



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO, 2017.**

**PARA OBTAR EL GRADO DE BACHILLER DE
ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Solano Núñez Mónica Yuliana

Asesor

MBA. Alvarado Castillo Wilder Ángel

Línea de Investigación

Talento Humano y Comportamiento Organizacional

Pimentel - Perú

2017

TÍTULO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD

AUTOR:

MÓNICA YULIANA SOLANO NÚÑEZ

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación se realizó en el departamento de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad Provincial de San Ignacio. Teniendo como gran objetivo principal encontrar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Para capitalizar y recopilar la información se aplicó una encuesta a 33 trabajadores de la gerencia Administrativa y de las sub gerencias de la Municipalidad de San Ignacio, entre los cuales se tuvieron trabajadores nombrados y contratados los quienes vienen laborando en la municipalidad durante el período, 2017. Se utilizó como instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable. Para la variable del clima organizacional se le determinó 10 ítems, asimismo para la variable desempeño laboral, se le asignó 10 ítems, para lo cual se aplicó una escala de Likert, haciendo un total de 20 preguntas en el cuestionario, los resultados obtenidos fueron que el clima organizacional tiene una relación muy directa debido a que los trabajadores se les brinda un buen clima esto permitirá que se desempeñen y logren de una manera más efectiva lo que permitirá obtener un buen desempeño laboral.

Durante la investigación se llegó a varias conclusiones, en una de ellas se manifiesta que los trabajadores de la gerencia administrativa de la Municipalidad Distrital de San Ignacio logran algunas veces realizar un desempeño regular. Con referencia al objetivo general se determina que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE

Clima Organizacional y Desempeño Laboral

ABSTRACT

The following research work was carried out in the Department of Administrative Management of the Provincial Municipality of San Ignacio. Having as main objective to find the relationship that exists between the organizational climate and work performance. To capitalize and collect the information, a survey was applied to 33 workers of the administrative management and the sub-managements of the Municipality of San Ignacio, among whom there were appointed and hired workers who have been working in the municipality during the period, 2017. It was used as a data collection instrument, a questionnaire was applied for each variable. For the organizational climate variable, 10 items were determined, and for the work performance variable, 10 items were assigned, for which a Likert scale was applied, making a total of 20 questions in the questionnaire. The results obtained were that the organizational climate has a very direct relationship because the workers are provided with a good climate, this will allow them to perform and achieve in a more effective way, which will allow them to obtain good work performance. During the investigation several conclusions were reached, one of which states that the administrative management workers of the District Municipality of San Ignacio sometimes achieve a regular performance. With reference to the general objective, it is determined that there is a significant relationship between the organizational climate and work performance.

Keywords: Organizational Climate and Work Performance

INDICE

| | |
|---|-----|
| TÍTULO: | ii |
| RESUMEN | iii |
| PALABRAS CLAVE | iii |
| ABSTRACT | iv |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 1.1 El problema de investigación | 5 |
| 1.2 Antecedentes | 6 |
| 1.3 Formulación del problema. | 9 |
| 1.4 Aspectos teóricos..... | 9 |
| 1.5 Objetivos | 12 |
| 1.6 Hipótesis | 12 |
| 1.7 Justificación..... | 12 |
| II. MATERIAL Y MÉTODOS | 14 |
| 2.1. Tipo y diseño de la investigación | 14 |
| 2.2. Población y muestra..... | 14 |
| 2.3. Variables | 15 |
| 2.4. Operacionalización de variables..... | 15 |
| 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información | 18 |
| III. RESULTADOS..... | 19 |
| 3.1. Tablas y gráficos | 20 |
| IV. DISCUSIÓN | 43 |
| V. CONCLUSIONES | 46 |
| V.REFERENCIAS | 47 |
| ANEXOS | 51 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 variable: clima organizacional | 20 |
| Tabla 2 Existe relación interpersonal adecuada entre compañeros..... | 21 |
| Tabla 3 los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre trabajadores..... | 22 |
| Tabla 4 Entendimiento de los mensajes en la Municipalidad..... | 23 |
| Tabla 5 Suele tomar decisiones | 24 |
| Tabla 6 Es responsable del trabajo que realiza. | 25 |
| Tabla 7 El horario de trabajo es el adecuado..... | 26 |
| Tabla 8 Los beneficios de salud son adecuados | 26 |
| Tabla 9 Está de acuerdo con la asignación salarial recibida..... | 27 |
| Tabla 10 El medio ambiente donde trabaja es el adecuado..... | 28 |
| Tabla 11 El tiempo de vacaciones es suficiente..... | 30 |
| Tabla 12 Desempeño laboral | 31 |
| Tabla 13 Realiza eficientemente sus tareas. | 32 |
| Tabla 14 Cumple con eficacia su trabajo | 33 |
| Tabla 15 Cumple con las metas establecidas..... | 34 |
| Tabla 16 Cumple con las metas establecidas..... | 34 |
| Tabla 17 Suele cumplir con las tareas asignadas | 35 |
| Tabla 18 Conoce las funciones que desarrolla en su trabajo. | 36 |
| Tabla 19 Percepción de la calidad de trabajo. | 37 |
| Tabla 20 Su responsabilidad acorde a su capacidad profesional. | 38 |
| Tabla 21 Logra adaptarse a los cambios | 39 |
| Tabla 22 Desarrolla con liderazgo y cooperación su trabajo..... | 40 |

I. INTRODUCCIÓN.

I. INTRODUCCIÓN.

Para realizar el siguiente trabajo de investigación en el cual se determinó analizar el clima organizacional y el desempeño laboral de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de San Ignacio 2017 tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la misma organización.

La Población que se tuvo en consideración fue de 33 trabajadores y la muestra que se tomó fue la misma por contar con una población finita.

La investigación comprendió cinco capítulos.

En el primer capítulo se refiere al problema de investigación; se formula el problema general y los específicos; los trabajos previos, las bases teóricas, así como el objetivo general y los específicos, la metodología de la investigación que fue correlacional, de igual manera se hace la descripción de la hipótesis, el tipo y diseño de investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos, la operacionalización de las variables y la población del estudio.

El capítulo II, se presenta mediante el uso de tablas y figuras los resultados obtenidos consecuencia de las encuestas aplicadas al cliente interno de la Municipalidad.

En el capítulo III se proponen las conclusiones con sus respectivas recomendaciones.

En el capítulo IV se presenta el cronograma de actividades.

En el capítulo V se muestra, las referencias bibliográficas.

En la última parte del trabajo se presenta los anexos.

1.1 El problema de investigación

En el mundo la variable del clima organizacional tiene mucha relevancia en un mercado cada vez más competitivo, en el que los aspectos del clima organizacional pueden convertirse en factores extrínsecamente diferenciadores que preparen a una empresa a ser más exitosa que la competencia. Así se confirma en el actual medio empresarial e institucional, en estos últimos años se han acondicionado un sin número de estrategias para lograr un adecuado clima organizacional que le permitirá al trabajador desarrollar todas sus habilidades, talentos, destrezas, conocimientos, posibilidades, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello favorece y orienta al logro de los objetivos de la empresa.

Hace mucho tiempo atrás, los gerentes están otorgando una mayor importancia con respecto a la variable del clima organizacional que puede contribuir y dirigir a alcanzar los objetivos organizacionales y empresariales.

Según es la tradición, el clima organizacional ha sido visto como algo sin importancia e irrelevante. La gran preocupación principal de las áreas en algunas empresas se ha limitado a la administración de las listas de planillas del personal y las relaciones colectivas de trabajo. Actualmente aún existen algunas organizaciones que vienen funcionando bajo este enfoque tradicional. Sin embargo, este enfoque ha dado un giro 360° a nivel internacional y nacional, puesto que el ser humano necesita un contexto adecuado y apropiado ambiente para su desarrollo. Esto nos indicará que el éxito o el fracaso de las organizaciones va depender implícitamente de la percepción que tengan sus colaboradores con respecto a sus tareas y a la entidad. Es por ello que se para tener un resultado plenamente positivo se debería tomar en cuenta las medidas a implementar necesarias.

Por esta razón el clima organizacional, se convierte en un aspecto muy fundamental, pues el éxito dependerá principalmente de esto, tomando en cuenta a ello el ello el

talento humano de los colaboradores. Puesto que este se involucra mucho en el logro de los objetivos de todas las organizaciones. De esta manera el Clima organizacional se convierte en un socio valioso de todas los demás espacios.

