que desenvuelven sus actividades los colaboradores de una institución o las características del entorno de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta. Se dice que existe un buen clima en una institución cuando los trabajadores laboran en un ambiente

favorable, sienten felicidad y bienestar, debido a esto son capaces de contribuir con sus conocimientos y habilidades.

Según Gan (2013), existen algunas consideraciones en contra de los vínculos en el trabajo, por lo regular las personas sugieren que es mejor no tener amigos en el trabajo debido a que comprometen a los demás, permite que se aprovechen de las situaciones, o no conviene ser amigo de los subordinados porque se pierde autoridad con ellos.

3.2.5. Desempeño laboral

Muchinsky (2002) define el desempeño laboral como el conjunto de acciones importantes para alcanzar las metas de la institución y puede ser medido a través de lo que realmente lleva a cabo la persona en su labor cotidiana.

Robbins (2004) se refiere al desempeño laboral como el conjunto de habilidades físicas e intelectuales que se requieren para desarrollarse en un puesto de trabajo. Señala que el desempeño laboral se ve favorecido cuando las habilidades y aptitudes de la persona corresponden a su puesto; sin embargo, menciona que enfocarse únicamente en el puesto y no en las habilidades de las personas es llevarlos a su fracaso, puesto que el desempeño debe ir enfocado en la búsqueda de la satisfacción laboral de los mismos.

Palaci (2005) plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo.

Araujo y Guerra (2007) el desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la

organización en un tiempo determinado siendo la eficacia del personal que labora dentro de una organización, trabajando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Salas (2010) menciona que el desempeño laboral es la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención integral de salud. La calidad del desempeño, está unida e integrada a la calidad de los servicios.

Chiavenato (2010) menciona que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

3.2.6. Dimensiones del desempeño laboral

Chiavenato (2007) identifica ciertas dimensiones que determinan el desempeño de un trabajador: comunicación, aceptación al cambio y relaciones interpersonales.

Para la presente investigación se va a trabajar con las dimensiones propuestas por el autor Chiavenato, las cuales se encuentran específicamente relacionadas con la realidad que se observa en la municipalidad del centro poblado San Antonio, dichas dimensiones son:

- Comunicación

Es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social. La comunicación se genera de manera formal e informal.

- Aceptación al cambio organizacional

Es la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje. Permite el mejoramiento y refuerzo de rasgos organizacionales tales como tecnología, procesos y personas que llevan a la efectividad organizacional.

- Relaciones interpersonales

Es la interacción recíproca por parte de los miembros de la organización, y que nos ayuda a obtener información respecto al entorno. Esto se refleja en un ambiente de trabajo grato, buenas relaciones y disposición por parte de los miembros de la institución.

3.3. Marco Conceptual

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.

Comportamiento individual

El comportamiento de una persona es un gran número de factores los cuales debemos saber manejarlos para mejorar las relaciones con otras personas, aceptando a los demás como son y respetando sus ideas.

Comunicación formal

Es aquella que se origina en la estructura formal de la organización y fluye a través de los canales organizacionales, llevando un contenido determinado y ordenado por la organización (correo, tablón de anuncios, manuales, entre otros)

Comunicación informal

Es aquella que surge de los grupos informales de la organización y no sigue los canales formales, por ejemplo: chismes, comentarios, opiniones, entre otros. Este tipo de comunicación es de gran importancia, ya que por su característica puede tener más influencia que la comunicación formal.

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.

Estructura organizacional

La estructura se relaciona directamente con la organización del trabajo. Tiene que ver, pues, con cuestiones como el tipo y cantidad de trabajo, el tiempo

disponible, el número de personas, el equipamiento técnico necesario, las posibilidades de intercambio profesional, etc.

Liderazgo

Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Motivación

Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Toma de decisiones

Es el proceso sistemático y racional a través del cual se selecciona de entre varias alternativas el curso de la organización.

IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño

4.1.1. Tipo

En el presente trabajo de investigación es aplicada.

4.1.2. Diseño

El presente trabajo de investigación se enmarca dentro del diseño de investigación No Experimental - Transversal.

