

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la
Municipalidad Distrital De Santa Cruz, 2022**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración**

Autor

Muñoz Saenz, Wenceslao Damian

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Huaraz – Perú

2022

1. Palabras clave

Tema	Clima organizacional, desempeño laboral
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Gestión del Talento Humano 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Cultura y Clima Organizacional

Keywords

Topic	Organizational climate, job performance
Specialty	Administration
Research line	OECD code Human Talent Management 5.2 Economy and business Business and Management Culture and Organizational Climate

2. Título

Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la
Municipalidad Distrital De Santa Cruz, 2022.

3. Resumen

La Presente Investigación Tuvo Como Objetivo Determinar La Relación Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño En Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Santa Cruz, 2022, En La Provincia De Huaylas Distrito De Santa Cruz

El Tipo De Investigación Fue Descriptivo Correlacional, El Diseño De La Investigación Fue No Experimental De Corte Trasversal. Se Utilizó Como Técnica De Recojo De Información La Encuesta Y Como Instrumento El Cuestionario Debidamente Estructurado. La Población Y Muestra De Estudio, Se Consideró El Total De Los 44 Colaboradores Administrativos, Y La Muestra Fue De 44 Colaboradores Administrativos Municipalidad Distrital De Santa Cruz, 2022

Atraves de a la presente investigación realizada se encontró que, si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022, pues el coeficiente de significancia es de 0,002, que es, menor a 0,05 ($0,002 < 0,05$); por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

4. Abstract

This Research Aimed To Determine The Relationship Between Organizational Climate And Performance In Workers Of The District Municipality Of Santa Cruz, 2022, In The Province Of Huaylas District Of Santa Cruz

The type of research was descriptive correlational; the design of the research was non-experimental cross-sectional. The survey was used as an information collection technique and the properly structured questionnaire as an instrument. The Population and Study Sample, the Total of the 44 Administrative Collaborators was considered, and the Sample was 44 Administrative Collaborators District Municipality of Santa Cruz, 2022

Through the present investigation carried out, it was found that, if there is a relationship between the organizational climate and work performance of the employees of the district municipality of Santa Cruz, 2022, since the coefficient of significance is 0.002, which is, less than 0, 05 ($0.002 < 0.05$); therefore, the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

1. Palabras clave	i
2. Título	ii
3. Resumen	iii
4. Abstract	iv
5. INTRODUCCION	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
5.2. Justificación de la Investigación	30
5.3. Problema	31
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	31
5.4.1. Conceptualización.....	31
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	36
5.5. Hipótesis.....	39
5.6. Objetivos	39
6. METODOLOGÍA	40
6.1. Tipo y diseño de investigación.....	40
6.2. Población y muestra	40
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación	41
6.4. Procesamiento y análisis de la información	41
7. RESULTADOS	41
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	57
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
10. AGRADECIMIENTO	67
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS	68
12. ANEXOS Y APÉNDICES	74

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Describir el clima organizacional entre los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz 2022.....	19
Tabla 2: Dimensión 1: Dimensión Relaciones laborales en municipalidad de Santa Cruz para 2022.....	19
Tabla 3: Dimensión 2: Dimensión estabilidad/cambio municipalidad de Santa Cruz para 2022	20
Tabla 4: Dimensión 3: Dimensión autorrealización en la municipalidad de santa cruz2022.....	20
Tabla 5: Dimensión 4: Comportamiento en la la municipalidad de santa cruz2022.....	21
Tabla 6: Evaluación Actuación en la parroquia local del municipio de Santa Cruz 2022	21
Tabla 7: Explicar la relación entre la relación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en el condado de Santa Cruz,2022.....	23
Tabla 8 Explicar la corelacion entre las relaciones laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.....	24
Tabla 9: Explicar la relación entre la relación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en el condado de Santa Cruz,2022.....	26
Tabla10: Conozca la relación entre la estabilidad/cambio de los trabajadores y el desempeño laboral en el condado de Santa Cruz en 2022.....	26

Tabla 11: Detalles de la relación entre la autorrealización de los trabajadores y el desempeño laboral en el condado de Santa Cruz, 2022.....28

Tabla 12: Detalles de la relación entre la autorrealización de los trabajadores y el desempeño laboral en el condado de Santa Cruz, 2022.....29

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión clima organizacional desempeño laboral.....	25
Figura 2: Diagrama de dispersión relaciones laborales y desempeño laboral	28
Figura 3: Diagrama de dispersión estabilidad/cambio desempeño laboral	30
Figura 4: Diagrama de dispersión autorrealización y desempeño laboral	32

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Según Lapo (2018), los resultados muestran que el clima organizacional permite el aprendizaje de actitudes positivas en el trabajo, como el confort sindical y el ajuste organizacional emocional, influyen en la orientación social. Se confirmó el talento simbólico del clima organizacional y la carta de condena de las variables de formación de actitudes en el lugar de trabajo hacia variables de orientación social.

De igual forma, Palomino y Peña (2016), realizaron una encuesta, concluyendo que la altura de significancia se define por debajo de 0.05, el coeficiente de correlación de Pearson es positivo y la lista es directa.

Del mismo modo, Zans (2017). Hice una investigación y llegué a la siguiente conclusión: 1) Ambiente organizacional que recuerda a la FAREM, es de máximo entusiasmo, lo que se ve como Favorable y Desfavorable, es el liderazgo que se ejerce actualmente la cumbre es participativa, no hay reparto en mantener una buena organización céfiro dentro del propio grupo En el trabajo, la función de servicio se implementa y ejecuta en la sesión de la aplicación, pero la eficiencia del trabajo desarrollado en la facultad parece ser baja., donde se toma la decisión. -la producción se realiza en gran medida individualmente, en última instancia, sin un proyecto de capacitación preliminar Los empleados con un certificado en educación y administración muestran que mejorar el ambiente organizacional tendrá un impacto positivo en los resultados.

Del mismo modo, Solano (2017). Llegó a la conclusión de que el flujo de aire del 50% de las organizaciones era inadecuado y el desempeño profesional del personal se mantuvo constantemente alto. Dado el valor actual de 0.675 para la R de Pearson, También se halla una correlación importante entre las dos variables. Esto muestra a los malvados vientos en una organización afectan las actividades de los empleados en la organización.

Similar a Díaz (2017). Asumiendo que la La relación rho de Spearman es 0,803. Concluimos Esto demuestra que existe una relación importante entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. De acuerdo con los parámetros establecidos, muestra una correlación significativa.

De igual forma, Vásquez (2016) Correlación entre los cambios en el clima organizacional y los resultados de Compartamos Financiera S.A. alto porque El resultado de la prueba de chi-cuadrado es 0,05. Esto significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

De igual forma, Montenegro (2019) concluye que Hay una asociación positiva significativa. en breve,, 0.772 vs 0.05 si el Sufijo de la organización PEIHc hiclayo Sede es Oficina Región Norte 2019. Las organizaciones de cambio climático también están participando activamente en las actuaciones, logrando RHO = 0,692 en resultados de ayuda y tiempo, trabajando en RHO = 0,83 y RHO = 0,678 en relación con el rendimiento, el peso y el tiempo. Presión RHO = 0,876, mostrando correlación de resultado positiva

De igual manera Flores (2020) también realizó una encuesta mostrando que el 46% del clima organizacional está en malas condiciones y el 58% del trabajo está en malas condiciones. Encontramos que el nivel de hipótesis alternativa fue 0.00 y el más bajo fue 0.05 Esto significa que se rechaza la hipótesis nula y se establecen las relaciones

entre las variables. Y ya sabes lo que dice la hipótesis de la investigación. De igual forma, la correlación de Spearman muestra un valor de 0.320, indicando esto. un bajo grado de correlación positiva.

De igual forma, María (2017) Después de investigar un poco, llegué a la siguiente conclusión. La relación entre el clima organizacional con las variables $r = 0,631$ ** y el nivel de significancia = 0,000 y el desempeño profesional de los empleados.

De igual forma, Marleny (2018) Las conclusiones obtenidas mostraron una correlación muy alta y positivamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral ($r = 0,871$ y $p_valor = 0,000$). Esto describe el clima organizacional que representa el 75.8% (r^2). La causa del cambio es posible. La correlación entre cultura organizacional y aspectos operativos es positiva, alta e importante. Entre el sistema organizacional y el desempeño laboral ($r = 0.789$ y $p_value = 0.000$). Proceso organizacional y desempeño laboral ($r = 0.919$ y $p_valor = 0.000$), productividad laboral ($r = 0.782$ y $p_valor = 0.000$), motivación y desempeño laboral ($r = 0.768$ y $p_valor = 0.000$), comunicación y productividad laboral ($r = 0.768$ y $p_valor = 0,000$), $r = 0,722$) y $p_valor = 0,000$). En otras palabras, cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será la gente de Bella Vista.

De igual forma, Caro y Gómez (2019) determinó el nivel de empleo de los profesionales de la salud céntricos y realizó una encuesta para mejorar el clima organizacional.

A continuación, Peralta (2019) También analiza el hecho de que el clima organizacional está directamente relacionado con la productividad del trabajo. La dependencia es muy grande, $r = 0,533$. De hecho, hay varias dimensiones de prueba para cada variable. La relación entre ellos es enorme y conduce a una estrecha relación entre ellos.

De igual forma, Cárdena (2019) Dado que el el factor de correlación de Pearson en un solo código es de 0.447, realizamos una encuesta que concluyó que el clima

organizacional está muy relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores del distrito de Chakamba. El número binario es 0,000, que está por debajo nivelación de significancia de 0,05. Esto muestra que el desempeño de empleados está mejorando incluso si conocen el entorno organizacional. De manera similar, con un nivel de confianza del 95 %, existe suficiente evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula de modo que la hipótesis alternativa sea aceptable.

De igual forma, Romero (2019) Los estudios muestran que el factor de productividad laboral se encuentra en un nivel alto. De igual forma, Coeficiente de correlación de Spearman es de 0.671, indicando un vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la confederación Mezquita de Piura. El resultado es un entorno bien organizado. Esto afecta directamente el desempeño de las empresas relacionadas con las instituciones financieras.

Por su parte, Vargas (2019) Se realizó un cuestionario indicando que la adecuada gestión del clima organizacional (incluyendo los comportamientos que se dan dentro de la organización, sus integrantes y la empresa) es uno Factores que afectan el desempeño de su organización. Mejorar el desempeño de los empleados.

Finalmente, Livias (2019) Realizo un estudio y concluimos que existe una relación bastante directa entre estas dos variables con un coeficiente de correlación de 0,616 y una $p = 0,001$.

Fundamentación Científica

Organización climática

Según Martín (2000). El clima es el resultado de la interacción de los miembros de la organización con elementos del contexto interno y del marco externo de la educación social a partir de las estructuras y procesos definidos por el plan. En otras palabras, es una percepción que depende enteramente del comportamiento, interacciones, inclinaciones y experiencias de cada miembro de la organización. Por lo tanto, el

entorno organizacional refleja fuertemente la relación entre las características individuales y organizacionales.

Chiavenato (2007). "El ambiente organizacional describe el impacto El ambiente motiva a los miembros y puede describirse como la calidad o característica del ambiente organizacional que los miembros perciben o experimentan. e influyen. El término motiva a los participantes. Varios tipos de clima organizacional funcionan muy bien en situaciones donde se satisfacen necesidades y motivaciones y no se satisfacen El clima organizacional funciona muy bien para las personas, afecta las condiciones motivacionales y actúa sobre ellas como si fueran el motor y el opuesto entre su estado motivacional y el clima organizacional. Qué tal estás Estos días""

Gonçalves (1997) Define el concepto de clima organizacional. El resultado es un concepto que contribuye decisivamente a que los empleados comprendan la estructura y los procesos existentes en el lugar de trabajo. Un aspecto particularmente importante de este enfoque es que el comportamiento de los empleados depende de la conciencia de estos factores más que de las consecuencias de los factores organizacionales existentes. Sin embargo, el ambiente organizacional refleja la interacción entre las características individuales y organizacionales. Estos conocimientos dependen en gran medida de las actividades, interacciones y otras experiencias que experimenta cada miembro dentro de la organización.

Moss (1974): Definió el clima social como una característica del entorno, basada en las percepciones de las personas sobre un entorno particular. Hay varios aspectos en la relación entre estos entornos.

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (PROPIEDADES DE LA ORGANIZACIÓN)

En esta etapa, es importante resaltar varios factores organizacionales frecuentes y generalizados que influyen en la interpretación de conocimiento entre los miembros de la organización. Entonces como reconocer los factores organizacionales del clima que favorecen el desarrollo de la autonomía, la planificación y ejecución de las tareas, y el desarrollo de un sentido de competencia y éxito profesional, y por último aquellos:

cómo la urgencia de desempeño Interés por saber qué es percibido por. Conduce a resultados visibles y productividad laboral. Todos estos factores pertenecen al aspecto de autorrealización o orientado a objetivos del equipo social.

La Escala Clima en el Trabajo de **Moos e Insel (1974)** se refiere a una conciencia y enfoque organizacional del clima organizacional. Como sujeto de investigación. Estos autores nombraron las tres dimensiones.

Relaciones laborales: esta es una medida de qué tan interesados y entusiastas están los empleados en su trabajo y cómo la gerencia los alienta a apoyarse y apoyarse mutuamente. La configuración es la siguiente:

Participación: Es decir, el esfuerzo laboral de los empleados.

Cohesión: Relación amistosa y solidaria entre los trabajadores.

Acompañamiento: Acompañamiento para el liderazgo y estímulo del empleado.

Esta dimensión se puede utilizar para un enfoque conceptual interactivo del entorno organizacional.

Estabilidad/Cambio: Tienen una dirección para guiar a sus empleados en la medida en que saben lo que se espera en su vida diaria y cómo se explican las horas de trabajo y las reglas. Evaluar nivel de declive, cambio e importancia de las nuevas propuestas. Y qué tan cómodo el ambiente físico crea un ambiente de trabajo. Consta de subes calas.

a) Claridad: Claridad de las políticas y regulaciones.

b) Gestión: La forma de regulación y presión que se aplica al administrador.

c) Innovación: La importancia de que la gestión se centre en el cambio y en las nuevas formas de trabajar.

d) Comodidad: Esforzarse por crear un ambiente físico saludable y confortable.

Este aspecto encaja mejor con un enfoque cultural del clima organizacional.

Autorrealización o dirección de meta: Esta dimensión se evalúa en este estudio e incluye las siguientes subes calas:

a) Autonomía: La medida en que una organización alienta a los empleados a ser autónomos y tomar sus propias decisiones.

- b) Organización: Fomento de la eficiencia y planificación del trabajo.
- c) Presión: Urgencia de la dirección para realizar y completar el trabajo.