Esta investigación, se concentró tanto en el clima organizacional como también el desempeño laboral de los colaboradores. Se reconoce que el clima organizacional es una piedra angular en la organización, pues tiene una relación directa con el desempeño laboral y esto a la vez, determinan el logro de todos los objetivos organizacionales. Para poder determinar el clima organizacional es necesario hacer las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las condiciones del clima organizacional que se dan a nivel global y cómo vienen siendo utilizadas en las organizaciones?, ¿Estas tendencias son adaptadas por las instituciones públicas?, ¿Qué estrategias se utilizan para aplicarlas?, ¿Cuáles son los resultados que se obtienen?, ¿Cómo son reflejadas estas tendencias por parte de los miembros de la organización?, ¿Qué procesos se deben de potenciar y qué procesos lo impiden?, las respuestas pueden ser distintas, de acuerdo al espacio, donde se va aplicar y todas ellas se respetan. Sin embargo su génesis no cambia por más que se aplique en diferentes espacios. . (Vargas, Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, 2015)

1.2 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Vargas (2015). En su su tesis La investigación: Efectos de una intervención sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: La Validez del contenido del presente instrumento es representativo de la propiedad que se esta midiendo, se analizó ítem a ítem, tanto en cuanto a su estructura gramatical y su presentación como revisando que estos fueran muestras de comportamientos representativos de lo que se pretendió medir. De igual forma se hizo la contrastación de la Validez ecológica, adicionalmente y por la relevancia que conlleva, se hace énfasis en que se cumplió también con el tipo de validez ecológica. Al respecto el diseño de la investigación consideró adecuadamente las circunstancias que de modo natural se dan en el contexto del fenómeno a estudiar. En este sentido, la información para la elaboración del cuestionario y los datos obtenidos en la

medición del clima organizacional provienen de los empleados en situaciones que le son naturales.

García (2015) en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses” con el objetivo de evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses para determinar proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el colegio, el presente estudio fue de tipo exploratorio-descriptivo-transversal. Para la presente investigación se tuvo una población compuesta por 85 docentes que trabajan en el colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, de los cuales 35 realizan clases en la modalidad PEP (desde nivel Medio Mayor hasta 5° año básico) y 50 en la modalidad PAI-PPV (desde 6° básico hasta IV medio). La muestra la componen 80 profesores del establecimiento, los que responden de manera libre y anónima la encuesta del presente estudio. Llegó a la siguiente conclusión: El Clima organizacional cumple un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) denota su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción.

Cordova (2015) en su investigación que lleva por nombre: *Percepción del clima organizacional en los trabajadores de la contraloría municipal de Maracaibo*. El trabajo está orientado a medir y evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. La población utilizada para la presente investigación, estuvo conformada por 112 trabajadores, de la contraloría municipal de Maracaibo, las características de estos sujetos fueron las siguientes: 44 personas del sexo masculino, 68 personas del sexo femenino, con edades comprendidas entre 18 y 69 años, y con un estimado de 1 a 20 años de experiencia en la institución. Para la recolección de la información sobre la variable de percepción del clima organizacional, se seleccionó como instrumento de medición el cuestionario auto-administrado diseñado por Cangas y Labarca (1997). La investigación arrojó como resultado, que la percepción global del clima organizacional hubo prevalencia del nivel intermedio positiva, debido a que la mayor

distribución de los sujetos se agruparon en esa categoría (56,8%). Como conclusión, se obtuvo una percepción positiva en el clima organizacional.

Antecedentes Nacionales

Vargas (2015), en su investigación *La nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: Los procesos de gestión de evaluaciones de desempeño están teniendo grandes cambios con la finalidad de adaptarse a las nuevas adecuaciones de los contextos actuales, el estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de adecuación de la gestión de la evaluación de desempeño, así como de su adaptación a los nuevos tiempos, establece un grato desafío que las empresas deberán enfrentar decisivamente en los escenarios de las empresas globalizados, si desean ser más competitivos y permanecer en ellas.

Walter, Adolfina y Oferlinda (2014), de su tesis “Motivación y Clima Laboral en Trabajadores de Instituciones Universitarias” La muestra estuvo conformada por 473 colaboradores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres Universidades Privadas de Lima. Su estudio arrojó como resultados, Niveles altos de poder, se detectan en un 12% los varones y un 7% de mujeres; 13% de docentes y en 10% de trabajadores con más de 5 años de tiempo de servicios. Resalta una necesidad de afiliación alta en un porcentaje de 11% en varones y 12% de docentes. No se detectan porcentajes altos en la necesidad de gran logro.

Referente al clima laboral, se evidencia en un 75% en todos los casos, una percepción realmente buena de la misma; mientras que lo percibe como Motivador sólo un 3% de los varones, 4% de administrativos y 4% de trabajadores hasta 5 años de servicios; esta atribución de clima motivador no se expresa en mujeres docentes, ni en trabajadores con más de 5 años de servicios. Un 23% de las mujeres, 19% de trabajadores administrativos y un 20% de quienes tienen hasta 5 años. Los niveles medios de motivación organizacional a

favor de los profesores y de trabajadores con más de 5 años de servicio. Sin embargo en relación al clima laboral no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio.

El clima laboral influye directamente en el desempeño de los trabajadores operativos, dándose esto a mostrar negativamente en el accionar diario que realiza cada trabajador.

Las dimensiones que son más importantes e influyen en el clima laboral en la empresa Danper Trujillo SAC son la motivación (incluyendo área salarial, beneficios y prestaciones) y la fomentación y promoción de los trabajadores. Jaime (2015)

1.3 Formulación del problema.

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2017.

1.4 Aspectos teóricos.

Hace mucho tiempo Likert elaboró un cuestionario para detectar las características organizacionales de las empresas, con el fin de saber cuál sistema administrativo utilizan. Ese cuestionario define el llamado perfil organizacional de Likert y sitúa a la empresa en función del sistema de administración que es utilizada. Como consecuencia de estas sus investigaciones, Likert comprobó que cuanto más próximo del sistema 4 este situado el estilo de administración de la empresa mayor será la probabilidad de que exista una alta productividad, las buenas relaciones laborales y elevada rentabilidad. Por otro lado cuanto más se aproxime una empresa al sistema 1, tanto mayor será la probabilidad de ser ineficiente, de mantener pésimas relaciones laborales y enfrentar crisis financieras. Una rápida transformación del estilo de administración hacia el sistema 4 no produce grandes aumentos rápidos de productividad y mejoramiento sustancial en las relaciones de trabajo. Lo importante es que este sistema construye de manera paulatina, una estructura firme de grupo, flexible y responsable que proporciona una especie de guía variable para el comportamiento de sus empleados y para sus relaciones de trabajo. (Anónimo ,2009).

(Garcia,2015, pag 23), afirma que el estudio del clima organizacional se deben considerar algunos principios como el referido a “las características del medio ambiente de trabajo percibidas directa o indirectamente por quienes interactúan en un determinado ambiente social” también considero como una variable interviniente entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, a su vez describe características peculiares y distintivas en todas las organizaciones relativamente permanente, finalmente considerarlo como parte de un sistema dinámico en interacción con las estructuras y otras características organizacionales.

Enfoque de Factores Organizacionales

Cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades, a veces únicas y exclusivas, que afectan el ambiente interno o clima organizacional de las mismas, y repercuten en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la productividad de la empresa. Entre estos factores algunos autores destacan: la comunicación y difusión de políticas, un modelo de toma de decisiones, estructura organizacional, Nivel jerárquico y su influencia en el cargo, Riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico. (Vargas 2015, pag 42).

Tipos de c Según la teoría prevalecen cinco tipos de clima organizacional, y los grupos pasan por ellos, en varias etapas de su desarrollo en la organización, como respuesta a las presiones internas y externas, en ocasiones experimentan cada clima en forma pura, pero lo que generalmente prevalece es una mezcla de dos o más de los cinco tipos de clima.

Clima rutinario: Se caracteriza por las actividades fortuitas, sin rumbo, apáticas e impersonales. Las relaciones están marcadas por la hostilidad, la desconfianza y la amenaza. Los trabajadores se dedican a sus tareas porque creen que el trabajo no tiene significado y no vale la pena.

Clima orientado para la tarea: Se basa en “el trabajo bien hecho desde la primera vez”. Se caracteriza por actividades de trabajo altamente sistémicas y controladas, sus miembros se evalúan constantemente buscando la eficacia, y los líderes ejercen control sobre el momento y modo de hacer cada tarea enfatizando la consistencia. Las personas que viven

bajo este clima piensan que tienen posiciones importantes y tienen una mayor satisfacción al hacer un trabajo bien hecho.

Clima de apoyo mutuo: Se caracteriza el intercambio de amistad, simpatía y preocupación entre los miembros del grupo, mostrando una enorme preocupación por los sentimientos ajenos. Las actividades y los requisitos tienen una importancia mínima y, en general, las personas responden las unas a las otras como iguales.