4.2. Nivel de investigación

El presente trabajo de investigación posee un nivel Descriptivo – Correlacional.

4.3. Variables de estudio

Variable 1:

Clima organizacional

Variable 2:

Desempeño laboral

4.4. Definición de Variables

4.4.1. Definición conceptual de las variables de estudio

Clima Organizacional

Chiang (2010), señala que el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente laboral, estas son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en este medio, teniendo repercusiones sobre su comportamiento.

Desempeño Laboral

Robbins (2004) se refiere al desempeño laboral como el conjunto de habilidades físicas e intelectuales que se requieren para desarrollarse en un puesto de trabajo. Señala que el desempeño laboral se ve favorecido cuando las habilidades y aptitudes de la persona corresponden a su puesto; sin embargo, menciona que enfocarse únicamente en el puesto y no en las habilidades de las personas es llevarlos a su fracaso, puesto que el desempeño debe ir enfocado en la búsqueda de la satisfacción laboral de los mismos.

4.4.2. Definición operacional de las variables de estudio

La variable 1 clima organizacional, está comprendida por las dimensiones propuestas por los autores Noriega y Pría (2011), las cuales son: estructura organizacional, liderazgo, toma de decisiones, motivación y el comportamiento individual.

La variable 2 desempeño laboral, está comprendida por las dimensiones propuestas por el autor Chiavenato (2007), las cuales son: comunicación, aceptación al cambio y relaciones interpersonales.

Cuadro nº 1. Operacionalización de variables

Tipo de variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 1	Clima Organizacional Está comprendido por las siguientes dimensiones: estructura organizacional, liderazgo, toma de decisiones, motivación, y el comportamiento individual .Noriega y Pría.	Estructura organizacional	Contenido de trabajo, relaciones de coordinación, control y comunicación de tareas.	Cuestionario
		Liderazgo	Estilo del liderazgo, poder / influencia, estímulo al trabajo en equipo y estímulo a la excelencia.	Cuestionario
		Toma de Decisiones	Niveles, participación, idoneidad y capacidad resolutive.	Cuestionario
		Motivación	Remuneración, reconocimiento, estimulación y condiciones de trabajo.	Cuestionario
		Comportamiento individual	Estabilidad laboral, disciplina, responsabilidad y sentido de pertenencia.	Cuestionario

Tipo de variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 2	Desempeño Laboral Está comprendido por las siguientes dimensiones: comunicación, aceptación al cambio y relaciones interpersonales. Chiavenato	Comunicación	Comunicación formal e informal.	Cuestionario
		Aceptación al cambio organizacional	Tecnología, procesos y personas	Cuestionario
		relaciones interpersonales	Ambiente de trabajo grato, buenas relaciones y disposición.	Cuestionario

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población para la presente investigación está conformada por 22 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio según información proporcionada por el Gerente Municipal (anexo 1)

4.5.2. Muestra

La muestra está conformada por 22 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio; es decir se trabajará con toda la población, debido a que es una población pequeña.

Cuadro nº 2

Trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio

Sexo	Cantidad	Régimen Laboral
Mujeres	15	Ley de Bases de la Carrera Administrativa (DLeg 276)
Hombres	7	

Fuente: elaboración propia

4.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

4.6.1. Recolección de información

4.6.1.1. Técnica

Se aplicaran técnicas de cuestionario.

4.6.1.2. Instrumentos

El instrumento de investigación es el Cuestionario clima organizacional y el Cuestionario desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio.

4.6.1.3. Fuentes de información

Las principales fuentes de información para el presente trabajo de investigación está conformado por los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de los datos, se construirán tablas de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos. El procesamiento de datos para el presente trabajo de investigación se realizará utilizando el software estadístico SPSS, versión 24. Para probar la hipótesis de investigación se utilizara la prueba Chi cuadrada.

4.8. Validez de los instrumentos de investigación

La validez de los instrumentos de la presente investigación, se realizará mediante el juicio de expertos. Para la confiabilidad de los instrumentos utilizaremos el estadístico Alfa de Cron Bach.