Pritchard y Karasick (1973): 11 dimensiones reales

1. **Autonomía.** Se trata de la libertad que una persona puede tener para tomar decisiones y resolver problemas.
2. **dos. conflicto y cooperación.** Se refiere al grado de cooperación observado en el desempeño del trabajo en relación con el El soporte del elemento y humano que los que los subordinados reciben de la organización.
3. **Relaciones sociales.** Hay una especie de ambiente social y amistoso en la organización.

Este Libro de Aspectos contiene reglas, consignas y políticas que su organización

4. **estructura.** puede adoptar y que afectan directamente el cumplimiento de su misión.
5. **Compensación.** Así se les paga a los trabajadores.
- .6. **actuación.** Es la relación que existe entre la recompensa y el trabajo bien hecho, según la habilidad del artista.
7. **Motivar.** El aspecto motivacional que una organización aporta a sus empleados.
- Octavo estado. Diferencias jerárquicas (arriba/abajo) y cómo su organización maneja estas diferencias.
9. **Flexibilidad e innovación.** Esto incluye la voluntad de la organización de probar cosas nuevas y cambiar la forma en que operan.
- 10 **Centralización y toma de decisiones.** Discuta cómo su organización prioriza la toma de decisiones.
11. **Cohesión/Unión.** Se basa en las relaciones amistosas Tipo de apoyo de gestión para los empleados que tienen problemas relacionados con el trabajo o relacionados con el trabajo.

Características del entorno organizacional.

Gonsalvest (1997), Para realizar el representante de la atmósfera presiona las siguientes características:

- La atmósfera está asociada con las características del programa de texto operativo. Puede hacer que el cuerpo del alma reza afuera.
- Estas características tonales son percibidas directa o indirectamente por el personal que trabaja en el escenario.
- El clima afecta los hábitos de trabajo. La atmósfera es un signo cíclico intermedio entre el inicio de los sistemas organizacionales y las acciones individuales.
- Las características de estas organizaciones son relativamente constantes a lo largo de la legislatura y varían entre organizaciones dentro de una región dependiente y entre regiones.
- El ambiente, aquí con personalidad propia, características organizativas y personas, es un sistema muy interconectado y dinámico.

La percepción y la respuesta forman el espacio del tejido en función de muchos factores. Algunas personas entienden los conceptos de liderazgo y las prácticas de gestión (equilibrio de gestión: autoridad, participación). Otros factores están relacionados con la fortaleza del sistema de mensajería y la organización (sistema de comunicación, dependencias, promociones, recompensas). Otros son el resultado del comportamiento en el lugar de trabajo (sistema motivacional, apoyo social, interacción con otros participantes).

El clima organizacional tiene consecuencias tanto positivas como negativas para la organización, las cuales están determinadas por las percepciones de sus integrantes. Los ejemplos de resultados positivos incluyen desempeño, atribución, empoderamiento, productividad, ventas deficientes, satisfacción, adaptabilidad e innovación.

Los resultados negativos incluyen discrepancias, alta rotación, ausentismo, baja innovación y baja productividad.

Con base en las consideraciones anteriores, se puede llegar a las siguientes definiciones de clima organizacional.

El clima organizacional es un fenómeno mediador que media entre los elementos del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que conducen a comportamientos que afectan a la organización (productividad, satisfacción, ingresos, etc.).

Por su parte Chiavenato (2008) La motivación se define como "el resultado de la interacción entre una persona y su entorno". El autor argumenta que para que una persona esté motivada, debe haber una interacción entre esa persona y la situación en ese momento. El resultado de esta interacción permite la creación de motivación o motivación. Estas son las más altas necesidades humanas. Esta tendencia se refleja en el deseo de mejorar constantemente y realizar el potencial humano.

Dimensión del clima organizacional

Litvin y Stinger (2001): Visualiza nueve dimensiones que describen la situación actual de una empresa en particular. una.

Estructura: Muestra conocimiento de las políticas, procesos, procedimientos y otras restricciones que enfrentan los miembros de una organización en el desempeño de una función. En este caso, las organizaciones tienden a centrarse en la burocracia en lugar de entornos de trabajo informales, informales y desestructurados.

2. Visualiza nueve dimensiones que describen la situación actual de una empresa en particular. una. Estructura: Muestra conocimiento de las políticas, procesos, procedimientos y otras restricciones que enfrentan los miembros de una organización en el desempeño de una función. En este caso, las organizaciones tienden a centrarse en la burocracia en lugar de entornos de trabajo informales, informales y desestructurados.

3. Recompensa: Expresa su opinión sobre si es prudente recompensar un trabajo bien hecho. Estas son organizaciones que usan recompensas en lugar de castigos.

4 desafíos: responde a cómo los miembros de su organización ven los desafíos de su trabajo. Su único propósito es alentar a las organizaciones a coger peligros calculados para lograr sus objetivos.

5. Relación: Los empleados perciben un ambiente de trabajo cómodo y buenas relaciones sociales entre compañeros, jefes y subordinados.

6. Colaboración: Conciencia de los trabajadores de oficina sobre la presencia significativa de líderes de grupo y otros empleados. La atención se centra en el apoyo mutuo entre superiores y subordinados.

7. Criterios: El enfoque de la organización sobre los criterios de desempeño es la percepción de sus miembros.

8. Conflicto: El sentir de que los participantes de una institución (empleados y supervisores) no tienen miedo de aceptar opiniones diferentes, confrontar y solucionar los problemas que se presenten.

9. Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a una organización y un elemento importante y valioso de un grupo de trabajo. En general, es un sentido de objetivos personales y organizacionales compartidos. El conocimiento del entorno organizacional proporciona el proceso de definir el comportamiento de una organización e iniciar cambios planificados en sus miembros, su estructura o las actitudes y comportamientos de uno o más sistemas. La importancia de esta información se fundamenta en la observación de que el clima organizacional influye en el comportamiento aparente de los integrantes a través de la estabilidad percibida que filtra la realidad, en especial el nivel de motivación laboral y desempeño profesional. Otros autores sugieren utilizar las siguientes dimensiones para medir el clima organizacional.

1. Actitud hacia la empresa y su gestión
2. Actitud hacia la promoción
3. Actitud hacia el contenido del trabajo
4. Actitud hacia la supervisión
5. Actitud hacia la recompensa económica

6. Actitud hacia las condiciones de trabajo

7. Actitud hacia los compañeros

Funciones del clima organizacional

Retirada: Hace que el grupo actúe mecánicamente. Un grupo de personas ha sido "desconectado" de la tarea de autenticación. Discapacidad: elimina la sensación de que los miembros tienen que completar sus tareas diarias y otros requisitos se consideran **innecesarios**. Tu trabajo no es fácil para ti, hazte útil. **Moralidad:** Esta es la dimensión del espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se satisfacen mientras disfrutan de una sensación de logro.

Intimidad: Los trabajadores se benefician de las relaciones sociales amistosas. Este es un aspecto de la satisfacción de las necesidades sociales y no está necesariamente relacionado con la realización de la tarea.

Alejamiento: Indica un acto administrativo que se reconoce como informal. Explique cómo cerrar la brecha "emocional" entre su jefe y sus empleados. Centrarse en la producción. Enfatice el comportamiento de liderazgo que se caracteriza por una estrecha supervisión. Los reguladores tienen información precisa y respuesta rápida.

Motivación: Es un acto de liderazgo caracterizado por un esfuerzo por "construir una organización" y predicar con el ejemplo y el aliento. El comportamiento está orientado a la tarea y da retroalimentación positiva a los miembros.

Compasión: Este comportamiento se caracteriza por tratar a los miembros como seres humanos y tender a hacer las cosas con humanidad.

Organización: Las opiniones de los colaboradores sobre los límites que existen dentro del grupo se relacionan con el número de normas, reglamentos y procedimientos. ¿Tiene papeleo y comportamiento adecuado, o tiene un ambiente familiar abierto?

Responsabilidad: no tienes que sopesar cada decisión como un campeón, ¿cuál es tu trabajo? **Recompensa:** Me siento recompensado por un buen trabajo. Centrarse en las

percepciones positivas de las sanciones. Se reconoce la honestidad en la política de retribuciones y promociones.

Riesgo: Riesgo e inquietud percibidos en el lugar de trabajo o en la organización. ¿Está tomando riesgos calculados o no los toma en absoluto?

Honestidad: La amabilidad general caracteriza el ambiente en el equipo. Enfócate en lo que la gente quiere. Mantener grupos sociales informales y amistosos.

Soporte: soporte certificado para el gerente y otros miembros del equipo. Concéntrese en apoyarse mutuamente de arriba a abajo.

Criterios: objetivos implícitos y explícitos e importancia percibida de los criterios de desempeño. Enfócate en el buen trabajo. Los incentivos se expresan a través de metas individuales y colectivas.

Formalización: El grado en que los principios generales de práctica y rendición de cuentas se formalizan para cada puesto.

Conflicto: deseo de escuchar opiniones diferentes del jefe o compañeros de trabajo. Enfatice que el problema es obvio y no oculto.

Identidad: el sentimiento de pertenencia a una empresa y miembro importante del equipo. contradicciones y contradicciones: Políticas, procedimientos, criterios de desempeño y políticas inconsistentes o inconsistentes.

Coincidencia de habilidades y atributos: la altura en el que las reglas de selección se basan en habilidades y logros en lugar de políticas, personalidad o título. Tolerancia: La importancia de afrontar el fracaso de forma segura y educativa, sin amenazas, **castigos ni culpas.** **Adecuación del plan:** la medida en que el plan se considera apropiado para lograr la intención de la empresa.

Resultados que se obtienen de un diagnóstico de clima organizacional

Martínez (1997) La siguiente lista muestra resultados prometedores de varios procedimientos histológicos.

1 comentario. Significa aprender nuevos hechos sobre sus propias motivaciones, los motivos de los demás, los procesos dentro de un grupo u organización. Datos que el interesado nunca ha revisado. También se ocupa de acciones y procesos que reflejan situaciones objetivas del mundo real. Recuerde que la nueva información puede marcar la diferencia siempre y cuando no afecte la forma en que se comunica la nueva información a las personas. La retroalimentación juega un papel importante en intervenciones como las recomendaciones de procesos, la reflexión organizacional, la concientización, el asesoramiento y la retroalimentación de la investigación.

2. Percepción de cambios en las normas socioculturales existentes o disfunción.

Las personas a menudo cambian su comportamiento, actitudes, valores, etc. cuando notan cambios en los estándares que dan forma a su comportamiento. Por lo tanto, la definición de nuevos estándares puede evolucionar a medida que las personas adaptan su comportamiento a las nuevas reglas. La percepción de que "este es un nuevo juego de pelota" y "jugar con un nuevo controlador" están asociadas con cambios en el comportamiento de los individuos. Además, la causa de la alteración de la norma actual puede ser la fuerza impulsora del cambio. Esto puede generar cambios si hay una discrepancia entre el resultado de la regla actual y el resultado deseado. Este mecanismo causal puede operar en programas de construcción de grupos entre grupos y actividades grupales, análisis cultural y sistemas de ingeniería social.

3. Aumentar la interacción y la comunicación. Una mayor interacción y comunicación entre individuos y grupos puede conducir a cambios en las actitudes y el comportamiento.

3. **Confrontación.** El término se refiere a identificar y resolver diferencias en creencias, sentimientos, actitudes, valores o normas para eliminar las barreras a una interacción efectiva. El conflicto es un proceso activo destinado a identificar la verdadera desigualdad "en camino", sacarla a la luz y corregirla constructivamente. Hay muchos obstáculos para el crecimiento y el aprendizaje. Todavía existe a menos que se observe e investigue activamente. Los conflictos son la base de la mayoría de las intervenciones de resolución de disputas, que incluyen: B. Formación de equipos entre equipos, mediación con terceros y discusiones de roles.

5.educacion

- a) Conocimientos y conceptos
- b) Creencias y actitudes obsoletas
- c) habilidades.

En el desarrollo organizacional, el aprendizaje puede enfocarse en la comprensión de tres elementos en diferentes áreas de contenido: desempeño de tareas, relaciones interpersonales y sociales y comportamiento, motivación, organización, gestión del cambio y procesos de liderazgo. La educación ha sido durante mucho tiempo un método de cambio. Es el mecanismo causal más importante en el modelado de comportamiento, el análisis de campos de fuerza y la planificación de vida y carrera.

6. Servir. Se refiere a actividades que aumentan el número de personas que pueden participar en la resolución de problemas, el establecimiento de metas y la generación de nuevas ideas. La participación mejora claramente la calidad, la toma de decisiones, la satisfacción laboral y la felicidad de los empleados. La participación es el principal mecanismo de apoyo para los clubes de calidad, las organizaciones de apoyo, los programas de vida laboral de calidad, la formación de equipos y la retroalimentación de la investigación. La participación puede jugar un papel importante en el diagnóstico de una organización.

7. Una gran responsabilidad. Esto significa dejar en claro quién es responsable de qué y garantizar que se cumplan estas obligaciones. Ambos aspectos deben ser los encargados de mejorar el rendimiento.

8 Más energía y optimismo. Se refiere a actividades que estimulan y motivan a las personas a través de nuevas oportunidades y nuevas visiones de un futuro deseado. El futuro debe ser deseado, deseado y alcanzable. Impulsar la energía y el optimismo implica intervenciones como preguntas de gratitud, visiones, "paz para todo el sistema", programas de vida laboral de calidad, reuniones animadas, programas de calidad compartida y grupos autónomos. Devolver. A continuación, se presentan algunas áreas a considerar al evaluar su organización. Aprendes a través de la experiencia, la lectura, los seminarios, los profesores y recuerdas tus éxitos y fracasos.

Teoría del clima organizacional de Likert.

La teoría del clima organizacional de Rickert (Brunet, citado en 1999) Afirma que el comportamiento de sus subordinados depende directamente del comportamiento del gerente y del estado de la organización que él percibe. Por lo tanto, sabemos que la reacción está determinada por la percepción. Likert identifica las características de una organización y predice tres tipos de variables que afectan las percepciones individuales del clima. En este sentido, se cita a continuación.

1. Variables Causales: Se define como una variable independiente que indica en qué dirección se está desarrollando una organización y logrando resultados. Las variables causales incluyen estructuras organizacionales y administrativas, toma de decisiones, habilidades y actitudes.

2. Variables indirectas: Este tipo de variables están destinadas a medir la salud interna de una organización y se reflejan en aspectos como la motivación, el desempeño, la comunicación y la toma de decisiones. Estas variables son importantes porque conforman el propio proceso organizativo de su organización.