Clima práctico: Se caracteriza por la cooperación y la sociabilidad. Mantiene las relaciones a un nivel que permite que las personas negocien las unas con las otras, y a hacer concesiones que dejan a la mayor parte sentirse bien y haciendo un trabajo adecuado. Los conflictos los resuelve el mismo individuo, a menos que afecte a gran parte de la organización, entonces trabajan en equipo para solucionarlo.

Clima propósito: Caracteriza la actividad altamente dirigida de los miembros, abierta a la evaluación y la influencia. Los miembros tienen un sentido de propósito común y desarrollarán un compromiso fuerte con ese objetivo y con relación a los individuos. Los conflictos se consideran como oportunidades para la complementación, de tal forma que puedan crecer, en vez de evitarlos u ocultarlos. (Cordova, 2015, pag 24)

Satisfacción laboral

(S. Robbins, 1998. Pag 156): se define como el compromiso con el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Compromiso con el trabajo puede definirse como el grado con el cual una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia. Satisfacción laboral Actitud general de un individuo hacia su empleo, sobre la cual ampliaremos más adelante.

Compromiso organizacional.

Según Robbins, el compromiso organizacional es un mejor pronosticador de la rotación que la satisfacción en el trabajo, ya que un empleado podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización.

1.5 Objetivos

Objetivos Generales

Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

Objetivos específicos

Analizar la relación entre la comunicación interpersonal y productividad laboral en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

Determinar la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

Medir la relación entre la motivación del personal y eficacia en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

1.6 Hipótesis

Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de la gerencia de administración en la municipalidad de la Provincial de san Ignacio 2017.

1.7 Justificación

El objetivo principal de esta investigación se justifica en que muchas empresas han fracasado porque no tienen un buen clima organizacional que trae como consecuencia deficiente desempeño de personal afectando de manera significativa su productividad y su calidad de servicio, más adelante la gerencia administrativa de la Municipalidad de la provincia de san Ignacio no se le está dando la importancia necesaria, es por ello que la presente investigación se profundiza en ella. Lo que permitirá que la organización mejore el desempeño laboral a sus trabajadores dirigiéndolos a cumplir sus objetivos planteados.

Para el punto de vista metodológico, En la presente investigación, aplicaremos un cuestionario y nos guiaremos de la observación para recabar la información que necesitemos, a su vez usaremos el método inductivo y deductivo para procesar la información obtenida.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación a desarrollar responde a un estudio de tipo descriptivo, ya que se busca describir, propiedades y características del fenómeno a analizar. En un sólo momento.

2.2. Población y muestra

La presente investigación se desarrolló en la Gerencia Administrativa la cual incluye sus 5 Sub Gerencias de la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen la población en la que va hacer objeto de estudio y sobre lo cual se pretende obtener resultados, en un determinado lugar y tiempo (p.175)

La población de esta investigación está conformada por el total de trabajadores de la Gerencia Administrativa y sub gerencias en la Municipalidad Provincial de San Ignacio quienes vienen laborando en las diferentes unidades, los cuales tienen diferentes niveles de instrucciones (profesionales, universitarios y técnicos,). Siendo un total de 33 trabajadores.

$$N= 33$$

Muestra

La muestra que se utilizó en la presente investigación, está conformada por el total del personal de la Gerencia Administrativa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, la

población de estudio no están considerable, por tales razones la muestra es la misma cantidad de la población que son 33, entre: gerentes, subgerentes, jefes de oficina y asistentes.

(Montero, 2011), refieren que “ante el escaso número de sujetos, no es necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal”.

Por lo tanto: Por ser una población pequeña, finita no se aplicaron criterios muestrales. Por lo cual, se tomó la totalidad de la población como muestra de la Gerencia Administrativa.

2.3. Variables

Variable independiente: Clima Organizacional.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

2.4. Operacionalización de variables

Tabla 1 *Clima Organizacional*

| VARIABLE INDEPENDIENTE | DIMENSIONES | TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS | INDICADORES | ITENS |
|-------------------------------|--------------------------------------|--|---|--------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Comunicación Interpersonal | Encuesta | Relacion Interpersonal | 1 |
| | | | Canales de comunicación | 2 |
| | | | entendimiento de los mensajes en la empresa | 3 |
| | Autonomia para la toma de Desiciones | | Toma de desiciones | 4 |
| | | | Responsabilidad del trabajador | 5 |
| | | | Horario de trabajo | 6 |
| | Motivacion | | Beneficios de salud | 7 |
| | | | Remuneracion salarial | 8 |
| | | | Ambiente donde trabaja | 9 |
| | | | Aspiraciones del trabajador. | 10 |

Tabla 2 Desempeño laboral

| VARIABLE DEPENDIENTE | DIMENSIONES | TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS | INDICADORES | ITENS |
|---------------------------------|--------------------|--|--|--------------|
| DESEMPEÑO LABORAL | Productividad | Encuesta | Eficiencia del trabajador | 11 |
| | | | Eficiencia del trabajador | 12 |
| | | | cumplimiento de los objetivos | 13 |
| | Eficacia | | Metas Alcanzadas | 14 |
| | | | Cumplimiento de tareas | 15 |
| | | | Conocimiento dentro del puesto de trabajo | 16 |
| | | | Percepcion del nivel de calidad de trabajo | 17 |
| | Eficiencia | | Responsabilidad de los trabajadores | 18 |
| | | | Nivel de adaptabilidad del trabajo | 19 |
| | | | liderazgo en el centro de trabajo | 20 |

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

El proyecto de investigación utilizara el método deductivo pues partirá de principios generales para luego culminar con las conclusiones. En este caso se estudiara a una muestra de población en general para determinar los resultados.

Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizar será la encuesta, un procedimiento muy utilizado en las investigaciones descriptivas, el investigador buscara recopilar datos por medio de una serie de preguntas previamente diseñadas dirigidas a una muestra representativa seleccionada del universo poblacional. (Baptista, 2014)

Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizara como instrumento de recolección de datos el cuestionario que constara de 20 preguntas de opción múltiple cuyo objetivo estará direccionado a recopilar información veraz y objetiva del manejo de las redes sociales en las municipalidades distritales de la provincia de san Ignacio.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos

Tabla 1 VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

| <i>CLIMA ORGANIZACIONAL</i> | <i>frecuencia</i> | <i>porcentaje</i> |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| Malo | 24 | 80 |
| Regular | 3 | 10 |
| Bueno | 3 | 10 |
| | 30 | 100 |