4.9. Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos

4.9.1. Presentación a través de:

- Tablas de distribución de frecuencia
- Gráficos estadísticos

4.9.2. Análisis

- Análisis estadísticos de los datos
- Porcentajes.

V. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

5.1. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES	TIEMPO EN MESES 2016							
		Ma	Ju	Jul	Ag	Se	Oc	No	Di
1	Diseño y elaboración del proyecto de tesis	■	■						
2	Presentación del proyecto de tesis		■						
3	Aprobación del proyecto de tesis		■	■					
4	Elaboración de los instrumentos de investigación		■	■	■				
5	Aplicación de instrumentos de investigación				■	■	■		
6	Procesamiento y análisis de datos					■	■		
7	Redacción del informe final						■	■	
8	Revisión y reajuste del informe final						■	■	
9	Presentación del informe final							■	
10	Aprobación del informe final							■	■
11	Sustentación del informe final								■

5.2. Recursos humanos

Los Recursos humanos requeridos son:

- Supervisor
- Encuestadores
- Procesamiento de datos
- Analista

5.3. Bienes y Servicios

Los bienes y servicios requeridos son:

- Papel Bond A-4
- Útiles de escritorio
- USB 8 GB
- Movilidad
- Refrigerios
- Típeo e impresión
- Revisión ortográfica
- Fotocopiado e impresión

5.4. Fuentes de financiamiento y presupuesto

El presupuesto que será necesario para el desarrollo de la presente investigación es de S/. 5,685.00. El cual será asumido por la investigadora.

PRESUPUESTO

RUBROS	CANTIDAD	P. U. S/.	TOTAL S/.
A) RECURSOS HUMANOS			S/. 4,200.00
A.1. Estudio de mercado			
-Asesor estadístico	1	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00
- Asesor Metodológico	1	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00
- Encuestadores	2	S/. 100.00	S/. 200.00
- Procesamiento de datos	2	S/. 500.00	S/. 1,000.00
B) BIENES			S/. 285.00
- Papel Bond A-4	5	S/. 25.00	S/. 125.00
- Útiles de escritorio	1	S/. 100.00	S/. 100.00
- USB 8 GB	2	S/. 30.00	S/. 60.00
C) SERVICIOS			S/. 1,200.00
Movilidad	1	S/. 100.00	S/. 100.00
Refrigerios	1	S/. 200.00	S/. 200.00
Tipeo e impresión	1	S/. 350.00	S/. 350.00
Revisión ortográfica	1	S/. 200.00	S/. 200.00
Fotocopiado y anillados	1	S/. 350.00	S/. 350.00
		TOTAL S/.	S/. 4,685.00

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albañil, A. (2015): El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Perú: Universidad de Piura.
- Altuve & Serrano (1999): Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Andrade (2007): Perfil del Clima Organizacional de la U. E. E. "Tomas Alfaro Calatrava" del Municipio Urbaneja; Estado Anzoátegui. Barcelona: Universidad Gran Mariscal de Ayacucho.
- Araujo, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas. (2da. Edición). Revista Electrónica.
- Brazón, B; Marín, L (2005): Diagnostico del clima organizacional en el ambulatorio Dr. José Antonio Serres. Maturín Estado Monagas Maturín: Universidad de Oriente.
- Carruitero & Riccer (2014): "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del Gobierno Regional la Libertad – 2014." Perú: Universidad Privada del Norte.
- Cevallos (2013): "Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013". Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

El municipio. Concepto y elementos del municipio: población, territorio y organización. (2008, 29 de abril). Consultado el 29 de agosto del 2016, de <http://www.seguridadpublica.es/2008/04/el-municipio-concepto-y-elementos-del-municipio-poblacion-territorio-y-organizacion/>

Faría, Africano & Quintero (2008): Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. Universidad del Zulia.

Figueroa (2015): "Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental." Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Gamarra, E. (2013): "Diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano del hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana, año 2013". Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Hernández, Méndez & Contreras (2012): Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. México: Universidad de Guanajuato

López (2013): "Clima Organizacional". Pachuca: Universidad Tecnológica Tula Tepeji.