3. Variables de resultado: Estas variables son el resultado de los efectos de las variables causales e indirectas anteriores y están destinadas a cuantificar el desempeño organizacional, como el rendimiento, los beneficios y las pérdidas. Estas tres variables afectan la forma en que los miembros de su organización piensan sobre su entorno organizacional. No es el clima en sí mismo lo que es importante para Likert, sino la

percepción del clima. Creen que los comportamientos y actitudes de las personas son el resultado de percepciones de la situación, no de situaciones objetivas.

Esta posición de Likert está en línea con el famoso teorema de Thomas. Esto significa que los resultados incluyen lo que las personas han identificado como genuino. La interacción de estas variables conduce a la definición de dos grandes tipos de clima organizacional.

1. El clima es autoritario.

1.1. Sistema

I explotador autoritario

1.2. Sistema Autoritarismo paternal.

2. Ambiente participativo.

2.1. Sistema III. Arriba

2.2. Únete al sistema del Grupo IV.

Sistema I: Los explotadores autoritarios argumentan que la gerencia desconfía de los empleados, tiene una atmósfera de miedo, tiene poca interacción entre jefes y subordinados, y toma decisiones solo por jefes. **Sistema II:** La custodia se caracteriza por la confianza entre superiores y subordinados, premios y castigos como fuente de motivación de los empleados, y superiores con mecanismos de control directo. En este entorno, la dirección manipula los intereses sociales de los empleados, pero da la impresión de que trabajan en un entorno estable y estructurado.

Sistema III: Caracterizado por la consulta, la confianza de los superiores en los subordinados, los empleados pueden tomar decisiones concretas, lograr satisfacer necesidades de gratitud, existe una relación entre ellos, interactuar y delegar. Este entorno se caracteriza por el dinamismo y la gestión funcional basada en objetivos a alcanzar.

Sistema IV: participación del equipo, plena confianza de la dirección en los empleados, la determinación orientada a la integración en todos los niveles, comunicación vertical y horizontal de arriba hacia abajo. La motivación es la

participación, el trabajo eficaz por objetivos y la relación de trabajo (jefe-jefe) basada en la amistad, la responsabilidad compartida. El funcionamiento de este sistema demuestra que el trabajo en equipo es la mejor manera de lograr objetivos a través del compromiso estratégico.

Sistema I y II: correspondiente a un clima cerrado, al tener una estructura rígida, por lo que el clima es desfavorable; por su parte, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible que genera un clima favorable dentro de la organización.

DESEMPEÑO LABORAL

La medición del desempeño se refiere al sistema de medición ambiental y física para calcular el desempeño de los empleados.

(Hellriegel et al. 2005). Para calcular el desempeño, analiza formalmente el desempeño de una persona con discapacidad en esta escala y lo mide contra ciertos criterios establecidos por el jefe durante las conversaciones individuales con los empleados.

(Bounds and Woods), (1999). Considera la computación de desempeño como un sistema de perspectivas y mide el desempeño de individuos o grupos para evaluar el desgaste en objetivos específicos que el entrenador considere más importantes, y refuta con entusiasmo que la inmadurez es la creencia de que el endeudamiento se atreve.

(Mondy y Noah, 2005). Señala que el sistema de calificación es la proliferación de mecanismos que permiten a las personas ordenar las fechas de su sede o la ciudad en la que cotizan con el fin de adelantar los criterios pertinentes de la organización. Ejemplo de apellido. Necesario para fines comerciales. Esto no les permite las tareas necesarias para su crecimiento profesional y personal, destino que también moldea su futuro toro

Vértice Translación (2008) es una revisión sistemática y periódica de las obligaciones extracontractuales condicionales de un empleador o designado que define el desempeño de una organización. bien. Los objetivos o funciones desarrollados por una revisión de desempeño incluyen reinicio interactivo, encuestas de desempeño,

retroalimentación, planes de acción, cumplimiento, noticias y análisis de negocios que mejoran la antigüedad del usuario.

Rodríguez serrano (2004) sugiere que la computación de desempeño es una herramienta para evaluar el desempeño específico de una membresía requerida durante una década de acción legislativa contra los objetivos repetidos descritos. La medida del desempeño es la creencia en calcular el desempeño relativo del convenio con las correspondientes políticas y procedimientos específicos

Por su parte, Cuesta (2005) considera la computación de desempeño como una deliciosa creencia en el compromiso humano que puede significar el cálculo más sistemático y objetivo del desempeño de los empleados en una sola fila de unidades.

Maristani (2000) señala que la computación de desempeño es una medida dialéctica de cómo se atribuye la perspicacia al desempeño de un empleado y, por lo tanto, captura una medida de perspicacia junior.

Según Dessler (2001), Las cuentas de logros son cuentas personales de rendimiento actual o pasado que no cumplen con los criterios establecidos y un rendimiento excepcional.

En el caso de Chiavenato (2002), Estas variables son el resultado de los efectos de las variables causales e indirectas anteriores y están destinadas a cuantificar el desempeño organizacional, como el rendimiento, los beneficios y las pérdidas. Estos tres tipos de variables inciden en cómo los miembros de la evaluación del desempeño presentan sus valores de desempeño en función de la actividad realizada, las metas alcanzadas y los resultados alcanzados, y la posible evolución. Este es un proceso diseñado para evaluar la excelencia de las cualidades de un individuo y, lo que es más importante, la contribución de una organización a su negocio.

En el caso de Bohlander, Sherman, Snell y Nova (2003), la evaluación del desempeño es un proceso que los gerentes realizan a sus subordinados (generalmente una vez al año), donde los empleados tienen roles, metas y expectativas de desempeño. resultado.

IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN

Según Lamata y Segovia (1998), El propósito de la evaluación es evaluar sistemáticamente el desempeño de un individuo a lo largo del tiempo de la manera más objetiva posible en comparación con el trabajo normal, los rasgos, las habilidades y las capacidades del individuo. ... completar una tarea específica. Su contribución al logro de las metas establecidas en la unidad de trabajo. También ayuda a predecir comportamientos futuros que impulsan el crecimiento individual y organizacional al establecer estándares y metas de calidad de servicio.

Robbins (2004) Las evaluaciones de desempeño son importantes porque brindan la información necesaria para tomar decisiones relacionadas con una persona, como la promoción, la transferencia o el despido. Ayuda a identificar las carencias de formación y desarrollo.

Para García (2001) La valorización de la evaluación del desempeño radica en que permite a la gerencia determinar la eficacia y eficiencia de los empleados en el logro de sus objetivos y, por ende, de la misión de la organización. O viceversa, no son una cuestión de mejora.

Las evaluaciones de desempeño son importantes porque documentan el desempeño de los empleados y las oportunidades de mejora. Además, esta información se utiliza como base para desarrollar planes de mejora para obtener retroalimentación sobre el desempeño de los empleados.

Bolander et al (2003) confirma que es una de las herramientas más completas que las organizaciones pueden usar para mantener y mejorar su desempeño y lograr sus objetivos estratégicos. También analiza las fortalezas y debilidades y brinda retroalimentación importante para mejorar el desempeño. Celebra tus logros personales. Apoyamos el establecimiento de objetivos. Identificar las necesidades educativas individuales. Identifique las necesidades de capacitación de su organización. Fortalecer la estructura de poder. Deje que los empleados discutan sus problemas. Mejorar la comunicación. Proporcione a los líderes un foro para documentar las decisiones de los empleados. Designar a un empleado para promover. Determinar traducciones y reuniones. Indicador de bajo rendimiento. Definir mantener

o dividir. Definir copia de seguridad. Revisión de criterios de selección, cumplimiento de requisitos legales. Consulta tu programa de entrenamiento y tu progreso. Planificación de la fuerza laboral; hacer compromisos y decisiones de compromiso. **Mondy y Noé (2005)** explican que la evaluación del desempeño es importante porque es un sistema para revisar y evaluar periódicamente la capacidad de las personas o grupos para desempeñar sus funciones. El objetivo principal de la evaluación del desempeño es mejorar la eficacia de la organización. La definición de metas específicas es el punto de partida para el proceso de revisión del desempeño. También se puede utilizar para respaldar decisiones administrativas sobre aumentos, transferencias o despidos.

Robbins (2004) afirma que, en términos de productividad, se prevé que la productividad disminuya con la edad. Se cree que las habilidades de algunas personas (velocidad, agilidad, fuerza, coordinación) disminuyen con el tiempo, y con el aburrimiento prolongado en el trabajo, la falta de estimulación intelectual conduce a una reducción de la productividad. Pero la evidencia es inconsistente con esta y otras opiniones. Durante los últimos tres años, una importante cadena minorista colocó a más de 50 empleados en tiendas y comparó los resultados con los resultados de cinco empleados jóvenes. Con más de 50 empleados, este negocio es significativamente más productivo que los otros dos y se está poniendo al día con los otros tres.

Leboyer (2007) explica el potencial humano y muestra que elegir un método de evaluación que prediga con precisión el comportamiento humano en una situación laboral particular es un proceso más complejo que un solo paso.

Flatman (2008) propone cuatro métodos de evaluación del desempeño:

Escala de tolerancia: Valoración subjetiva del trabajo de un empleado, según una metodología completa. B. Inaceptable, aceptable, filantrópica y perfecta. Escala de preparación: se compara el desempeño de los empleados con los parámetros de preparación establecidos.

Registrar Eventos Importantes: Los evaluadores registran las actividades positivas o negativas más importantes.

Métodos de calificación del equipo: este enfoque se puede dividir en varios métodos, generalmente basados en comparaciones de desempeño de empleado a empleado. Con este enfoque, los empleados se clasifican de mayor a menor.

Evaluación Psicológica: Incluye pruebas y entrevistas psicológicas a empleados y entrevistas con supervisores directos. Estos resultados están dirigidos a medir el potencial de una persona, no lo que ha logrado.

Sheman et al (1999) analiza la evaluación de los resultados, pero señala que se pueden utilizar diferentes métodos. Estos incluyen enfoques funcionales (escalas gráficas, escalas de complejidad, métodos de entrega obligatorios, formatos narrativos, etc.), enfoques conductuales (evaluaciones de incidentes críticos, listas de verificación, escalas de evaluación conductual, comportamientos observados, métodos conductuales, etc.). Se incluye el método de evaluación. . objetivo, etc)

Alles (2004) señala que los métodos de evaluación del desempeño se clasifican según lo que se mide (rasgo de personalidad, comportamiento o resultado). Los más utilizados se basan en características. Los programas basados en el comportamiento brindan a los empleados más información orientada al comportamiento. Por lo tanto, son perfectos para el desarrollo personal. El enfoque basado en resultados es popular porque enfatiza la contribución medible de los empleados a la organización. Según

Werther, Davis, Mejía y Sánchez (2000), los procedimientos de evaluación cambian ampliamente entre e incluso dentro de las organizaciones, según el grado de autonomía y el tipo de organización de trabajo. A continuación, defina cada uno.

Metodología de incidentes graves: incluye evaluadores que observan y registran el comportamiento de los empleados. Método de selección forzada: este método evalúa el desempeño de un empleado frente a una declaración que describe cada selección de desempeño que normalmente se presenta en pares.

Método de evaluación en sitio: Basado en entrevistas con supervisores directos para revisar y evaluar el trabajo de los subordinados e identificar las causas, razones y causas que conducen a una alta o baja eficiencia en el trabajo. Sintaxis: este método es muy

similar al método de selección forzada, excepto que no tiene que marcar la declaración como requerida.

Comparación por pares: La persona responsable de realizar la evaluación debe comparar a cada empleado con otros validadores del mismo grupo.

Método de autoevaluación: los empleados revisan su trabajo y demuestran la precisión de la evaluación. Es un método muy útil si tu objetivo es el crecimiento personal.

Método de escala gráfica: Este es uno de los métodos más utilizados y consiste en la evaluación paso a paso de las actividades de las personas utilizando factores de calificación predefinidos. Los evaluadores deben evaluar el crecimiento de los empleados a pequeña o gran escala. Las

líneas horizontales representan la calificación de rendimiento y las líneas verticales de doble trazado representan la tasa de cambio de estas métricas.

Cómo evaluar la gestión de objetivos: Esto incluye establecer la gestión de objetivos.

Incluye la previa determinación conjunta del perito y el objeto del perito.

Método de evaluación de retroalimentación de 360 grados. Se trata de capturar las decisiones de tasación tomadas por diferentes personas desde diferentes perspectivas sobre el tasador. De esta manera, puede obtener retroalimentación de sus subordinados, gerentes y otras personas relacionadas con el trabajo del auditor.

La diferencia entre este método y el método publicado anteriormente es que la retroalimentación no proviene de personas o revisores, del alrededor global que lo rodea.

MÉTODOS DE CLASIFICACIÓN ESCALA GRÁFICA

Según Chiavenato (2007), el método más común y ampliamente utilizado es el método de escalamiento gráfico. Obviamente, esta es la aplicación más sencilla, pero se debe

tener cuidado para evitar sesgos y subjetividades del evaluador que puedan generar confusión. No todos los expertos están de acuerdo con este enfoque. En la práctica, deben desarrollarse y editarse criterios concretos, procedimientos estadísticos matemáticos y, en especial, resultados. Los criterios y pasos anteriores son necesarios para corregir errores de validación individuales. Algunas singularidades de este método:

Mida el rendimiento de las personas utilizando factores de capacidad predefinidos y puntuados.

Esta aplicación usa notación doble, con líneas horizontales que representan los factores de evaluación del desempeño y barras (verticales) que muestran cuánto están cambiando estos índices.

Los elementos preseleccionados para determinar la calidad se evalúan empleado por empleado. Cada artículo tiene una descripción breve, sencilla y objetiva para evitar confusiones. El desempeño, por otro lado, se mide por estos factores, desde el más débil o inadecuado hasta el más excelente o muy perfecto.

Método de rendimiento Los gráficos se pueden crear utilizando una variedad de métodos de evaluación. Los más comunes son el escalado continuo de gráficos, el escalado semicontinuo de gráficos y el escalado de gráficos puntuados.

Para Bolander et al. (2003) En el método de escala gráfica, cada atributo de calificación está representado por una escala, y el evaluador indica cuánto posee el empleado el atributo. Hay muchas variaciones en la escala de calificación gráfica.

La diferencia es esta:

la calidad o el tamaño para calificar. ¿Hasta qué punto los evaluadores definen los indicadores de desempeño? Se determina la corrección de la nota final. Las medidas se pueden definir y evaluar claramente. Cuando las mediciones y puntajes de la escala se determinan con la mayor precisión posible, los errores subjetivos se reducen un poco.

Esto se puede lograr capacitando a los evaluadores e incluyendo pautas descriptivas de evaluación en el manual de referencia de evaluación de la organización.