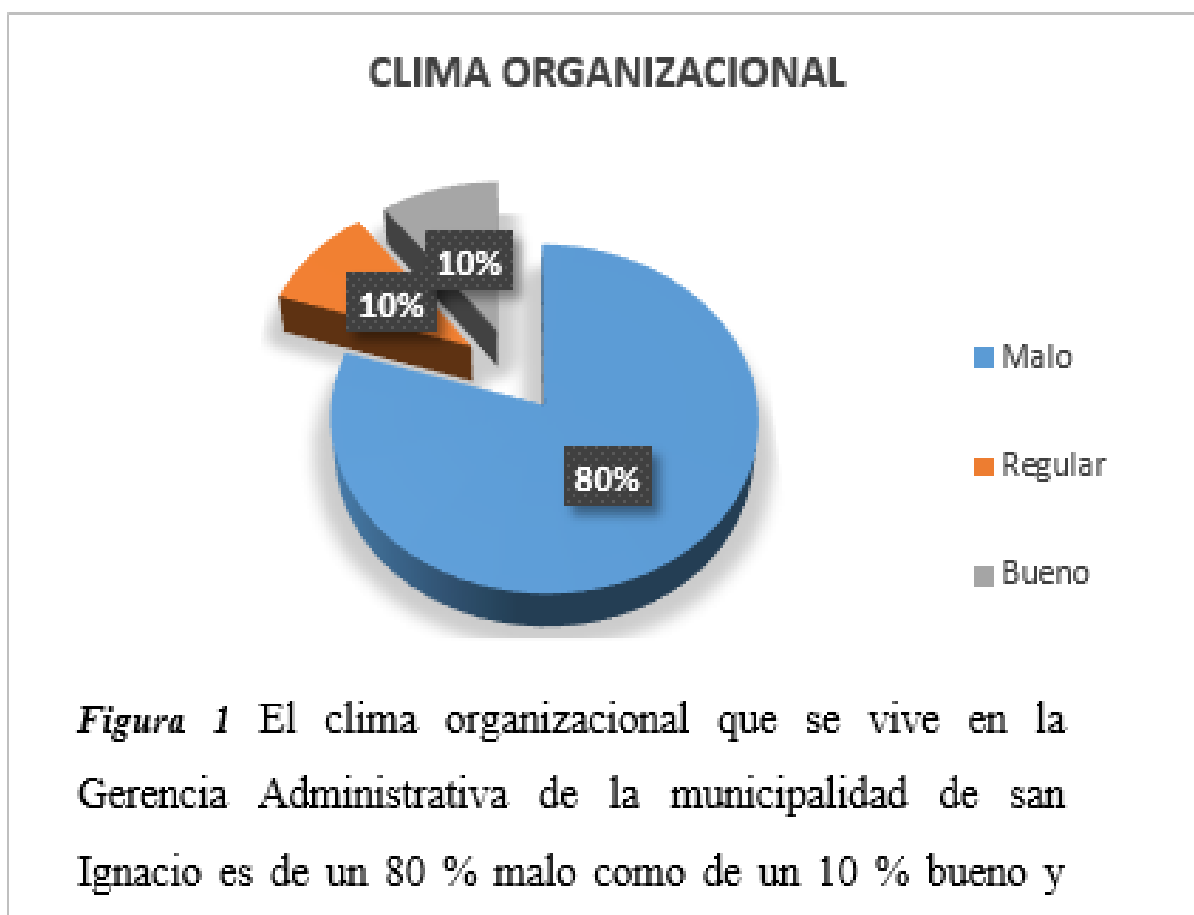


Tabla 2 Existe relación interpersonal adecuada entre compañeros.

| Dimensión | frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|--------------|
| Nunca | 4 | 13.3 |
| Muy pocas veces | 12 | 40.0 |
| Algunas veces | 13 | 43.3 |
| Siempre | 1 | 3.3 |
| Total | 30 | 100.0 |

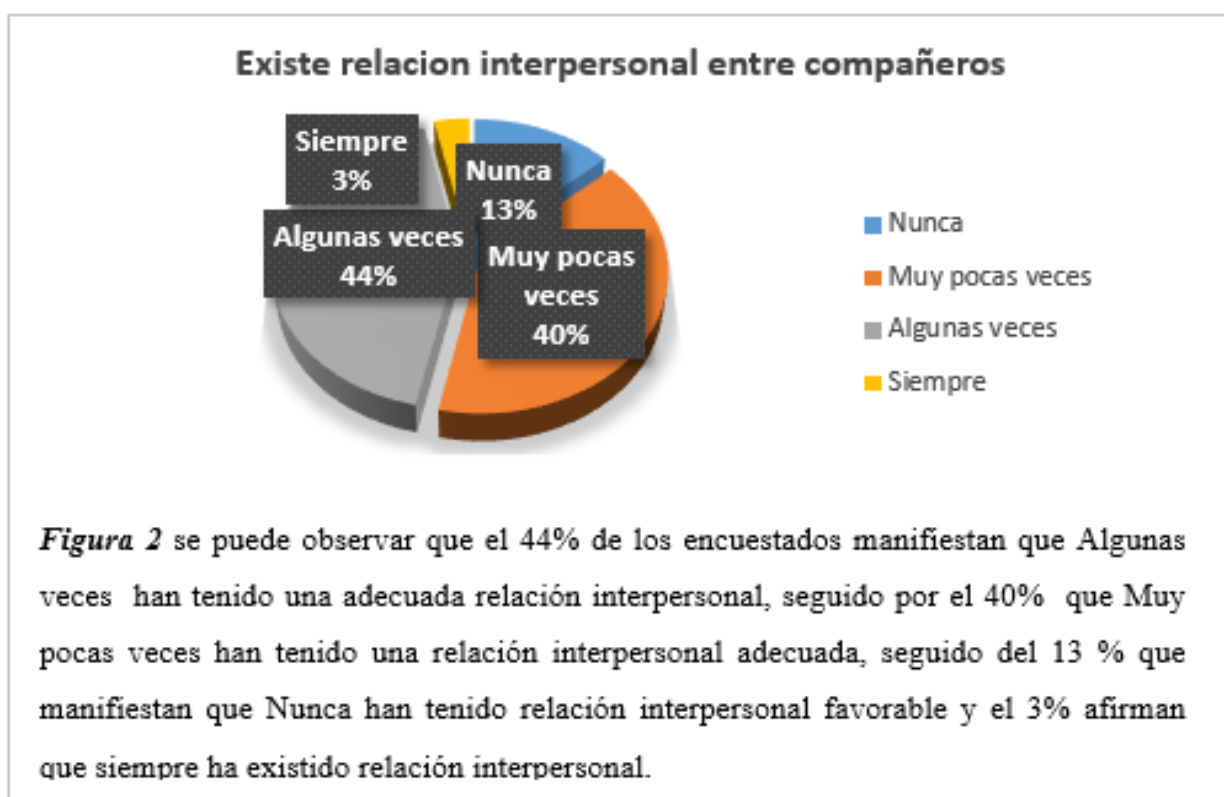


Tabla 3 los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre trabajadores

| <i>Dimensión</i> | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 9 | 30.0 |
| Muy pocas veces | 14 | 46.7 |
| Algunas veces | 7 | 23.3 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

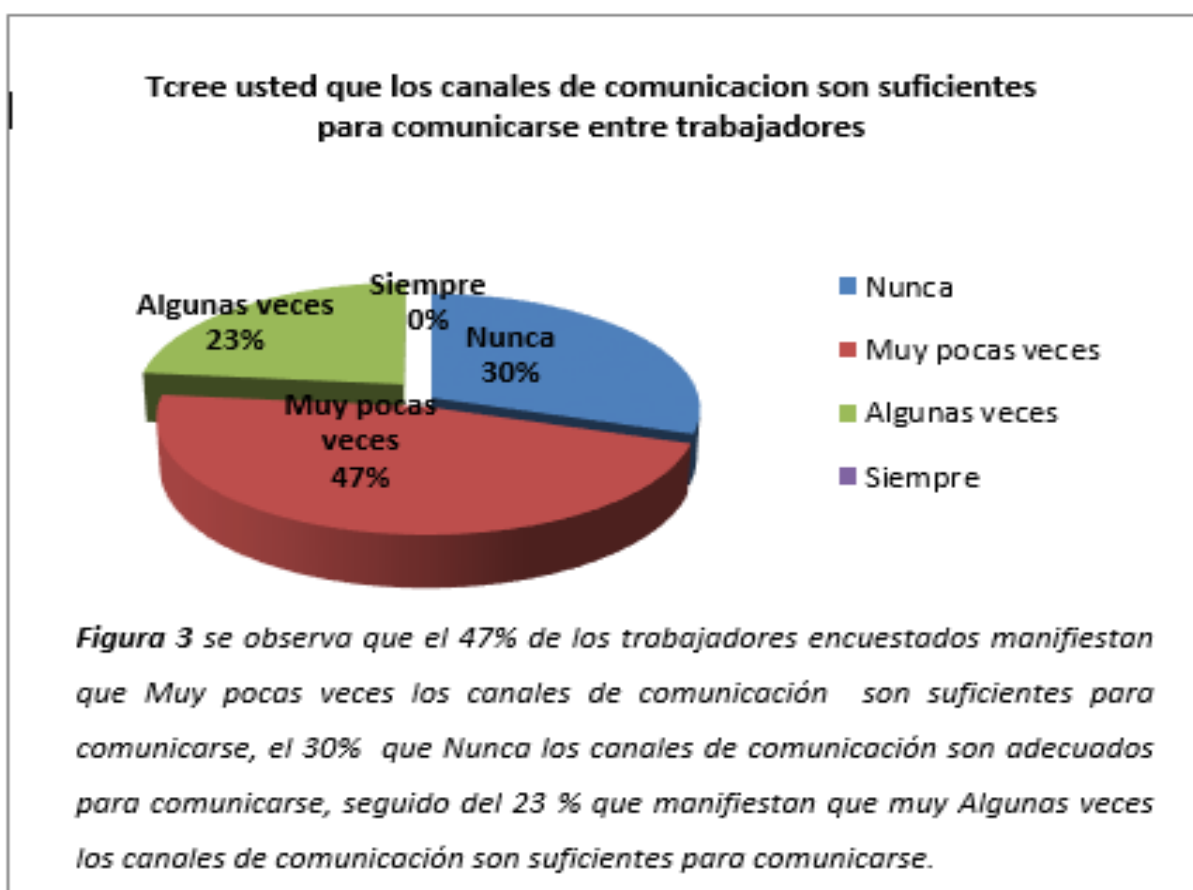


Tabla 4 Entendimiento de los mensajes en la Municipalidad

| Entiende usted los mensajes que se da dentro de la organización? | | |
|---|-------------------|-------------------|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
| Nunca | 17 | 56.7 |
| Muy pocas veces | 12 | 40.0 |
| Algunas veces | 1 | 3.3 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