Mayor (2009): Clima Organizacional en las Entidades Públicas. Perú.

Mino (2014): "Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de Parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque". Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Navarro & Hernández (2012): Propuesta de variables para valorar el Clima Organizacional en el Centro de Informática Médica (CESIM) de la Facultad 7 de la Universidad de las Ciencias Informáticas (UCI). Cuba: Universidad de las Ciencias Informáticas.

Pereira, C. (2014): "Clima laboral y servicio al cliente". Campus de Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

Pérez, J. y Merino, M. (2008). Definición de responsabilidad. Consultado el 30 de agosto del 2016, de <http://definicion.de/responsabilidad/#ixzz4Q1vVjKpb>

Ramírez (2014): "Diagnóstico del clima organizacional y el desarrollo del desempeño laboral del registro civil, identificación y cedulación del Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2015". Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Ramírez, A. (2012). La Motivación. Consultado el 29 de agosto del 2016, de <http://motivaciongrupob.blogspot.pe/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>

Ramos, D. (2012): El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.

Robfer (2006): Exploración del modelo de los valores de competencia en el medio laboral mexicano. México: Universidad Central.

Sotomayor (2013): Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de

Moquegua, 2012. Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
– Tacna.

Uría (2011): El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de
los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato.
Ecuador: Universidad Técnica de Ambato

VII. ANEXOS

ANEXO 01
MATRÍZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES		MÉTODO
			Variable 1: "Clima Organizacional"		
OBJETIVO GENERAL		HIPÓTESIS GENERAL		Dimensiones	Indicadores
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.	El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contenido de trabajo ➤ Relaciones de coordinación, control ➤ Comunicación de tareas. 	Tipo
				Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estilo del liderazgo ➤ Poder / influencia ➤ Estimulo al trabajo en equipo ➤ Estimulo a la excelencia.
	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Toma de Decisiones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Niveles ➤ Participación ➤ Idoneidad ➤ capacidad resolutive. 	Diseño
	<ul style="list-style-type: none"> a) Identificar la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016. b) Identificar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016. c) Identificar la relación que existe entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016. d) Identificar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016. 	<ul style="list-style-type: none"> 45a) Existe relación directa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016. b) Existe relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016. c) Existe relación directa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016. d) Existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016. e) Existe relación directa entre el comportamiento individual y el 	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Remuneración ➤ Reconocimiento ➤ Estimulación ➤ Condiciones de trabajo. 	Nivel
			Comportamiento individual	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estabilidad laboral ➤ Disciplina ➤ Responsabilidad ➤ Sentido de pertenencia. 	Descriptivo – Correlacional
			Variable 2: "Desempeño laboral"		Población
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación formal e informal. 	22 trabajadores de la Municipalidad
					Muestra
					22 trabajadores, de los cuales 15 son mujeres y 7 son hombres, todos están sujetos al Dleg 276.
					Técnicas e instrumentos
			Dimensiones	Indicadores	Técnica:
					El cuestionario
					Instrumento

	<p>e) Identificar la relación que existe entre el comportamiento individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.</p>	<p>desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.</p>	<p>Aceptación al cambio organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tecnología ➤ Procesos ➤ Personas 	<p>Questionario clima organizacional y el Questionario desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio.</p>
			<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ambiente de trabajo ➤ grato ➤ Buenas relaciones ➤ Disposición. 	



**MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SAN ANTONIO
SUB. GERENCIA DE RR.HH. Y BIENESTAR SOCIAL**

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DE MAR DE GRAU”

SEÑORITA:

KEYLA MAGALY TALA FLORES
DNI N°48181443
PRESENTE.-

Mediante el presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez darle a conocer información sobre cantidad de personal que labora en nuestra, MUNICIPALIDAD DE CENTRO POBLADO DE SAN ANTONIO, personal administrativo asciende a 22 personas.