AUTOEVALUACIÓN

Sherman y otros para el autor. (1999), Una autoevaluación es una autoevaluación del empleado y generalmente se incluye en un formulario que debe completarse antes de entrevistarse con el evaluador. También se puede exigir a los empleados que usen uniformes y se autoevalúen. Esto es útil si el gerente desea aumentar la participación de los empleados en el proceso de evaluación. La autoevaluación es útil porque alienta a los empleados a reflexionar sobre sus fortalezas, debilidades y metas futuras.

En el caso de Robbins y Dávila (1998) Una autoevaluación es una autoevaluación del empleado y generalmente se incluye en un formulario que debe completarse antes de entrevistarse con el evaluador. También se puede exigir a los empleados que usen uniformes y se autoevalúen. Esto es útil si el gerente desea aumentar la participación de los empleados en el proceso de evaluación. La autoevaluación es útil porque alienta a los empleados a reflexionar sobre sus fortalezas, debilidades y metas futuras.

Según Werther et al. (2000) La autoevaluación es una técnica muy útil para el autodesarrollo. El uso de la autoevaluación para identificar áreas de mejora puede ser muy útil para establecer metas personales futuras.

Chiavenato (1994) 'Autoevaluación' es una explicación corriente de las cualidades adquiridas por los empleados durante la madurez de la carrera, enfatizando que la autocontrol se puede asignar a todos el procedimiento de la valoración del desempeño laboral.

Cuesta (2005) La autoevaluación a menudo se usa además de la evaluación de P & F o antes de ella. La persona se califica con una métrica o parámetro predefinido para una comparación posterior. Diseñada para complementar a los profesionales y gerentes, la autoevaluación brinda un alto valor educativo al identificar los éxitos y los fracasos e informar a los evaluadores sobre la necesidad y la importancia del trabajo de evaluación. Este método se basa en la misión y los objetivos de la organización y se basa en la gestión de objetivos u otros métodos de gestión destinados a lograr la

adecuación de los resultados individuales y organizacionales para una gestión eficaz de los recursos humanos.

Díaz y Blasquez Andújar (2007) El autodomínio se define como un modo específico de apreciación que involucra a quienes están a quemarropa involucrados en el interés del indeterminado de la apreciación. Los compromisos deben entremeter la noción de instalaciones y procesos, así como la extracción de referencias finales.

Mabe y West (citado en 1982, Agut y Portela, 2004) Realizamos un análisis de 55 estudios sobre la autoestima y llegamos a la conclusión de que muchas dificultades con la autoestima se debían a causas individuales. O no podrá hacer una evaluación objetiva y honesta de sí mismo.

Sunmarti (2007) señala que la verdadera autoestima debe ser una filosofía, no una estrategia. También es un proceso continuo de educación y aprendizaje, que requiere reconocer las dificultades y los obstáculos, comprender las ocasiones y tomar decisiones, no acciones concretas.

Según Irazian y Gallikson (1998), la autoevaluación es el proceso mediante el cual los interesados evalúan la importancia y la eficacia del conocimiento, el comportamiento, los principios o las consecuencias de la superación personal.

Robbins (2004) La autoevaluación significa que puede identificar áreas de mejora y eliminar barreras a lo largo de la marca de evaluación. El aspecto más importante de la autoevaluación es el compromiso y la mejora de los empleados. Por último, la autoevaluación no es una evaluación del gerente y, a menudo, se usa con fines de desarrollo.

Según Mondy y Noé (2005), la autoevaluación es un proceso de autoevaluación y se debe considerar cualquier cosa que pueda afectar su capacidad para trabajar en el futuro. Una autoestima realista te ayudará a evitar errores que pueden afectar toda tu carrera. Las personas a menudo van a trabajar sin pensar si se adapta a sus intereses y

habilidades. Este enfoque a menudo no tiene éxito. Una autoevaluación precisa ayuda a alinear las características y metas de una persona con el trabajo o profesión relevante.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Dubrin (2004): "Este es un estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo y las interacciones entre personas y organizaciones".

Baron y Greenberg (1990): "Este es un estudio que busca comprender todos los aspectos del comportamiento organizacional a través de un estudio sistemático de los procesos individuales, grupales y organizacionales. El objetivo principal de este conocimiento es la productividad y el bienestar humano.

Chiavenato (2009) El comportamiento organizacional es la interacción continua entre un individuo y una organización. "Un campo que ha surgido como un cuerpo interdisciplinario de conocimiento para el estudio del comportamiento humano en una organización", el comportamiento de las personas dentro de una organización, la investigación dentro de una organización es diferente de otras instituciones, y el propósito de este estudio es aplicar esto es saber y poder. Para mejorar la organización. Por lo tanto, cabe señalar que todos los seres humanos son fenómenos multidimensionales que se ven afectados por muchos factores externos e internos diferentes de los que depende el comportamiento humano.

Variables del Comportamiento Organizacional

Robbins (2004) y Chiavenato (2009) ajustan el siguiente modelo de referencia. Maneja tres niveles de análisis. Personal. Se trata de entender y manejar el comportamiento personal. Los equipos están comprometidos con la comprensión y gestión de procesos y grupos sociales, y las organizaciones están comprometidas con la comprensión y gestión de procesos y problemas organizacionales.

nivel personal

A lo largo de la historia, las personas han sido vistas desde diferentes perspectivas, especialmente en lo que respecta al comportamiento y los modales organizacionales. En CO, se basa en un enfoque basado en el desempeño interno, y el comportamiento es el resultado del proceso mental consciente de la persona.

nivel de grupo

El concepto de grupo depende de la perspectiva que utilices.

En el caso de Chiavenato (2009), es un grupo de dos o más personas que interactúan de tal manera que su comportamiento y acciones se relacionan con el comportamiento de los demás. Los tipos de actitudes discutidos en este libro están relacionados con el trabajo, siendo el comportamiento organizacional el más orientado a objetivos e involucrando tres actitudes.

1. Satisfacción laboral. Esa es la actitud del personal. Si logras un alto nivel de satisfacción laboral, lógicamente desarrollarás una actitud muy positiva y alegre.

2. Compromiso con el trabajo. Nuevo término para describir la medida en que una persona es evaluada en su posición en la organización a través de la identificación sociológica. Los empleados plenamente identificados tienen un interés genuino en su trabajo.

3. Compromiso organizacional significa que los empleados son conscientes de la empresa, sus metas y objetivos, y están tan comprometidos con la empresa como todos los demás que trabajan para la empresa. Esto significa que usted define resultados y obligaciones individuales dentro de su organización y define responsabilidades específicas.

LOGRO DE RESULTADOS

La orientación a resultados es una de las habilidades personales más importantes para el éxito en la organización actual. Las personas orientadas a los resultados agregan valor a su organización al integrar las metas y prácticas personales y organizacionales

establecidas para promover el crecimiento y el logro personal. De igual importancia en este proceso es el uso de prácticas gerenciales que ayuden a lograr la coordinación en todos los niveles, desarrollar el hábito de revisar y mejorar los temas clave de la empresa. Lo más importante en la vida es el resultado, y algunos dicen que esta opinión es cierta. Porque a veces requiere mucho esfuerzo, pero lleva a la idea errónea de que no es efectivo y que solo intentarlo es suficiente. Al final de todo el trabajo realizado a nivel individual o de equipo, el desempeño se evalúa en función de los resultados. El éxito y el fracaso pueden estar separados por una línea muy pequeña llamada salida. Es imperativo que cada persona se acostumbre a lograr sus objetivos ya que crea el autocontrol que le permite elevar su nivel de esta manera.

PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA

Según Maslow (1970), los empleados también deben estar motivados para trabajar con el fin de tener el conocimiento suficiente para realizar su trabajo. Esto mejora la productividad de los empleados. Hay muchas maneras de motivar a la gente. Hay razones negativas como el miedo a perder el trabajo y el riesgo de ser criticado por su jefe. También hay razones positivas como los elogios, los incentivos económicos, el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional. La motivación positiva aumenta efectivamente la eficiencia y la productividad. Hay muchas teorías sobre lo que motiva a las personas, pero una de ellas es la jerarquía de deseos de Maslow.

Nivel de Necesidad 1: Las personas necesitan suficientes recursos financieros para satisfacer las necesidades básicas de alimentación, vestido y vivienda y para educar a sus familias e hijos.

Nivel 2: Las personas necesitan sentirse seguras en el lugar de trabajo.

Nivel de necesidad 3: Las personas quieren sentirse parte de un grupo. Pertenecen y quieren hacer una contribución positiva al medio ambiente.

Nivel de necesidad 4: Las personas quieren ser apreciadas por lo que hacen, responsables por su trabajo y recompensadas por lo que son buenos.

Nivel de necesidad 5: Las personas quieren desarrollar y mejorar sus habilidades, aprender nuevas habilidades y sobresalir en el trabajo.

Puedes ver que hay diferentes niveles de necesidad. La teoría es que las necesidades de nivel inferior deben satisfacerse primero, o al menos parcialmente. Entonces puede satisfacer las necesidades de un nivel superior. Esto se debe a que si las personas no sienten que sus salarios y condiciones laborales son satisfactorias y tienen cierta seguridad laboral, están haciendo su trabajo por el bien de la organización, por lo que no tienen por qué mejorar. espectáculo. .

INDICADORES DE ACTIVIDAD

Muñoz y Nevado (2007) Define tres indicadores de desempeño: económico, ambiental y social. El Índice de Rentabilidad se enfoca en la rentabilidad de una empresa, con el propósito principal de brindar información a la administración y accionistas de la empresa. El aspecto ecológico se refiere al impacto de una organización en el espacio natural, los ecosistemas, el suelo, el aire y el agua de las personas vivas y no vivas. Los indicadores sociales brindan información sobre el impacto de las actividades de una organización en el empleo, la sociedad y la entrega de productos.

Chiavenato (2007) Proporciona las guías del desempeño específicos como comunicación, resolución de problemas, toma de decisiones, profesionalismo, aceptación del cambio, iniciativas, relaciones interpersonales, responsabilidades, trabajo en equipo, actitudes y logros.

Según Whitehill (1994), Para evaluar el desempeño, debe elegir los criterios o factores que considere importantes. En otras palabras, debe elegir rasgos y comportamientos que crea que están relacionados con su éxito profesional actual y futuro.

El índice de productividad de Lusthaus et al. (2001) Es una escala que puede explicar y medir este concepto. Los indicadores representan conceptos, proporcionan elementos medibles y permiten la medición a lo largo del tiempo. Ayudan a explicar lo que realmente quieres saber. Los indicadores ayudan a explicar el desempeño, las capacidades, el entorno y los motores de crecimiento de la organización. En el caso de

Kaplan y Cooper (2003), las medidas de desempeño se utilizan para describir las actividades o estrategias necesarias para lograr los resultados deseados.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación Teórica

Esta investigación se basa teóricamente en los intentos de establecer la igualdad entre el clima organizacional y el desempeño, y es cierto que estos descubrimientos científicos sirven de base para futuras investigaciones en las instituciones objeto de estudio. Para variables y factores previamente medidos y analizados.

Justificación Práctica

Esta encuesta es práctica porque es realizada centralmente por una sola institución, utilizando encuestas como método y cuestionarios como herramienta.

Justificación Metodológica

Este estudio se justifica metodológicamente ya que se implementan nuevos equipos. Tenga en cuenta que el estudio utiliza el método de correlación señalar el grado de vínculo entre las variables y contribuir a la dirección del estudio. Además, aplicamos el procesamiento de datos con el equipo SPSS versión 26 y procesamos los resultados de la investigación en un software.

Justificación social

Esta encuesta sirve como punto de partida para las empresas y comunidades que buscan determinar la relación Entre la cultura organizacional y el desempeño laboral

5.2. Problema

¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, 2022?

5.3. Conceptualización y Operacionalización de las variables

5.3.1. Conceptualización

Clima Organizacional

Chiavenato (2007): “El ambiente organizacional es el efecto del ambiente sobre la motivación de los participantes. Por lo tanto, la cultura organizacional puede describirse como la cualidad o característica del ambiente organizacional que afecta las percepciones y experiencias. Las experiencias de los miembros y la naturaleza de su comportamiento, aspectos de la organización que evocan diferentes tipos de motivaciones para los participantes, son secundarias y dañinas en situaciones donde sus necesidades no pueden ser satisfechas Respuesta Básicamente, el ambiente organizacional son las personas Afecta la condición C' como un ciclo de retroalimentación de dos vías entre el estado motivacional y el ambiente organizacional.”

Desempeño Laboral

Fuchs (1997), señala que es un conjunto de mecanismos que permiten a las personas interpretar el tono en el que las personas contribuyen a la cantidad consumida en una organización y el contenido de sus normas aplicables a las operaciones alimentarias. Necesito una empresa. Promueve actividades necesarias para el desarrollo de sus relaciones con las personas, fortaleciendo así futuras asociaciones. Actividad de transformación

Relaciones laborales:

Moss (1974) es un indicador que mide el interés y el compromiso de los empleados con su trabajo, y la medida en que la gerencia los apoya y los alienta a que se apoyen entre sí. EFECTO:

Moos (1974) es el compromiso del empleado con el trabajo. COHESIÓN:

Moos (1974), Relaciones amistosas y de apoyo entre empleados. AYUDAR:

Moos (1974), Gestión del apoyo y estímulo de sus empleados.

ESTABILIDAD / CAMBIO:

Moos (1974), saber qué se espera en su trabajo diario, cómo interpretar los horarios y reglas de trabajo, cómo los gerentes pueden frustrarse con el cambio y la gestión de los empleados, la importancia de las nuevas ofertas y un entorno corporal cambiante. crear un ambiente de trabajo cómodo. .

CLARIDAD:

Moos (1974), Transparencia de principios y principios.

CONTROL:

Moos (1974), Una forma de regulación y presión que puede utilizar la dirección.

INNOVACIÓN:

Mos (1974). La importancia de la gestión para centrarse en el cambio y las nuevas formas de hacer las cosas.

CONFORT:

Moos (1974), Esfuerzos para crear un ambiente físico y saludable

AUTORREALIZACIÓN:

Maslow (1970) que es el pico de satisfacción de las necesidades humanas, es la necesidad psicológica más alta del hombre. Estos incluyen el desarrollo del potencial humano de un individuo: la autoaceptación, el mantenimiento de relaciones saludables con los demás (empatía, honestidad, estabilidad), la capacidad de vivir feliz en el presente, todo eso, etc.

AUTONOMÍA:

Pritchard y Karasik (1973) es el grado de libertad que puede tener una persona para tomar decisiones y resolver problemas.

ORGANIZACIÓN:

Pérez y Merino (2008). Una sociedad es un sistema diseñado para lograr metas y objetivos específicos. Estos sistemas pueden contener otros subsistemas relacionados que realizan ciertas funciones. En otras palabras, una organización es un grupo social de personas, misiones y liderazgo que trabajan juntos para lograr objetivos dentro de una estructura estructurada.