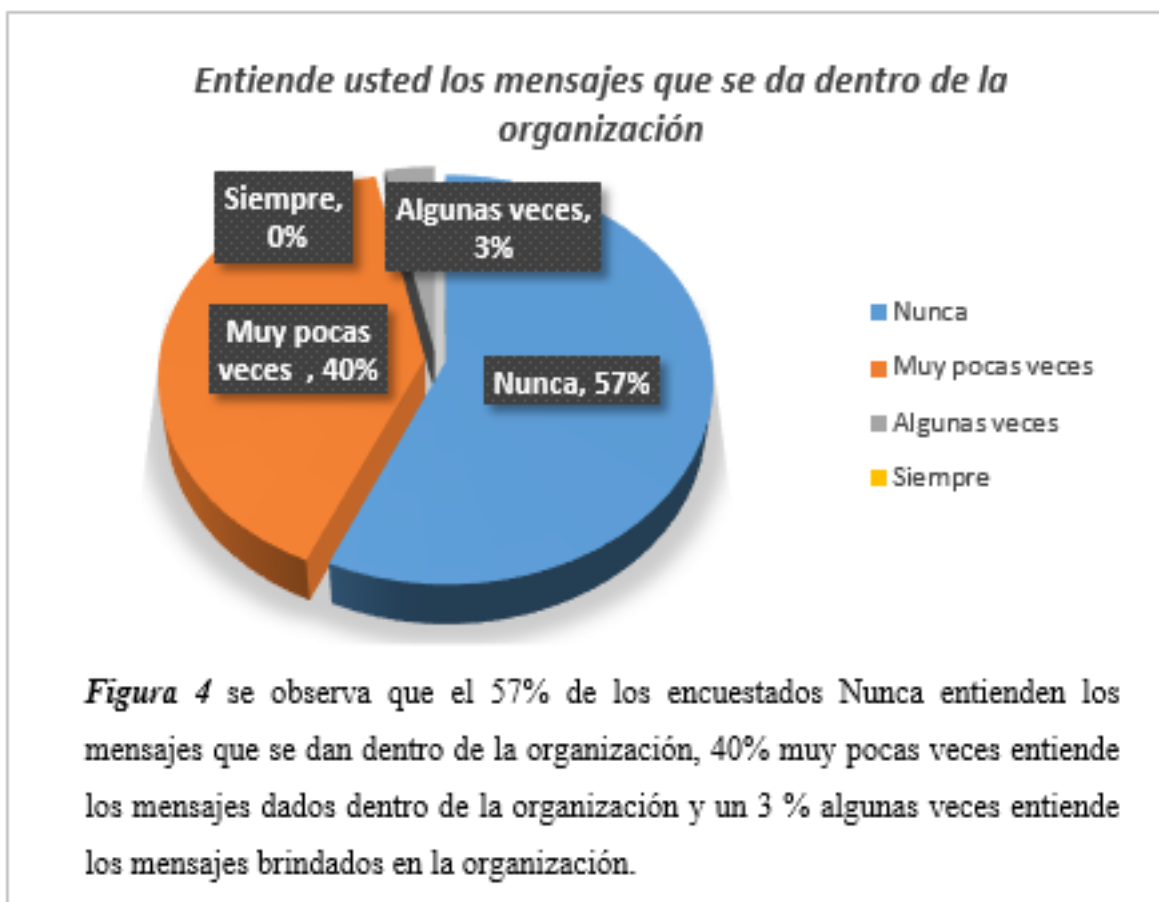


Tabla 5 Suele tomar decisiones

| <i>¿Suele tomar decisiones en su puesto de trabajo?</i> | | |
|---|-------------------|-------------------|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
| Nunca | 13 | 43.3 |
| Muy pocas veces | 15 | 50.0 |
| Algunas veces | 2 | 6.7 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

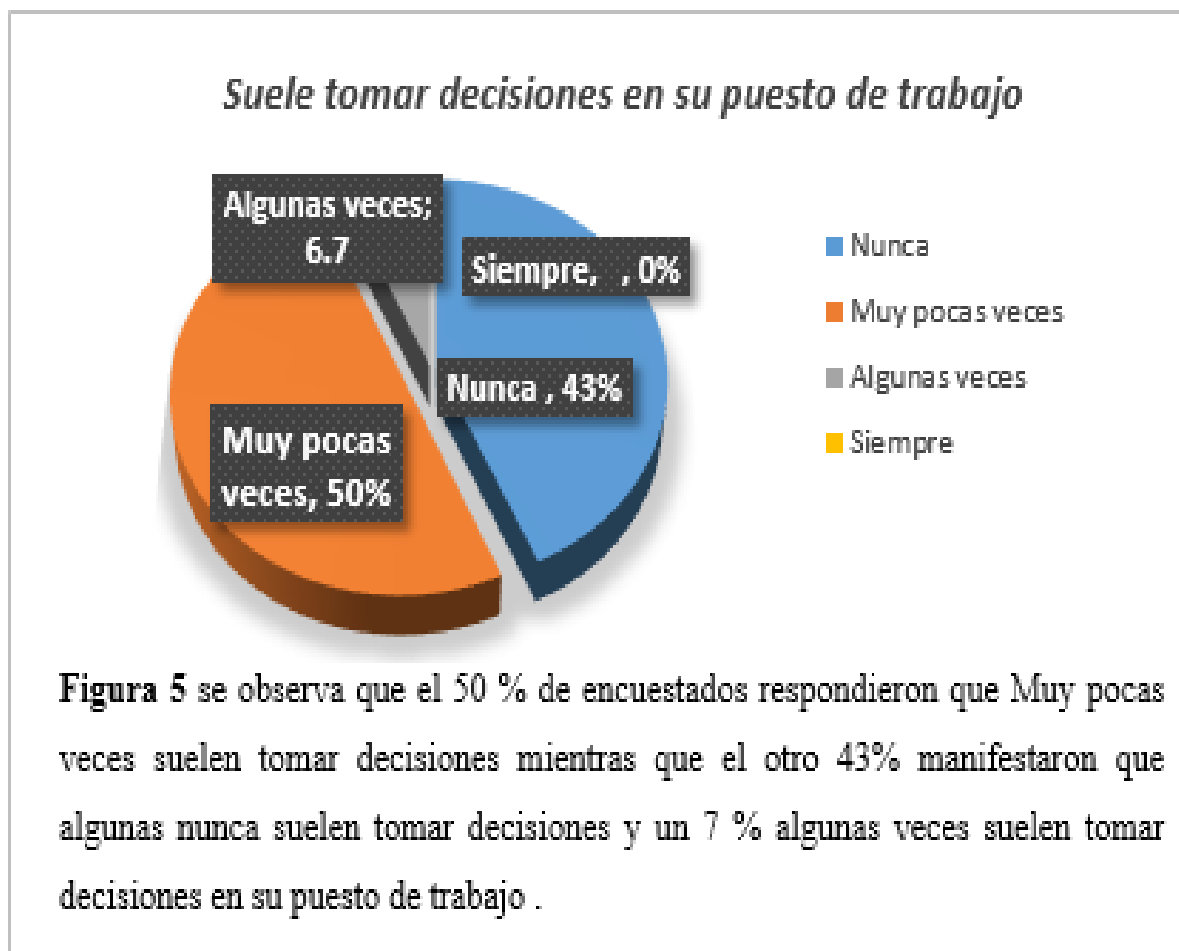


Tabla 6 Es responsable del trabajo que realiza.

| Usted es responsable del trabajo que realiza? | | |
|--|-------------------|-------------------|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
| Nunca | 19 | 63.3 |
| Muy pocas veces | 9 | 30.0 |
| Algunas veces | 2 | 6.7 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