Es todo cuanto informo para los fines que usted estime conveniente.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD C.P. SAN ANTONIO
Alma R. Del Arroyo Carrero
MGR. ALMA R. DEL ARROYO CARRERO
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y B.S.



MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN ANTONIO
Gerencia Municipal

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

San Antonio, 24 de Octubre del 2016

CARTA N° 046-2016-GM-MCPSA

SEÑORITA:

KEYLA MAGALY TALA FLORES
DNI N°48181443
Presente.-

ASUNTO: REMITO INFORMACIÓN

REF. : Solicitud S/N (18/10/2016)

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para saludarla cordialmente a nombre de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio y el mío propio; asimismo manifestarle que de acuerdo al documento de referencia, presentado por su persona, se le otorga el permiso correspondiente para realizar el trabajo de Investigación denominado "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del C.P. San Antonio 2016", se le dará las posibilidades de poder indagar al respecto de la cantidad de trabajadores que laboran en el mes de Octubre del presente en nuestra entidad.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD C.P. SAN ANTONIO
C. p/c Jesus Gerardo Charés Miranda
GERENTE MUNICIPAL

MUNICIPALIDAD C.P. SAN ANTONIO
GERENCIA MUNICIPAL

19 OCT 2016

Nº EXT	HORA	FIRMA
019	11:15	

**SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACION**

Señor:
Sr. Abrahan Cárdenas Romero
Alcalde de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio

MUNICIPALIDAD C.P. SAN ANTONIO

18 OCT 2016

Horas: 11:03 y seg 532

Yo Keyla Magaly Tala Flores, identificada con DNI N° 48181443 con domicilio real en Asoc. Las Torres Mz.J-5 C.P Chen Chen, de la ciudad de Moquegua, ante usted respetuosamente me dirijo y expongo:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, en la Universidad Nacional de Moquegua, solicito el permiso correspondiente en la institución que usted dirige, para realizar el trabajo de investigación titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN ANTONIO - MOQUEGUA, 2016"** ; que utilizando como muestra en mi investigación el personal administrativo de su institución, sirva aceptar mi solicitud para brindarme la información de la cantidad (exacta) del personal que labora en la presente, esta investigación se realiza con el objetivo de optar el grado de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social.

Por lo tanto:
Pido a usted considere mi solicitud.

Moquegua, 18 de Octubre del 2016

MUNICIPALIDAD C.P. SAN ANTONIO
ALCALDIA

San Antonio, 18 de 10 del 2016

Pase a:

Para:

Firma:

Keyla Magaly Tala Flores
DNI N° 48181443

PROSECUTOR GENERAL
SR. OPINION / COD



PERÚ

MINEDU
Ministerio de Educación

SUNEDU
Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

UNAM
Universidad Nacional
de Moquegua

VIPAC
Vicepresidencia
Académica

EPGPDS
Escuela Profesional de Gestión
Pública y Desarrollo Social

“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

MEMORANDUM Nº 058-2016-EPGPDS/VIPAC/CO/UNAM

A : Dr. JOSÉ LUIS MORALES ROCHA
Docente Ordinario - UNAM

DE : Dr. PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE
Director de la Escuela Profesional de GPDS

ASUNTO : Designación como Asesor de Proyecto de Tesis

REFERENCIA : Solicitud S/N

FECHA : 23 de junio del 2016

Me dirijo a usted, a fin de comunicarle su designación como Asesor del Proyecto de Tesis, Titulado: “El clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano de la Municipalidad del Centro Poblado de Chen Chen del Distrito de Moquegua, Provincia de Mariscal Nieto, Región Moquegua, 2016” presentado por la Srta. Keyla Magaly Tala Flores, egresada de esta Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social.

Por lo que, se solicita realice las acciones correspondientes con responsabilidad y en conformidad con el actual Reglamento de Grados y Títulos de nuestra Universidad.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

[Handwritten Signature]
Dr. Pedro Jesús Maquera Luque
Director de la Escuela Profesional de
Gestión Pública y Desarrollo Social

[Handwritten Signature]
27/06/16

PJML/D
Sac/Sec
Cc.: Archivo.