PRESIÓN:

Rafino (2018). Como es sabido, la presión es una cantidad física escalar, denotada por p , que es la proyección de la fuerza que actúa perpendicularmente sobre una unidad de área. En otras palabras, es una forma de aplicar la fuerza resultante en la carretera.

COMPORTAMIENTO:

Robbins Stephen. (2004) "Este es un campo de estudio que examina el impacto de individuos, grupos y estructuras en el comportamiento organizacional con el objetivo de aplicar lo que hemos aprendido para mejorar el desempeño organizacional".

ACTITUDES DE LOS COLABORADORES:

:

Keith Davis (2014). Él define: "Las emociones y las suposiciones tienen un gran impacto en el medio ambiente, el cumplimiento de los comportamientos planificados y, en última instancia, en la excelencia del comportamiento de los empleados".

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

Montoya (2009) Evaluar el desempeño de una organización parece ser un factor importante para determinar la competencia de los empleados, ya que puede identificar los aspectos más importantes que afectan el trabajo y el crecimiento de una organización.

EFICIENCIA:

García (2017). Es la relación entre los recursos utilizados en el proyecto y los resultados obtenidos. Básicamente se refiere a lograr el mismo objetivo con el mínimo uso de recursos o lograr más del objetivo con los mismos o menos recursos. El rendimiento es importante para su negocio porque puede obtener el mejor rendimiento al menor costo. **EFICACIA:**

García, (2017). Este es el objetivo que se persigue en el plan de acción sin tener en cuenta el ahorro de costes para alcanzar el objetivo, como ocurre con el concepto de eficiencia, que suele confundirse con el concepto de eficiencia, es decir, la eficiencia es el nivel de consecución alcanzado. . Desde el punto de vista axiomático, el valor efectivo es jerárquicamente inferior al valor efectivo. El concepto de efectividad radica principalmente en la medida en que se logran los objetivos de la empresa, se da la capacidad de lograr cualquier cosa.

RESULTADOS:

Chiavenato (2008). La evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del desempeño de un individuo en términos de las actividades realizadas, metas y resultados, habilidades existentes y potencial de desarrollo, y revela los valores, la excelencia y las habilidades del individuo. Contribuyen principalmente al funcionamiento de la organización.

METAS:

Rafino (2018). La evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del desempeño humano basada en las actividades realizadas, las metas y los resultados alcanzados, las habilidades existentes y el potencial de desarrollo, y demuestra los valores, habilidades y capacidades de un individuo. principalmente contribuyen al funcionamiento de la organización.

OBJETIVOS:

Rafino (2018). El objetivo último o meta final es la meta o meta final a la que se dirige una actividad o actividad en un proyecto en particular. Todo lo que hacemos tiene un

objetivo, el objetivo final que queremos alcanzar. Es la suma de los pasos dados para lograrlo. Este es un objetivo, y la medida de nuestro éxito o fracaso a menudo depende de qué tan bien lo logremos.

PRODUCTIVIDAD:

Sumant (2002), es tan popular que hoy en día rara vez aparece en revistas, boletines de gestión, informes de accionistas, discursos políticos, programas de noticias, conferencias, etc. De hecho, el término "desempeño" parece usarse solo para promocionar un producto o servicio como si fuera una herramienta de marketing. No es tan malo, pero parece haber mucha confusión sobre lo que eso significa.

ESCALA DE PRODUCCIÓN:

Stephen M. Chafin (2003). En microeconomía, las economías de escala se entienden como la capacidad de una empresa, cuando alcanza su nivel óptimo de producción, de producir más con menos. En otras palabras, a medida que aumenta la producción de una empresa, también aumenta su costo de producción. Cuanto mayor sea el volumen de producción, menor será el costo unitario de producción. A medida que aumenta la producción, varios factores reducen el precio unitario promedio. El concepto de "economías de escala" es a largo plazo y se refiere a la reducción de los costos unitarios asociados con el aumento del tamaño de la empresa y su uso de insumos.

CALIDAD:

Juran (1993) La calidad es un conjunto de características que satisfacen las necesidades de los consumidores y producen productos satisfactorios.

5.3.2. Operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Clima Organizacional	Dessler. Gary (1992): El clima organizacional como “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las	El clima organizacional es un estado de motivación de los empleados y una descripción de características duraderas como la calidad y la propiedad del ambiente organizacional reconocido o experimentado por los empleados de la	Relaciones laborales	Implicación / involucramiento	1
					2
				Cohesión / unión	3
					4
				Apoyo	5
				Estabilidad/cambio	Claridad
			7		
			Control		8
					9
			Innovación		10
					11
				12	

	personas que la forman.”	municipalidad de Santa Cruz.	Autorrealización	Autonomía	13
				Organización	14
				Presión	15
					16
Desempeño Laboral	Chiavenato (2008). La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar.	El desempeño revela a los empleados en el cumplimiento de las funciones clave y obligaciones necesarias para su puesto para lograr los resultados propuestos por el Consejo de la municipalidad de Santa Cruz.	Comportamiento	Actitudes de los colaboradores	17
			Evaluación del Desempeño	Eficiencia	18
					19
				Eficacia	20
					21
			Logro de Resultados	Metas	22
					23
				Objetivos	24
			25		
			Productividad		Rendimiento
				27	
					28
29					

				Calidad	
--	--	--	--	---------	--

5.4. Hipótesis

Hipótesis Alternativa

H1: El clima organizacional se vincula significativamente con el desempeño laboral en el municipio de Santa Cruz, 2022.

H0: el clima organizacional no se vincula significativamente con el desempeño laboral municipio de Santa Cruz, 2022

5.5. Objetivos

Objetivo general

Determinar qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, 2022.

Objetivos específicos

- Describir el clima organizacional entre los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz para 2022.
- Establecer el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.
- Explicar la relación entre las relaciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.
- Describir la relación entre la estabilidad/cambio y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.
- Detallar la relación entre la autorrealización y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo y diseño de investigación

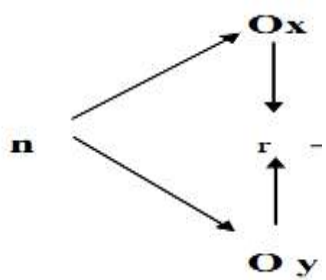
Tipo de investigación

Las características del estudio son no experimentales, ya que se observa y describe el comportamiento de la variable sin afectar la variable en respuesta a un problema objetivo particular.

Diseño de la Investigación

Los diseños utilizados en este estudio fueron descriptivos, correlacionales y transversales. Aclaración como se detalla cada opción. Correlación de relaciones establecidas, relaciones o efectos entre variables. Los datos se recopilan al mismo tiempo, por lo que utilizamos los mismos métodos y herramientas sin cambiar la terminología existente.

Diseño de Investigación



DONDE:

n = Muestra

Ox = Clima Organizacional

Oy = Desempeño Laboral

r = Relación entre las dos variables

6.2. Población y muestra

Población

La población para el presente estudio, se consideró el total de 44 colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022

Muestra

Como muestra fue los 44 colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022; la misma que se consideró consistente y representativa.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas de investigación

La técnica de investigación utilizada en este estudio fue una encuesta aplicada a colaboradores administrativos del municipio de Santa Cruz, 2022.

Instrumentos de investigación

La herramienta de investigación utilizada en el estudio es el cuestionario, con preguntas lógicamente estructuradas relacionadas con las variables de investigación.

Esta herramienta ha sido validada por opinión de expertos, a través de una boleta de opinión de expertos; así como su fiabilidad gracias al Alfa de Cronbach.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos obtenidos se procesaron con SPSS versión 25. Los resultados de este proceso se tabularon, analizaron e interpretaron mediante tablas estadísticas y datos estructurados válidos. Porque ya es compatible con los programas de presentación de Microsoft Excel.

Estas figuras y tablas le ayudarán a sacar conclusiones y hacer recomendaciones apropiadas. Se utilizó el análisis estadístico chi-cuadrado para determinar la presencia de relaciones entre las variables. Se utilizó el estadístico tau-b de Kendall para medir la correlación de variables.

7. RESULTADOS

7.1. Descripción de los resultados

Tabla 01

Descripción del clima organizacional entre los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz para 2022

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	5	11.4	11.4
NIVEL MEDIO	17	38.6	50.0
NIVEL ALTA	22	50.0	100.0
Total	44	100.0	

INTERPRETACIÓN:

El 50.0% de los colaboradores encuestados de la municipalidad de Santa Cruz; opinaron que el nivel del clima organizacional es alto; el 38.6% opinaron que tiene un nivel medio; y el 11.4% restante opinaron que tiene un nivel bajo.

Tabla 02

Descripción de la dimensión relaciones laborales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	22	50.0	50.0
NIVEL MEDIO	13	29.5	79.5
NIVEL ALTA	9	20.5	100.0
Total	44	100.0	

INTERPRETACIÓN:

EL 50.0% de los colaboradores encuestados de la Municipalidad De Santa Cruz; opinaron que el nivel de las relaciones laborales es baja; el 29.5% opinaron que tiene un nivel medio; y el 20.5% restante opinaron que tiene un nivel alto.

Tabla 03

Descripción de la dimensión estabilidad/cambio

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	5	11.4	11.4
NIVEL MEDIO	9	20.5	31.8
NIVEL ALTA	30	68.2	100.0
Total	44	100.0	

INTERPRETACIÓN:

El 68.2% de los colaboradores encuestados en la Municipalidad De Santa Cruz; opinaron que la estabilidad/cambio tiene un nivel alto; el 20.5% opinaron que tiene un nivel medio ; y el 11.4% restante opinaron que tiene un nivel bajo.

Tabla 04

Descripción de la dimensión autorrealización

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	10	22.7	22.7
NIVEL MEDIO	17	38.6	61.4
NIVEL ALTA	17	38.6	100.0
Total	44	100.0	

INTERPRETACIÓN:

El 38.6% de los colaboradores encuestados en la Municipalidad De Santa Cruz; opinaron que dimensión de autorrealización tiene un alto nivel; el 38.6% opinaron que tiene un nivel regular; y el 22.7% restante opinaron que tiene un nivel bajo.

Tabla 05

Establecer el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz,

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	17	38.6	38.6
NIVEL MEDIO	14	31.8	70.5
NIVEL ALTA	13	29.5	100.0
Total	44	100.0	

INTERPRETACION:

El 38.6% de los colaboradores encuestados en la Municipalidad De Santa Cruz; opinaron que el desempeño laboral tiene un nivel bajo; el 31.8% opinaron que tiene un nivel regular; y el 29.5% restante opinaron que tiene un nivel malo.

Tabla 06

Descripción: de la dimensión comportamiento

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	13	29.5	29.5
NIVEL MEDIO	18	40.9	70.5
NIVEL ALTA	13	29.5	100.0
Total	44	100.0	

INTERPRETACION:

El 40.9% de los colaboradores encuestados en la Municipalidad De Santa Cruz; opinaron que el comportamiento tiene un nivel regular; el 29.5% opinaron que tiene un nivel bajo; y el 29.5% restante opinaron que tiene un nivel alto.

Tabla 07

Descripción: de la dimensión evaluación del desempeño

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	27	61.4	61.4
NIVEL MEDIO	4	9.1	70.5
NIVEL ALTA	13	29.5	100.0
Total	44	100.0	

INTERPRETACIÓN

El 61.4% de los colaboradores encuestados de la Municipalidad De Santa Cruz; opinaron que en la evaluación del desempeño tiene un nivel bajo; 29.5% opinaron que tiene un nivel alto; y el 9.1% restante opinaron que el nivel es bajo.

Tabla 07

Descripción: de la dimensión logro de resultados

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	4	9.1	9.1
NIVEL MEDIO	13	29.5	38.6
NIVEL ALTA	27	61.4	100.0

Total	44	100.0
-------	----	-------

INTERPRETACIÓN

El 61.4% de los colaboradores encuestados de la Municipalidad De Santa Cruz; opinaron que el logro de resultados tiene un nivel alto; el 29.5% opinaron que tiene un nivel regular; y el 9.1% restante opinaron que el nivel es malo.

Tabla 08

Descripción. De la dimensión productividad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	26	59.1	59.1
NIVEL MEDIO	9	20.5	79.5
NIVEL ALTA	9	20.5	100.0
Total	44	100.0	

INTERPRETACIÓN

El 59.1% de los colaboradores encuestados de la Municipalidad De Santa Cruz; opinaron que la productividad tiene un nivel bajo; el 20.5% opinaron que tiene un nivel regular; y el 20.5 % restante opinaron que el nivel es bajo.

7.2. Contrastación de Hipótesis

Tabla 09

Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de santa cruz, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,528a	4	0.002
Razón de verosimilitud	18.091	4	0.001
Asociación lineal por lineal	2.958	1	0.085
44			

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 10 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.002 < 0.05$); por lo tanto; aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula; es decir el clima organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de santa cruz, 2022.

Tabla 10

Determinación de la correlación entre la en la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022

correlación

	CLIMA ORGANIZACIONA (Agrupada)	CLIMA ORGANIZACIONA (Agrupada)	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)
Tau_b de Kendall ll		Coficiente de correlación Sig. (bilateral)	
		1.000	-0.265
			0.056

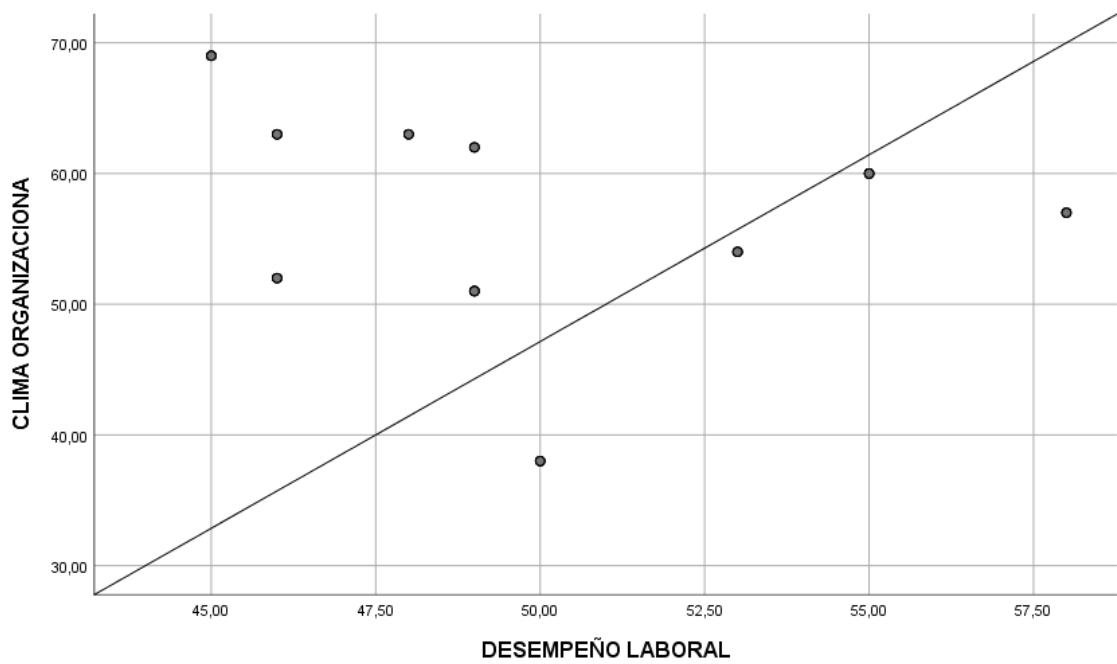
	N	44	44
DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-0.265	1.000
	N	44	44

INTERPRETACION:

De manera similar, en la Tabla 11, existe una débil correlación negativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral (-0.265); asimismo, el nivel de significancia es 0,056 sobre 0,05; por lo tanto, no existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

FIGURA 01

DIAGRAMA DE DISPERSION



INTERPRETACIÓN:

Según la figura 1, se demuestra que la correlación entre las variables de estudio: Clima organizacional y desempeño laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 12

Explicar la relación entre las relaciones laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	200,256a	42	0.000
Razón de verosimilitud	137.854	42	0.000
Asociación lineal por lineal	3.134	1	0.077
N de casos válidos	44		

a. 56 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,36.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 12 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, se afirma que la dimensión relaciones laborales si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa Cruz2022.