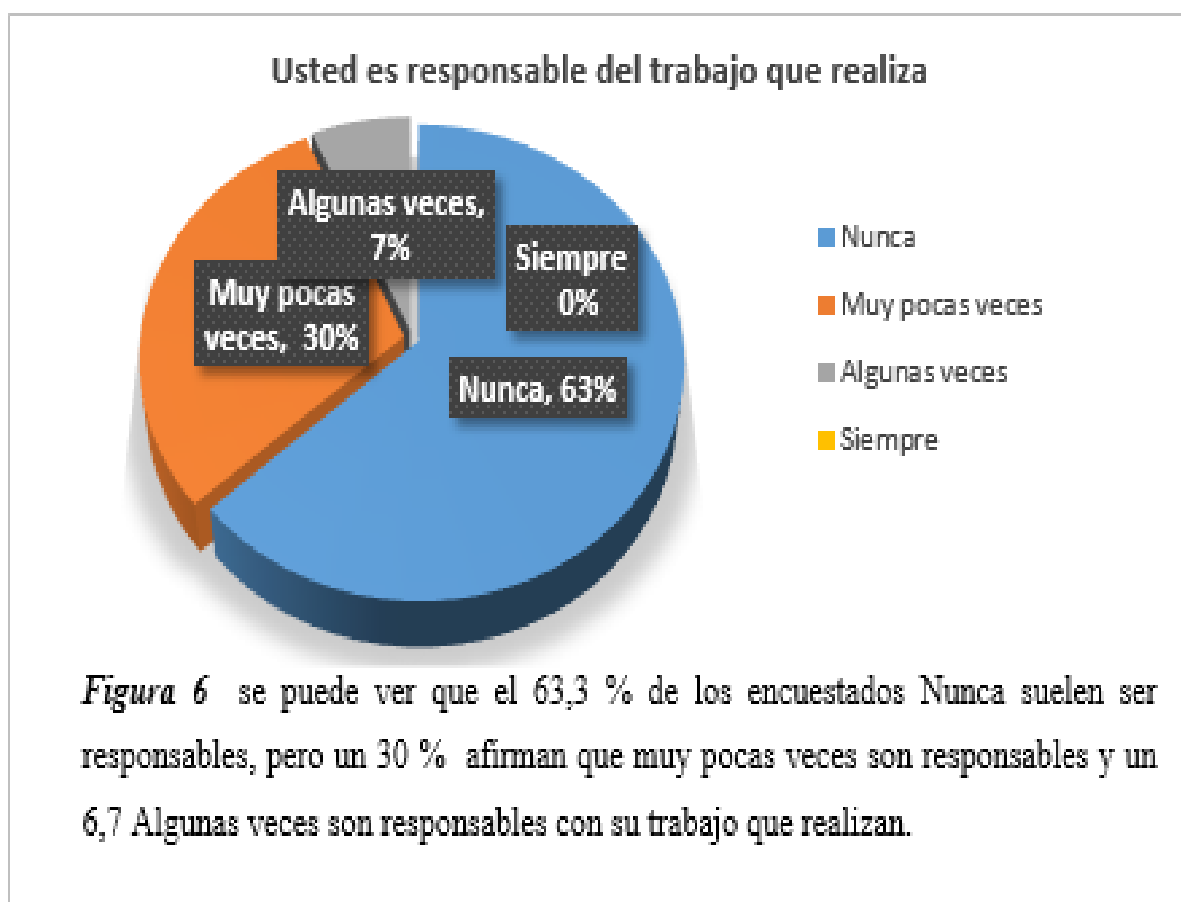


Tabla 7 El horario de trabajo es el adecuado

| <i>¿El horario de trabajo le facilita desarrollarse en su puesto?</i> | | |
|---|-------------------|-------------------|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
| Nunca | 16 | 53.3 |
| Muy pocas veces | 12 | 40.0 |
| Algunas veces | 2 | 6.7 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

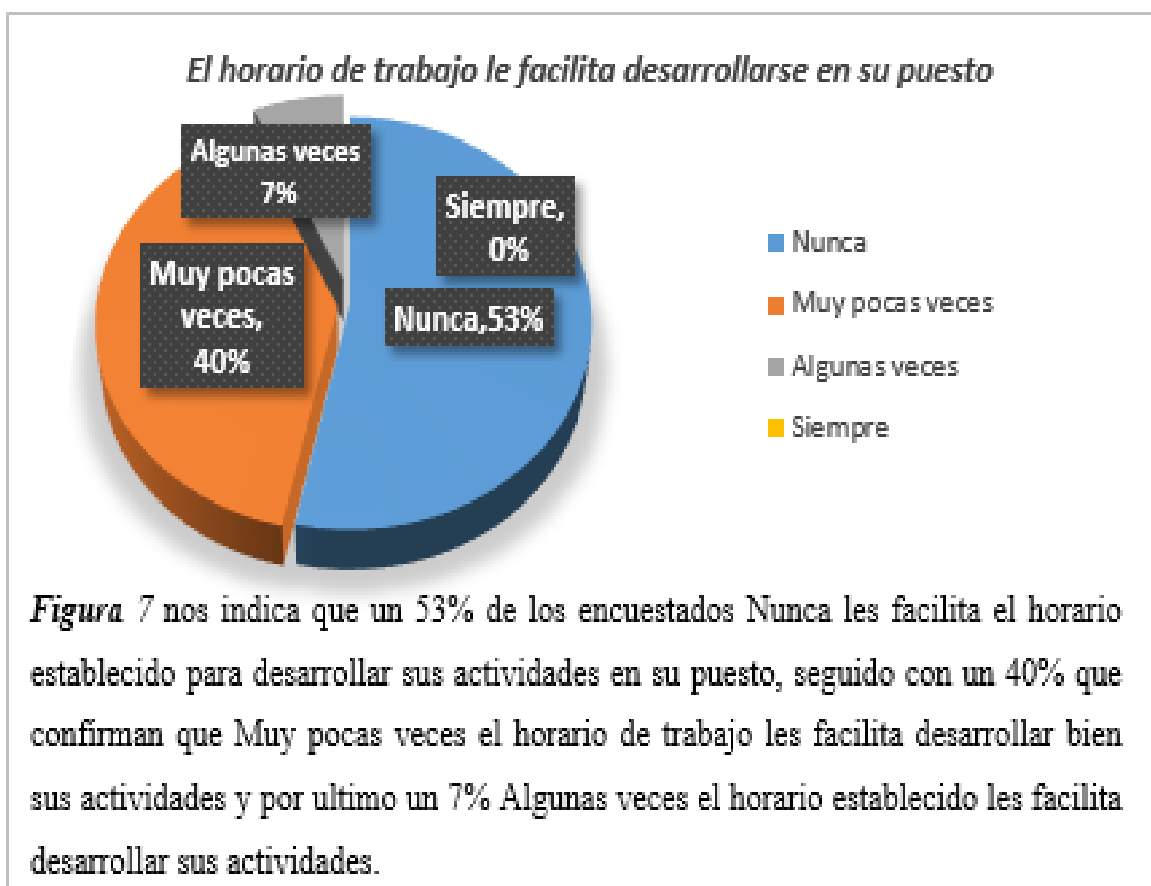


Tabla 8 Los beneficios de salud son adecuados

| <i>Los beneficios de salud que brinda la empresa consideran que son adecuados?</i> | | | |
|--|-------------------|-------------------|--|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> | |
| Nunca | 3 | 10.0 | |
| Muy pocas veces | 17 | 56.7 | |
| Algunas veces | 9 | 30.0 | |
| Siempre | 1 | 3.3 | |
| Total | 30 | 100.0 | |