Tabla 13

Explicar la Correlaciones entre las relaciones laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.

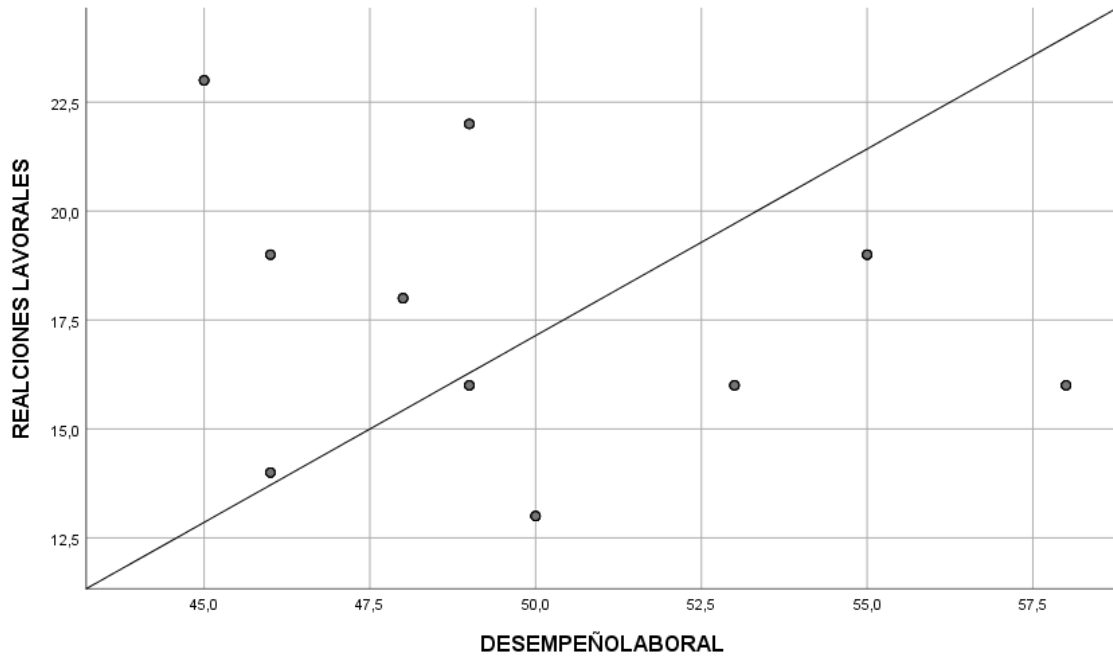
		Correlaciones		
		DESEMPEÑO LABORAL	REALCIONES LAVORALES	
Tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	-,278*
		N	44	44
	REALCIONES LAVORALES	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,278*	1.000
		N	44	44

INTERPRETACION:

De igual forma, en el cuadro 13 se puede observar que el coeficiente de correlación es de -0.278*, lo que significa que existe una débil correlación negativa entre el aspecto de relaciones laborales y la productividad laboral. Pero con un nivel de significación inferior a 0,05 ($0,018 < 0,05$), podemos concluir que el aspecto laboral está relacionado con la productividad laboral en el municipio del condado de Santa Cruz, 2022.

FIGURA 02

DIAGRAMA DE DISPERSION



INTERPRETACIÓN:

Según la Figura 2, se demuestra que la correlación entre la dimensión relaciones laborales y desempeño laboral es positiva considerable; es decir ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 14

Describir la relación entre la estabilidad/cambio y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.

Pruebas de Chi -Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	242,000 ^a	49	0.000
Razón de verosimilitud	156.453	49	0.000
Asociación lineal por lineal	0.243	1	0.622
N de casos válidos	44		

a. 64 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,36.

. INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 12 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, se afirma que la dimensión estabilidad/cambio si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa Cruz2022.

Tabla 15

Describir la correlación entre la estabilidad/cambio y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.

Correlaciones

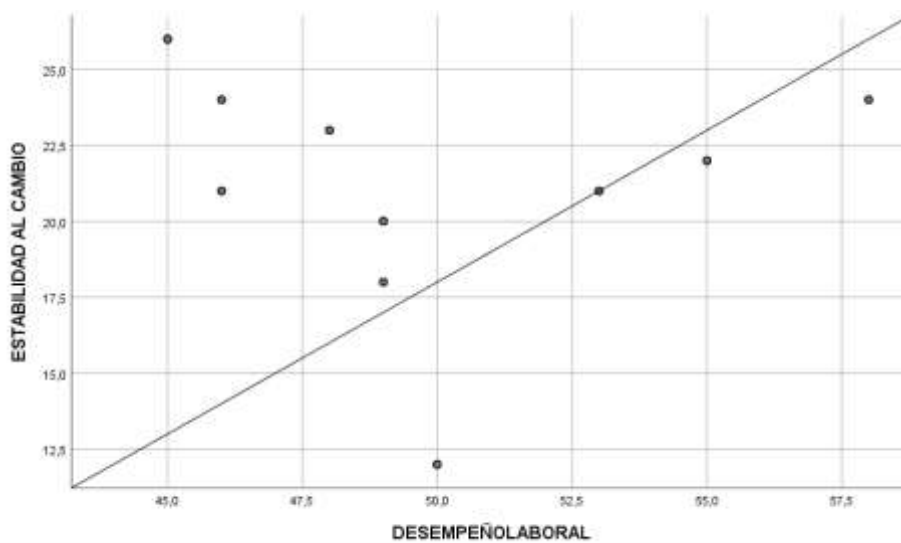
		DESEMPEÑO LABORAL	ESTABILIDAD AL CAMBIO
Tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-
		1.000	-,227*
		44	0.049
	ESTABILIDAD AL CAMBIO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000
		-,227*	0.049
		44	44

INTERPRETACIÓN

De igual forma, se puede mostrar en la tabla 15 que el coeficiente de correlación es -0.227*, lo que significa que existe una débil correlación negativa entre la dimensión estabilidad/cambio y el desempeño laboral. Sin embargo, con un nivel de significación menor a 0,05 ($0,049 < 0,05$), se puede concluir que el parámetro estabilidad/cambio está relacionado con la productividad laboral de los trabajadores de la comuna de Santa Cruz Poviát, 2022.

FIGURA 03

DIAGRAMA DE DISPERSION



INTERPRETACIÓN

Según la Figura 3, se demuestra que la correlación entre la dimensión estabilidad/cambio y desempeño laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 16

Detallar la relación entre la autorrealización y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	171,111 ^a	35	0.000
Razón de verosimilitud	128.811	35	0.000
Asociación lineal por lineal	2.444	1	0.118
N de casos válidos	44		

a. 48 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,45.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 16, el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, se afirma que la dimensión autorrealización si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa Cruz 2022.

Tabla 17

Detallar la correlación entre la autorrealización y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022

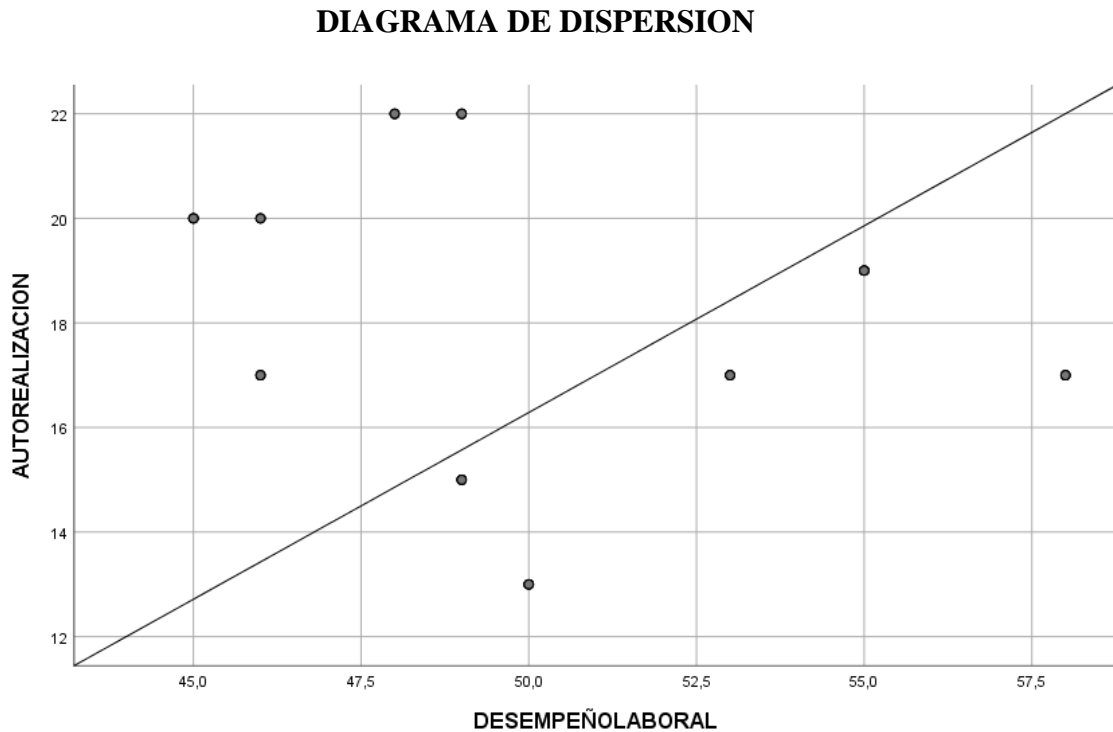
		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Autorrealizació n
Tau_b de Kendal l	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficient e de correlació n Sig. (bilateral)	1.000	-,249*
		N	44	44
	AUTOREALIZACION	Coeficient e de correlació n Sig. (bilateral)	-,249*	1.000
		N	44	44

INTERPRETACION

De igual forma, se puede mostrar en la Tabla 17 que el coeficiente de correlación es de $-0,249^*$, lo que significa que existe una correlación negativa muy débil entre la autopercepción y el desempeño laboral, pero con un nivel de significación por debajo

de cero.05 ($0,035 < 0,05$), se puede decir que la autorrealización está relacionada con la productividad laboral en el condado de Santa Cruz, 2022.

FIGURA 04



INTERPRETACIÓN

Según la Figura 04, se demuestra que la correlación entre la dimensión ético y el desarrollo sostenible es positiva muy débil; es decir ambas se mueven en la misma dirección.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo General

Análisis y discusión del objetivo general Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.

De Acuerdo A La Tabla 10 El Nivel De Significancia Es Menor Que 0.05 ($0.002 < 0.05$); Por Lo Tanto; Aceptamos La Hipótesis Alternativa Y Rechazamos La Hipótesis Nula; Es Decir el clima organizacional Si Se Relaciona Significativamente Con El desempeño laboral En Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital De Santa Cruz, 2022. En este resultado concuerdan con. También Vargas (2019), Se realizó un cuestionario indicando que la adecuada gestión del clima organizacional (incluyendo los comportamientos que se dan dentro de la organización, sus integrantes y la empresa) es uno de los factores que inciden en la mejora del desempeño organizacional. Mejorar el desempeño de los empleados. Asimismo, Según Chiavenato (2007): "El ambiente organizacional describe el impacto del ambiente en la motivación de los miembros y se puede describir como la calidad o las características del ambiente organizacional que los miembros perciben o experimentan e influyen. El término motiva a los participantes. Varios tipos de clima organizacional funcionan muy bien en situaciones donde se satisfacen necesidades y motivaciones y no se satisfacen El clima organizacional funciona muy bien para las personas, afecta las condiciones motivacionales y actúa sobre ellas como si fueran el motor y el opuesto entre su estado motivacional y el clima organizacional. Qué tal estás Estos días"

De igual forma, Fuchs (1997), El sistema de calificación del desempeño indica que es un conjunto de mecanismos que permiten a las personas interpretar el tono en el que las personas están contribuyendo al volumen que consumen dentro de la organización y el contenido de las normas aplicables a los alimentos. Necesito una empresa. Promueve actividades necesarias para el crecimiento de sus relaciones e individuos, aumentando así futuras incorporaciones.

De acuerdo a los resultados, según mi experiencia laboral los trabajadores de las instituciones socialmente administrados deben de tener un clima organizacional cálidos para así aumentar el desempeño laboral.

Objetivos Específicos 01

Análisis y discusión del objetivo específico 1 Describir el clima organizacional entre los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz para 2022.

Según la tabla 1 El 50.0% De Los Colaboradores Encuestados De La Municipalidad De Santa Cruz; Opinaron Que El Nivel De Responsabilidad Es Alto; El 38.6% Opinaron Que Tiene Un Nivel Medio; Y El 11.4% Restante Opinaron Que El Nivel Es Bajo, en tanto Flores (2020), también realizó una encuesta mostrando que el 46% del clima organizacional está en malas condiciones y el 58% del trabajo está en malas condiciones. Encontramos que el nivel de hipótesis alternativa fue 0.00 y el más bajo fue 0.05 Esto Significa que se rechaza la hipótesis nula y se establece la relación entre las variables. y se sabe lo que dice la hipótesis de investigación. De manera similar, la correlación de Spearman muestra un valor de 0,320, lo que indica un bajo grado de correlación positiva. Según Lapo (2018), los resultados muestran que el clima organizacional permite el aprendizaje de actitudes positivas en el trabajo, como el confort sindical y el ajuste organizacional emocional, influyen en la orientación social. Se confirmó el talento simbólico del clima organizacional y la carta de condena de las variables de formación de actitudes en el lugar de trabajo hacia variables de orientación social. Según Moss (1974): Definió el clima social como una característica del entorno, basada en las percepciones de las personas sobre un entorno particular. Hay varios aspectos en la relación entre estos entornos. Según mi experiencia laboral, confirman la significación del clima organizacional, caracterizada por la entrega de las organizaciones esperan que el clima organizacional con el progreso en el ambiente laboral para así tener un desempeño favorable

Objetivos Específicos 02

Análisis y discusión del objetivo específico 2 Establecer el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.