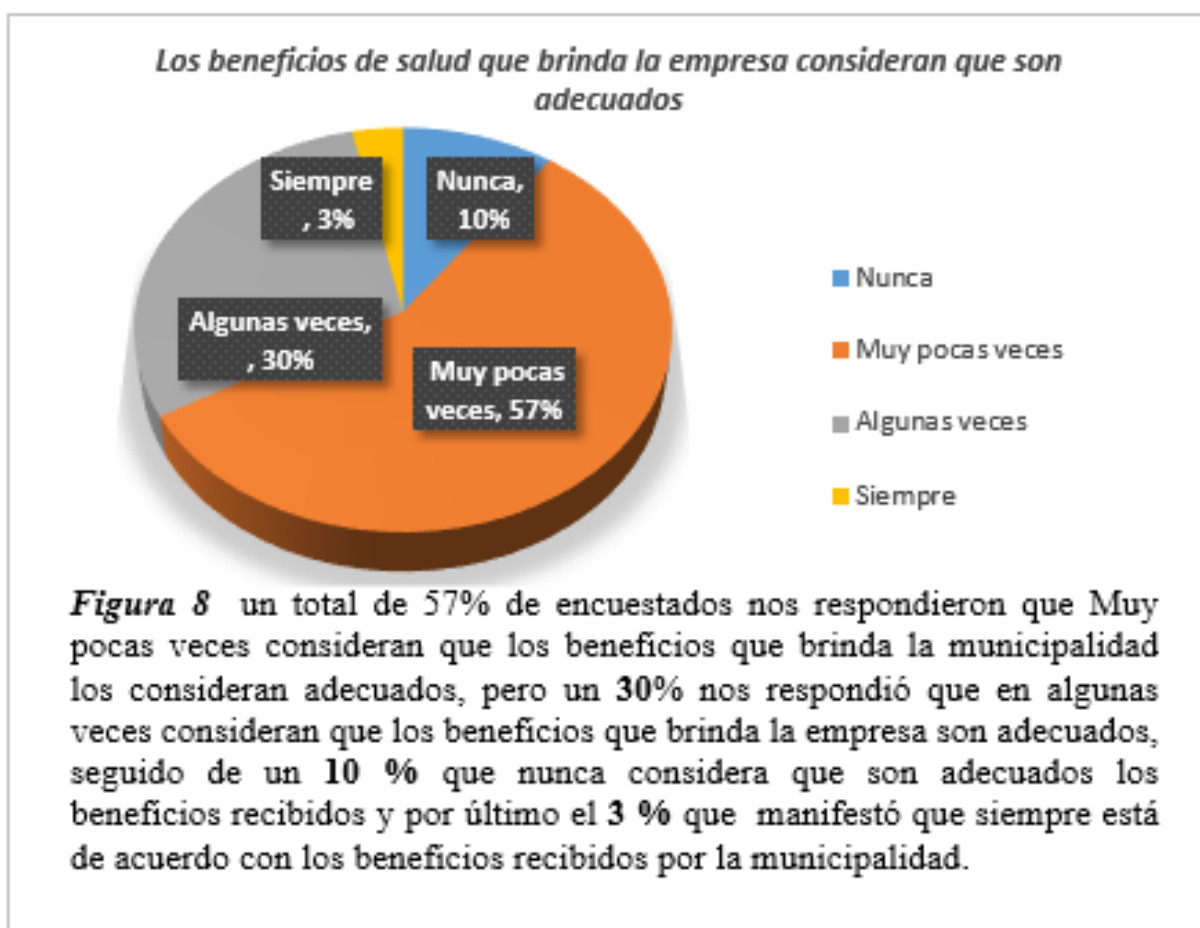


Tabla 9 Está de acuerdo con la asignación salarial recibida.

¿Está de acuerdo con la asignación salarial que recibe?

| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 4 | 13.3 |
| Muy pocas veces | 16 | 53.3 |
| Algunas veces | 8 | 26.7 |
| Siempre | 2 | 6.7 |
| Total | 30 | 100.0 |

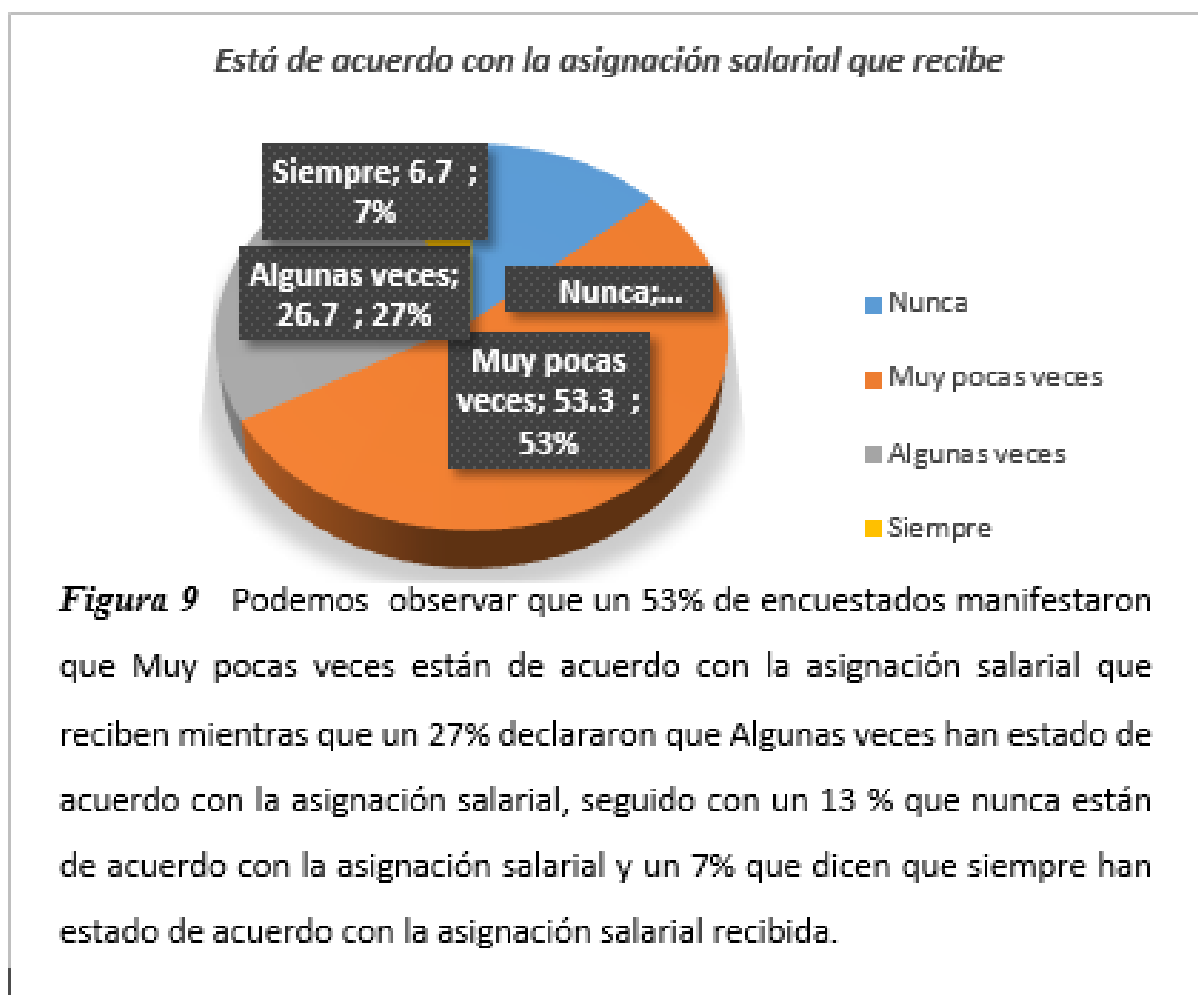


Tabla 10 El medio ambiente donde trabaja es el adecuado

El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?

| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 24 | 80.0 |
| Muy pocas veces | 4 | 13.3 |
| Algunas veces | 2 | 6.7 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

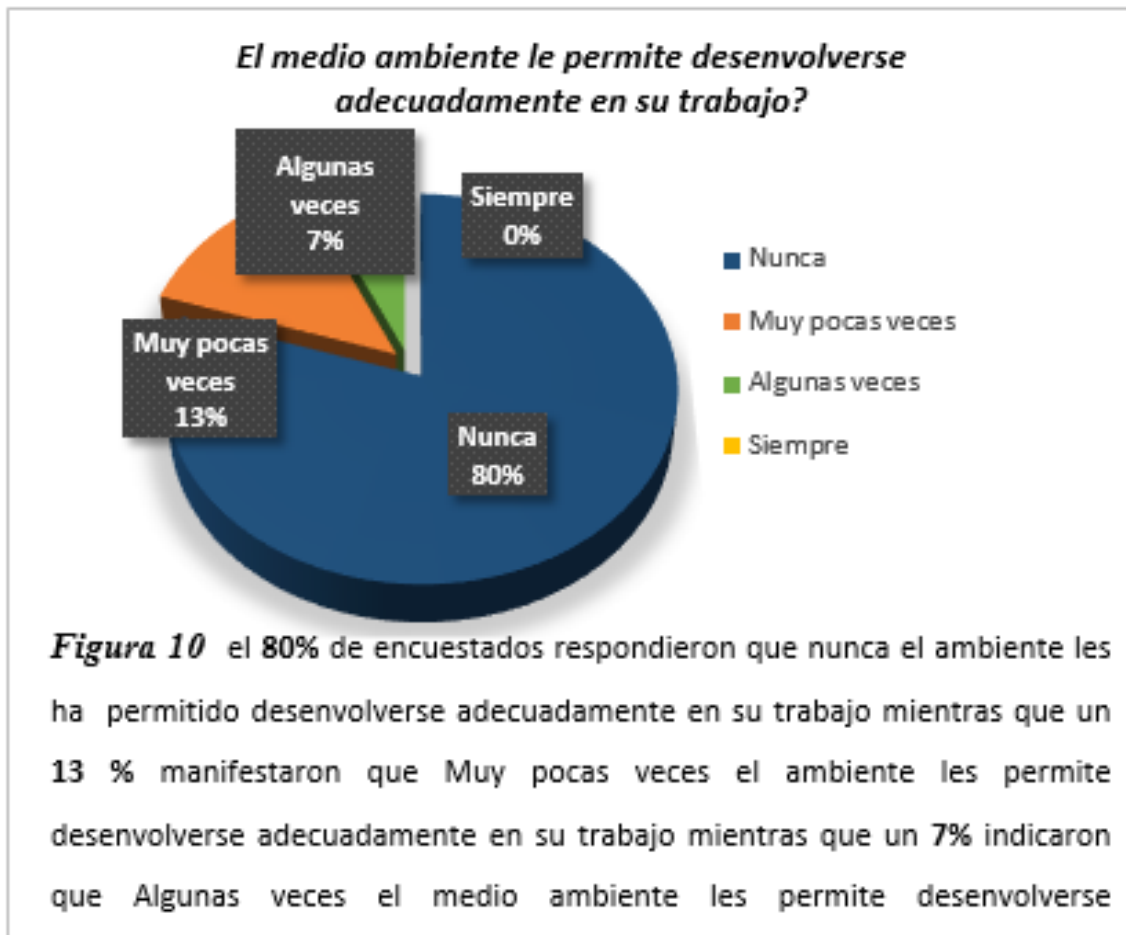


Tabla 11 El tiempo de vacaciones es suficiente.