El 38.6% de los colaboradores encuestados en la Municipalidad De Santa Cruz; opinaron que el desempeño laboral tiene un nivel bajo; el 31.8% opinaron que tiene un nivel regular; y el 29.5% restante opinaron que tiene un nivel malo.). Llegó a la conclusión de que el flujo de aire del 50% de las organizaciones era inadecuado y el desempeño profesional del personal se mantuvo constantemente alto. Dado el valor actual de 0.675 para la R de Pearson, También Existe una correlación significativa entre las dos variables. Esto muestra a los malvados vientos en una organización afectan las actividades de los empleados en la organización De igual forma, Cárdena (2019) Dado que el coeficiente de correlación de Pearson en un solo código es de 0.447, realizamos una encuesta que concluyó que el clima organizacional está muy relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores del distrito de Chakamba. El número binario es 0,000, que está por debajo del nivel de significancia de 0,05. Esto muestra que el desempeño de empleados está mejorando incluso si conocen el entorno organizacional. De manera similar, con un nivel de confianza del 95 %, existe suficiente evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula de modo que la hipótesis alternativa sea aceptable. Según Chiavenato (2008). La evaluación del desempeño es la evaluación sistemática del desempeño de un individuo en términos de actividades realizadas, metas y logros, habilidades existentes y potencial de desarrollo, y demuestra los valores, la excelencia y las habilidades de la persona. principalmente contribuyen al funcionamiento de la organización. De acuerdo a mi experiencia profesional y laboral se busca convencer las obligaciones de personas, entre el cual se mantiene y ayuda en el desarrollo, a conseguir las metas trazadas.

Objetivos Específicos 03

Análisis y discusión del objetivo específico 3 Explicar la relación entre las relaciones laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.

Así mismo, en la tabla 13 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es $-0,278^*$, lo que significa entre la dimensión relaciones laborales y el desempeño laboral, existe una correlación negativa débil. Pero de acuerdo al nivel de significación menor al 0.05 ($0.018 > 0.05$), se puede concluir que la dimensión relaciona laborales si se relaciona con desempeño laboral en municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022. De igual forma, Marleny (2018) mostró que los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva muy alta y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral ($r=0.871$ y $p_value=0.000$). .. Esto explica el clima organizacional que representa el 75,8% (r^2). La causa del cambio es probablemente. La correlación entre clima organizacional y aspectos de desempeño fue positiva, alta e importante. Entre estructura organizacional y desempeño laboral ($r = 0.789$ y $p_value = 0.000$). Proceso organizacional y desempeño laboral ($r = 0.919$ y $p_valor = 0.000$), productividad laboral ($r = 0.782$ y $p_valor = 0.000$), motivación y desempeño laboral ($r = 0.768$ y $p_valor = 0.000$), comunicación y productividad laboral (r Entre = $0,722$) y $p_valor = 0,000$). En otras palabras, cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será la gente de Bella Vista. También los resultados coinciden Según Dessler (2001), Las cuentas de logros son cuentas personales de rendimiento actual o pasado que no cumplen con los criterios establecidos y un rendimiento excepcional. De igual manera, según mi experiencia laboral y profesional, las relaciones laborales, en el desempeño laboral de la municipalidad de santa cruz, deben cumplirse con las reglas y regulaciones que rigen legalmente las actividades dentro de la institución.

Objetivos Específicos 04

Análisis y discusión del objetivo específico 4 Describir la relación entre la estabilidad/cambio y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022

De acuerdo a la tabla 12 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, se afirma que la dimensión estabilidad/cambio si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa Cruz 2022. Ante ello De igual forma, Vásquez (2016) Correlación entre los cambios en el clima organizacional y los resultados de Compartamos Financiera S.A. alto porque El resultado de la prueba de chi cuadrado es 0,05. Esto significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De igual forma, Romero (2019) Los estudios muestran que el factor de productividad laboral se encuentra en un nivel alto. De igual forma, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.671, indicando un vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Asociación Mezquita de Piura. El resultado es un entorno bien organizado. Esto afecta directamente el desempeño de las empresas relacionadas con las instituciones financieras. También coinciden con **Moos (1974)**, saber qué se espera en su trabajo diario, cómo interpretar los horarios y reglas de trabajo, cómo los gerentes pueden frustrarse con el cambio y la gestión de los empleados, la importancia de las nuevas ofertas y un entorno corporal cambiante. crear un ambiente de trabajo cómodo. Según mi experiencia laboral y profesional, deben cumplir con las normas de conducta acorde con la estabilidad/cambio para la actividad con las nuevas propuestas implantadas; para así, desempeñar como misión, a partir de la cultura institucional.

Objetivos Específicos 05

Análisis y discusión del objetivo específico 5 Detallar la relación entre la autorrealización y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.

Así mismo, en la tabla 17 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es $-0,249^*$, lo que significa que entre la autorrealización y desempeño laboral, existe una correlación negativa muy débil, pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ($0.035 < 0.05$), se puede concluir que la autorrealización si se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022. Por su parte, Vargas (2019) Esta es una de las variables que la gestión de la adaptación cultural, incluyendo las actividades realizadas dentro de una organización, sus miembros y la empresa, influye en la capacidad de un empleado para desempeñar sus funciones. También muestra lo que es. De igual manera, Livias (2019) Realizo un estudio y concluimos que existe una relación bastante directa entre estas dos variables con un coeficiente de correlación de 0,616 segun Maslow (1970) que es el pico de satisfacción de las necesidades humanas, es la necesidad psicológica más alta del hombre. Estos incluyen el desarrollo del potencial humano de un individuo: la auto aceptación, el mantenimiento de relaciones saludables con los demás (empatía, honestidad, estabilidad), la capacidad de vivir feliz en el presente, todo eso, etc. Según mi experiencia laboral, se debe impulsar un cambio de enfoque, pasando de acciones de autorrealización, que consideren continuamente los aspectos, y aceptando las ideas, tener confianza y empatía.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El ambiente organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de santa cruz,2022 de negociación al cota de significancia es último que 0.05 ($0.002 < 0.05$); Por Lo Tanto, Aceptamos La Hipótesis Alternativa Y Rechazamos La Hipótesis Nula
- SEGUNDA:** El 50.0% De Los Colaboradores Encuestados opinaron que el clima organizacional Es Alto De La Municipalidad De Santa Cruz 2022; y el 38.6% opinaron que tiene un nivel medio
- TERCERA:** 38,6% para los empleados encuestados en el municipio de Santa Cruz; creen que el desempeño laboral es bajo; El 31,8% dijo que las actividades solidarias tienen un nivel regular. Y el 29,5% restante piensa que tiene mal nivel
- CUARTA:** La medida de la relación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en el nivel de significancia por debajo de 0,05 ($0,000 < 0,05$).
- QUINTA:** La dimensión estabilidad/cambio si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa Cruz 2022. debido que el coeficiente de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$)

SEXTA: La Dimensión autorrealización si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa Cruz 2022. De acuerdo con el nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$),

9.2. RECOMENDACIONES

Primero: Para mejorar el nivel del ambiente organizacional, la gerencia debe permitir que los empleados se sientan parte de un equipo. cuando se atiende adecuadamente, esto crea un sentido de pertenencia a la organización, cuando los empleados sienten que tienen espacio para participar y que su trabajo está contribuyendo a la motivación, los empleados necesitan comprender el paradero de la organización. cima. Los directores deben crear un entorno de comunicación participativo donde los empleados puedan hablar, expresarse sin miedo y expresar libremente sus opiniones.

Segundo: Para aumentar el nivel de responsabilidad, la gerencia debe desarrollar cuestionarios para medir el compromiso de los empleados y estimular el dinamismo para informar a los empleados sobre formas de desarrollo y vinculación psicológica positiva. Desarrollar diferentes actividades para cada grupo de empleados de acuerdo con sus características.

Tercero: Con el fin de aumentar el nivel de productividad laboral, se propone que la dirección implemente planes de desarrollo del personal, teniendo en cuenta los proyectos personales de los empleados y su relación con su carrera profesional. y desarrollar actividades adicionales para ayudar a mejorar su desempeño. Esto significa que el director debe estar al tanto de la política de la organización con respecto a las oportunidades de carrera que puedan surgir.

Cuarto: Elevar el nivel de las relaciones laborales. Los gerentes deben prestar más atención a sus empleados para comprender sus necesidades y, al mismo tiempo, establecer relaciones positivas con otros colegas, brindando a todos tiempo, atención, cuidado y apoyo emocional para fortalecer los equipos para que funcionen de manera más efectiva en el servicio. Proponer

Quinto: Nivel mejorado de estabilidad/cambio. Los gerentes deben celebrar reuniones y hablar con los empleados sobre el progreso de la organización. Lo mismo ocurre con el desarrollo de diferentes planes de trabajo. Además, ayudan a los empleados en sus funciones para cumplir con eficacia sus funciones y garantizar la calidad del servicio.

Sexto: Continuar mejorando el desempeño organizacional y las variables de "buen" desempeño a través de eventos o talleres que promuevan ambientes laborales aceptables. También desarrollan diagnósticos de talento humano para identificar las fortalezas y debilidades de los empleados. A partir de los resultados, proponer acciones de mejora.

10. AGRADECIMIENTO

Desde el principio, quiero agradecer a Dios, por iluminarme todos estos años y permitirme llegar hasta acá y no rendirme.

Para mis padres por su apoyo total, constantemente me apoyan, con sus palabras de aliento, con sus acciones o económicamente, mi familia es mi gran soporte y motivación, todo lo que soy se los debo a ellos, Dios me los bendiga siempre.

Agradezco a mis amigos que, de una u otra manera, también me apoyaron. También agradezco a mi amigo Andrés que desde el cielo está orgulloso de mí, por lo que estoy logrando día a día, que ha sido una motivación para mí para poder realizar esta investigación.

También, agradecer a mi asesor Lic. Jorge Lujan Torres por haberme ayudado a concluir mi informe de tesis de manera pacienzosa y sin ninguna inconveniencia.

11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

Azabache, M. & Bedón, M. (2016). *Influencia del clima organizacional en desempeño laboral de trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de moche* (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Trujillo
Benedicto XVI, Trujillo

<https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/230>

- Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos* (11ª ed.). México: Thomson.
- Bohlander, G., Sherman, A., Snell, S. y Nova, M. P. (2003). *Administración de recursos humanos*. Madrid: Thomson.
- Brunet, L. (2014). *El clima del trabajo en las organizaciones*. México: Trillas Editorial.
- Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos* (11ª ed.). México: Thomson.
- Díaz, F. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de puente piedra* (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, N. (2019) *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En La Municipalidad Provincial De Churcampa - 2019* Para Optar El Título Profesional De Licenciado En Administración Y Negocios Internacionales
<http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/334/CARDENAS%20CASTILLO%20NADIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caro, Fy Gómez, A. (2019), "*Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I – Comas, 2019.*" TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO DE GERENCIA EN SALUD
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos y el Capital Humano en las Organizaciones*. México: McGraw – Hill/Interamericana editores S.A. de C.V.
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3nde%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos y el Capital Humano en las Organizaciones*. México: McGraw – Hill/Interamericana editores S.A. de C.V.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/114554000/>

Díaz, F. (2017). *Clima organizacional y eficiencia laboral de los empleados en el Distrito Ciudad de Puente Piedra* (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, Lima.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5835>

Fernández, J (2019) *Clima organizacional y eficiencia laboral de los empleados de la sede de la Oficina Regional Norte INPE Chiclayo 2019 para elegir el título de carrera Licenciatura en Administración*

<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7919>

Flores, s (2020) *El clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la unidad de gestión educativa local Mariscal Cáeres, Juanjuí - 2020*
TEMA LOGROS A NIVEL DE ACADEMIA DE: Maestría En Administración Pública

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8312>

Fuchs, B. C. (1997). *Sistema de evaluación y mejoramiento de desempeño*. Revista *El Diario*, Universidad Adolfo Ibáñez. Santiago de Chile: Escuela de Negocios.

Lapo, M. (2018) *Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Pro social de los Profesionales de la Salud del Guayas* Ecuador

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12609/LAPO_INFLUENCIA_LABORALES_PROFESIONALES.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Livias,A (2019), *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Acochaca, Provincia De Asuncion, Departamento De Ancash, 2019*; Tesis Para Optar El Título Profesional De Licenciada En Administración
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

María,s(2017),*El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima-2017* TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión Pública.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23533/Serrano_IMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marleny,ch (2018), *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión – Sechura - 2018*”, tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo

Montoya, César Alveiro. (2009). *Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano. Visión de futuro, 11(1)* Recuperado en 28 de agosto de 2018, de
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28821>

Moos, R. (2008). *A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research.* (4th Ed.). Palo Alto, California: Mind Garden, Inc.
<https://www.worldcat.org/title/preliminary-manual-for-family-environment-scale-work-environment-scale-group-environment-scale/oclc/555883150?referer=br&ht=edition>

Moos, R., Insel, P.M. & Humphrey, B. (1974). *Preliminary Manual for Family Environment Scale; Work Environment Scale and Group Environment Scale*. Palo Alto, CA: National Press Book.

<https://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1985/vol2/arti1.htm>

Palomino, M. y Peña, R. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería venoplast Ltda.* (Tesis de licenciatura, Universidad de Cartagena) Colombia.

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/3991>

Peralta, p (2019), *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de una empresa tercerizadora en Lima - Perú Nivel profesional Trabajando para obtener la licenciatura en administración de empresas*

<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/1102/37>

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Pretince Hall.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). México: Pearson.

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins,+S.+P.+\(2004\).+Comportamiento+organizacional+\(10%C2%AA+ed.\).+M%C3%A9xico:+Pearson.&ots=YL7dakpd1e&sig=zMPvk27 ttQbtRZxWavXDspYPSI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins,+S.+P.+(2004).+Comportamiento+organizacional+(10%C2%AA+ed.).+M%C3%A9xico:+Pearson.&ots=YL7dakpd1e&sig=zMPvk27 ttQbtRZxWavXDspYPSI#v=onepage&q&f=false)

Romero, S(2019), “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, Agencia Moshoqueque, 2019*” Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Administración con mención en Gerencia Empresarial

https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9368/Romero_Carmen_Susan_Janet.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solano, S. (2017). *El clima organizacional y la eficiencia laboral de los empleados en la gestión territorial Huallaga Central - Juanjui* (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Tarapoto

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1725>

Sumath David J (2002), *Productividad Recuperado de:*

<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/7268/Capitulo1.pdf>

Vargas, L (2019), *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Ahorro y Crédito Ciudad de Arequipa Tacna*, 2019; Ingeniero de Ventas

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.50012969/1165/VargasSalasLiliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez (2016). *Clima organizacional y desempeño de los empleados, Compartamos Financiera S.A.* Trujillo (Tesis de Universidad). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/952>

Zans, AJ, (2017). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa, UNAN - Managua en el periodo 2016.* (Tesis de Grado para optar a la Maestría) Maestría en Administración de Empresas). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad Regional Multidisciplinaria de Managua Matagalpa. Tomado de

<http://repositorio.unan.edu.ni/7/1/5805.pdf>.

12. ANEXOS Y APÉNDICES

ANEXOS

Anexos N°01



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Realicé una investigación sobre la relación entre “clima organizacional y desempeño de los empleados en la ciudad de Santa Cruz 2022”. Gracias por su cooperación. Por su valiosa cooperación y contribución, proporcione la información necesaria respondiendo de manera clara y honesta a esta revisión.

PARTE I

En la primera parte de esta encuesta, te hice una serie de preguntas, pon una (X) en la casilla que creas que es correcta.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 4 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)
- 6.

PARTE II

A continuación, se presenta una serie de preguntas sobre la relación que existe entre el Clima Organizacional, seguidas de escalas de calificación para estas variables de la encuesta. Por favor marque (X) la opción que corresponda a su opinión en cada caso específico.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Clima Organizacional	1	2	3	4	5
1. ¿Te identificas en dar solución a los problemas de la institución?					
2. ¿Consideras que te pones la camiseta de la institución?					
3. ¿Existe unión entre los colaboradores y el gerente?					
4. ¿Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?					
5. ¿Se mantienen relaciones de amistad, apoyo y compañerismo entre los compañeros?					
6. ¿La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida?					
7. ¿Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas?					
8. ¿La manera como el jefe controla y evalúa el trabajo es la aceptable.?					
9. ¿La manera como el jefe controla y evalúa el trabajo es la aceptable.?					
10. ¿En su área existe oportunidad para realizar ideas sobre cosas nuevas.?					
11. ¿Consideras a los cambios como una oportunidad y me adapto fácilmente.?					
12. ¿Tengo definidas las funciones del puesto y MIS responsabilidades?					
13. ¿En el trabajo me permite tomar iniciativas propias de mi cargo,?					
14. ¿La organización de la municipalidad me permite cumplir con todas mis metas y objetivos.?					
15. ¿Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.?					
16. ¿El personal trabaja muy intensamente.?					

III PARTE

A continuación, se presentan una serie de preguntas sobre la escala de calificación del desempeño para esta variable de investigación. En cada caso, marque la opción (X) que más se ajuste a su opinión.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Desempeño					
	1	2	3	4	5
17¿ Manifiesta nuevas soluciones ante ´problemas de trabajo?					
18 ¿asume la responsabilidad de los efectos negativos de sus acciones. ?					
19¿Cumples adecuadamente con las funciones de tu puesto?					
20¿Admito mis errores y trato de no volver a cometerlos?					
21¿Soy proactivo en las tareas encomendadas?					
22¿Trabajo en equipo con mis compañeros para lograr metas?					
23¿Cumple con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario?					
24¿Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cobertura la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio.?					
25¿ ¿Cree que los trabajadores se esfuerzan por alcanzar sus objetivos en el trabajo?					
26¿Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la Institución?					
27¿Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas?					
28¿El servicio que brinda, cumple con los procesos establecidos por la institución?					
29¿Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido?					

Anexo 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DISEÑO DE INVESTIGACION
<p>"Clima Organizacional y Desempeño de los Trabajadores en la municipalidad de Santa Cruz, 2020"</p>	<p>¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Describir el clima organizacional entre los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz para 2022. Establecer el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022. Explicar la relación entre las relaciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022. Describir la relación entre la estabilidad/cambio y el desempeño laboral en los</p>	<p>H1: El clima organizacional se vincula significativamente con el desempeño laboral en el municipio de Santa Cruz, 2022.</p> <p>H0: el clima organizacional no se vincula significativamente con el desempeño laboral municipio de Santa Cruz 2022</p>	<p>Tipo y Diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipo básica - Su alcance es Descriptivo correlacional - El diseño es no experimental de corte transversal <p>Población y Muestra:</p> <p>La muestra fue la misma cantidad que la población, siendo la cantidad de 44 colaboradores</p> <p>Técnicas e instrumentos de investigación:</p>

		<p>trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.</p> <p>Detallar la relación entre la autorrealización y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz, 2022.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Técnica <ul style="list-style-type: none"> ○ La encuesta - Instrumento - El cuestionario
--	--	--	--	--

APÉNDICES

APENDICE 1

Estadística de fiabilidad CLIMA ORGANIZACIONAL

Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.848	16

APÉNDICE 2

Total, de elementos

CLIMA ORGANIZACIONAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	53.70	61.344	0.525	0.838
VAR00002	52.90	70.544	0.617	0.839
VAR00003	53.30	66.233	0.540	0.835
VAR00004	53.90	66.322	0.652	0.831
VAR00005	53.10	69.433	0.351	0.845
VAR00006	53.30	66.233	0.380	0.846
VAR00007	53.50	66.056	0.552	0.835
VAR00008	53.10	69.656	0.530	0.839
VAR00009	53.50	64.722	0.419	0.845
VAR00010	53.20	71.733	0.451	0.843
VAR00011	53.70	64.900	0.582	0.833
VAR00012	53.00	70.222	0.318	0.846
VAR00013	53.10	68.544	0.497	0.839
VAR00014	53.60	61.156	0.525	0.839
VAR00015	53.60	68.711	0.580	0.836

VAR00016	53.00	68.889	0.508	0.838
----------	-------	--------	-------	-------

APÉNDICE 3
BASE DE DATOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

ID	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15	ITM16
1	1	4	3	3	3	5	4	4	1	4	3	3	3	4	3	4
2	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4
4	2	4	3	2	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	5
6	4	5	5	4	4	2	4	3	2	4	3	5	5	3	4	5
7	5	4	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3
8	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	3	4
9	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
10	1	3	3	2	4	2	1	3	2	3	1	4	3	1	2	3

APÉNDICE 4
fiabilidad
DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.805	13

APÉNDICE 5
Total, de elementos
DESEMPEÑO LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00017	46.00	15.556	0.447	0.792
VAR00018	45.80	14.844	0.620	0.777
VAR00019	46.30	13.789	0.539	0.784
VAR00020	45.80	16.178	0.629	0.788
VAR00021	46.10	14.989	0.371	0.802
VAR00022	46.70	16.233	0.432	0.794
VAR00023	46.00	15.333	0.500	0.787
VAR00024	46.70	15.789	0.170	0.832
VAR00025	46.30	15.789	0.444	0.792
VAR00026	45.90	15.211	0.665	0.778
VAR00027	45.70	15.122	0.479	0.789
VAR00028	45.70	15.567	0.641	0.782
VAR00029	45.80	16.844	0.360	0.800

APÉNDICE 6
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ID	ITM17	ITM18	ITM19	ITM20	ITM21	ITM22	ITM23	ITM24	ITM25	ITM26	ITM27	ITM28	ITM29
1	4	4	2	4	5	3	4	1	3	4	4	4	4
2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4
5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
8	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
9	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
10	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4



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

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **“Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Santa Cruz, 2022”**

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: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad

– Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la influencia del Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Santa Cruz, 2022.

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


TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Clima Organizacional Y Desempeño En Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Santa Cruz, 2022.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Relaciones laborales	¿Te identificas en dar solución a los problemas de la institución?	4	4	4	4	
	¿Consideras que te pones la camiseta de la institución?	4	4	4	4	
	¿Existe unión entre los colaboradores y el gerente?	4	4	4	4	
	¿Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?	4	4	4	4	
	¿Entre los colaboradores se mantiene relaciones de confraternidad, apoyo y Compañerismo?	4	4	4	4	
Estabilidad/cambio	¿La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida?	4	4	4	4	
	¿Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas	4	4	4	4	
	¿La manera como el jefe controla y evalúa el trabajo es la aceptable?	4	4	4	4	
	¿La manera como el jefe controla y evalúa el trabajo es la aceptable?	4	4	4	4	
	¿En su área existe oportunidad para realizar ideas sobre cosas nuevas?	4	4	4	4	
	¿Considero a los cambios como una oportunidad y me adapto fácilmente?	4	4	4	4	
	¿Tengo definidas las funciones del puesto y MIS responsabilidades?	4	4	4	4	

Autorrealización	¿En el trabajo me permite tomar iniciativas propias de mi cargo?	4	4	4	4	
	¿La organización de la municipalidad me permite cumplir con todas mis metas y objetivos?	4	4	4	4	
	¿Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	4	4	4	4	
	El personal trabaja muy intensamente?	4	4	4	4	
Comportamiento	¿Manifiesta nuevas soluciones ante problemas de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones?	4	4	4	4	
Evaluación del Desempeño	¿Cumples adecuadamente con las funciones de tu puesto?	4	4	4	4	
	¿Admito mis errores y trato de no volver a cometerlos?	4	4	4	4	
	¿Soy proactivo en las tareas encomendadas?	4	4	4	4	
	¿Trabajo en equipo con mis compañeros para lograr metas?	4	4	4	4	
Logro de Resultados	¿Cumple con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario?	4	4	4	4	
	¿Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cubrir la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que los trabajadores					

	se esfuerzan por cumplir sus objetivos en el trabajo?	4	4	4	4	
Productividad	¿Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la Institución.	4	4	4	4	
	¿Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas?	4	4	4	4	
	¿El servicio que brinda, cumple con los procesos establecidos por la institución?	4	4	4	4	
	¿Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido?	4	4	4	4	

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	SI X	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez			Fecha: 08-04-2022
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavvv@hotmail.com	

Calificar de 1 a 4 puntos.



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

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: “**Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Santa Cruz, 2022**”.

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: LUIS ALBERTO VIGO BARDALES

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACION Y FINANZAS

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: CONTADOR PUBLICO

TIEMPO: 11 AÑOS. CARGO ACTUAL: SECRETARIO ACADEMICO DE LA FCEYA

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la influencia del Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Santa Cruz, 2022.

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.

Autorrealización	¿En el trabajo me permite tomar iniciativas propias de mi cargo?	4	4	4	4	
	¿La organización de la municipalidad me permite cumplir con todas mis metas y objetivos?	4	4	4	4	
	¿Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	4	4	4	4	
	El personal trabaja muy intensamente?	4	4	4	4	
Comportamiento	¿Manifiesta nuevas soluciones ante problemas de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones?	4	4	4	4	
Evaluación del Desempeño	¿Cumples adecuadamente con las funciones de tu puesto?	4	4	4	4	
	¿Admito mis errores y trato de no volver a cometerlos?	4	4	4	4	
	¿Soy proactivo en las tareas encomendadas?	4	4	4	4	
	¿Trabajo en equipo con mis compañeros para lograr metas?	4	4	4	4	
Logro de Resultados	¿Cumple con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario?	4	4	4	4	
	¿Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para coberturar la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que los trabajadores					

	se esfuerzan por cumplir sus objetivos en el trabajo?	4	4	4	4	
Productividad	¿Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la Institución.	4	4	4	4	
	¿Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas?	4	4	4	4	
	¿El servicio que brinda, cumple con los procesos establecidos por la institución?	4	4	4	4	
	¿Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido?	4	4	4	4	

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	SI	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MSC. LIC. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES		Fecha: 6/04/22	
Firma:		Teléfono: 943 607 537	Email: luis_vigob@yahoo.es



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

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **“Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Santa Cruz, 2022”**.

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: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33AÑOS. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la influencia del Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Santa Cruz, 2022.

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

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Clima Organizacional Y Desempeño En Los Trabajadores De La Municipalidad
Distrital De Santa Cruz, 2022.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Relaciones laborales	¿Te identificas en dar solución a los problemas de la institución?	4	4	4	4	
	¿Consideras que te pones la camiseta de la institución?	4	4	4	4	
	¿Existe unión entre los colaboradores y el gerente?	4	4	4	4	
	¿Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?	4	4	4	4	
	¿Entre los colaboradores se mantiene relaciones de confraternidad, apoyo y Compañerismo?	4	4	4	4	
Estabilidad/cambio	¿La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida?	4	4	4	4	
	¿Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas	4	4	4	4	
	¿La manera como el jefe controla y evalúa el trabajo es la aceptable?	4	4	4	4	
	¿La manera como el jefe controla y evalúa el trabajo es la aceptable?	4	4	4	4	
	¿En su área existe oportunidad	4	4	4	4	

	para realizar ideas sobre cosas nuevas?					
	¿Considero a los cambios como una oportunidad y me adapto fácilmente?	4	4	4	4	
Autorrealización	¿Tengo definidas las funciones del puesto y mis responsabilidades?	4	4	4	4	
	¿En el trabajo me permite tomar iniciativas propias de mi cargo?	4	4	4	4	
	¿La organización de la municipalidad me permite cumplir con todas mis metas y objetivos?	4	4	4	4	
	¿Existe una continua presión para que no se deje de trabajar?	4	4	4	4	
	¿El personal trabaja muy intensamente?	4	4	4	4	
Comportamiento	¿Manifiesta nuevas soluciones ante problemas de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones?	4	4	4	4	
	¿Cumples adecuadamente con las funciones de tu puesto?	4	4	4	4	

Evaluación del Desempeño	¿Admito mis errores y trato de no volver a cometerlos?	4	4	4	4	
	¿Soy proactivo en las tareas encomendadas?	4	4	4	4	
	¿Trabajo en equipo con mis compañeros para lograr metas?	4	4	4	4	
Logro de Resultados	¿Cumple con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario?	4	4	4	4	
	¿Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cobertura la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que los trabajadores se esfuerzan por cumplir sus objetivos en el trabajo?	4	4	4	4	
Productividad	¿Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la Institución?	4	4	4	4	
	¿Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas?	4	4	4	4	
	¿El servicio que brinda, cumple con los procesos	4	4	4	4	

	establecidos por la institución?					
	¿Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido?	4	4	4	4	

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	SI	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.			Fecha: 6/04/22
  Firma:	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	