| <i>¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?</i> | | |
|---|-------------------|-------------------|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
| Nunca | 18 | 60.0 |
| Muy pocas veces | 12 | 40.0 |
| Algunas veces | 0 | 0.0 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

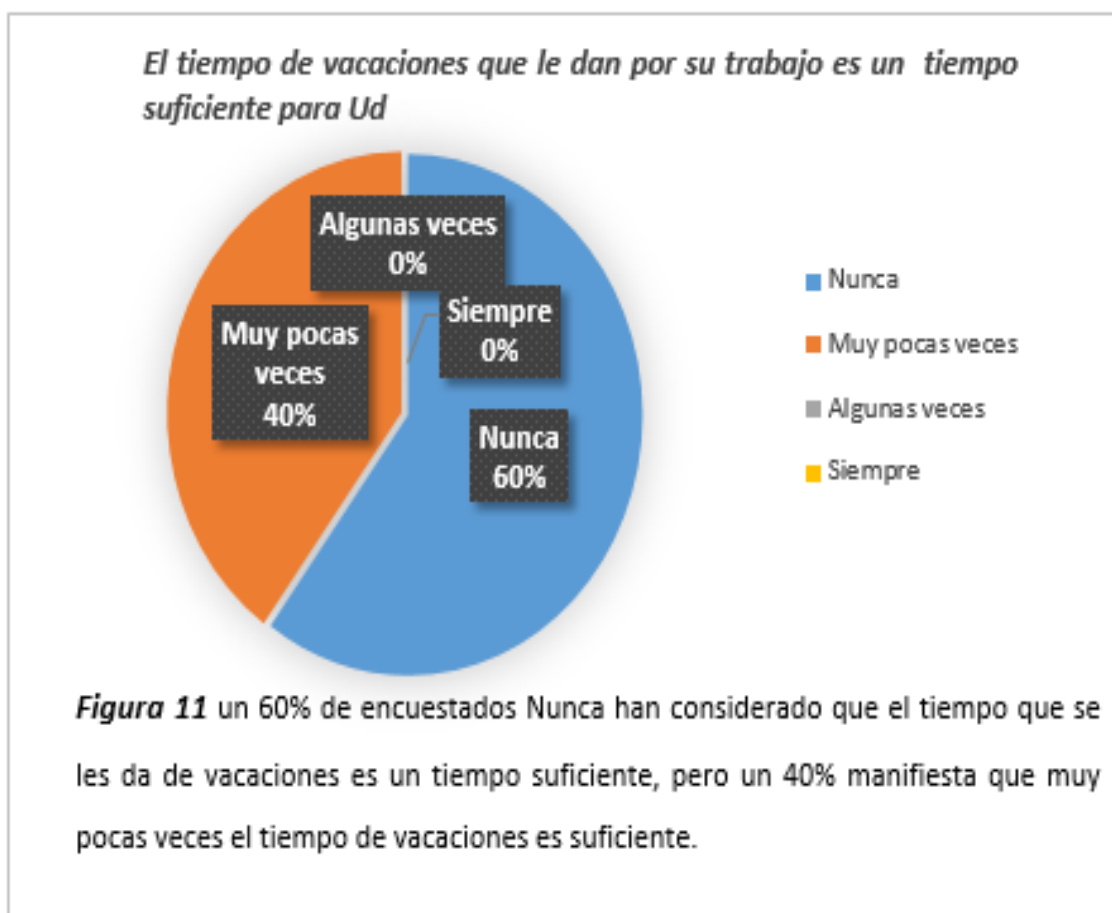


Tabla 12 Desempeño laboral

| DESEMPEÑO LABORAL | | |
|--------------------------|------------------|----------------|
| | <i>frequency</i> | <i>percent</i> |
| Malo | 24 | 80.0 |
| Regular | 3 | 10.0 |
| Bueno | 3 | 10.0 |
| | 30 | 100.0 |

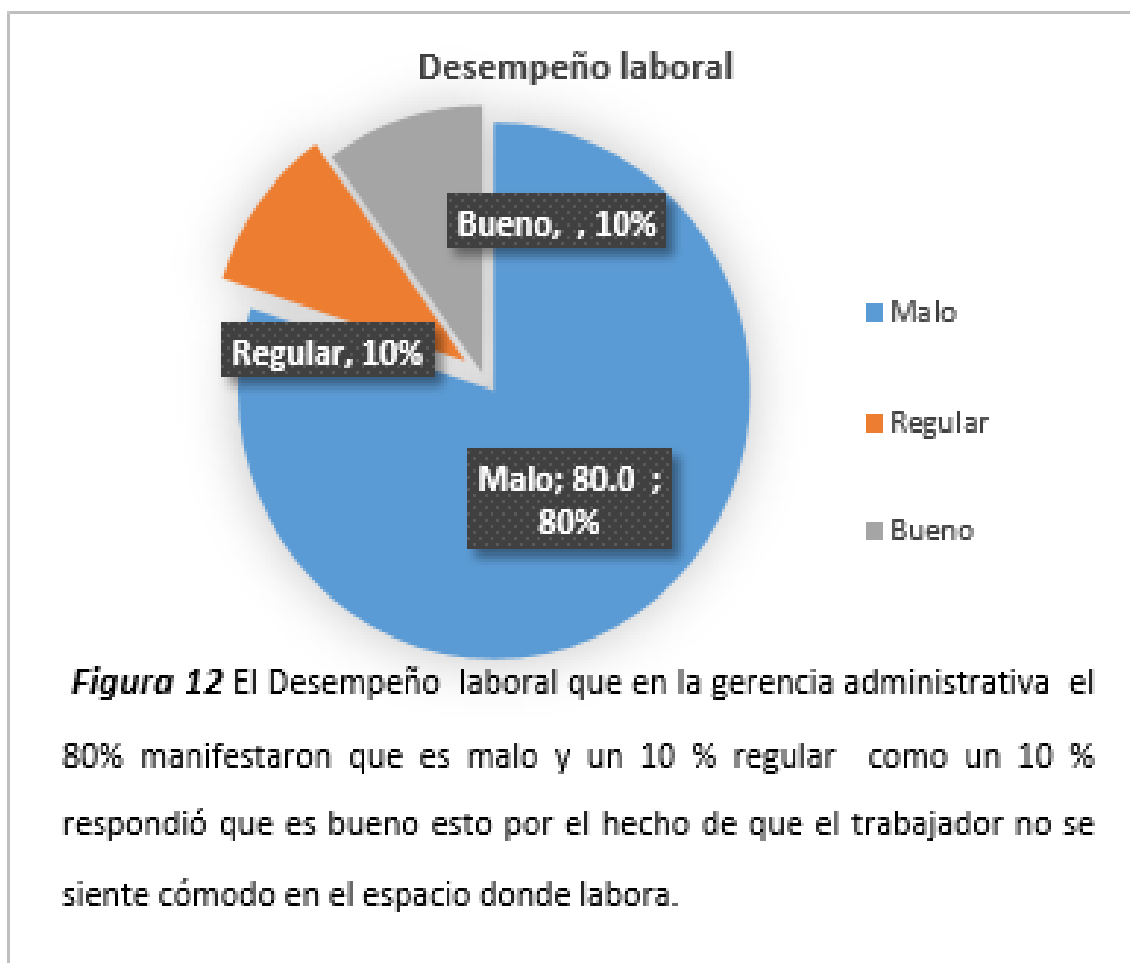


Tabla 13 Realiza eficientemente sus tareas.

| <i>¿Realiza eficientemente las tareas asignadas?</i> | | |
|--|-------------------|-------------------|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
| Nunca | 22 | 73.3 |
| Muy pocas veces | 5 | 16.7 |
| Algunas veces | 3 | 10.0 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

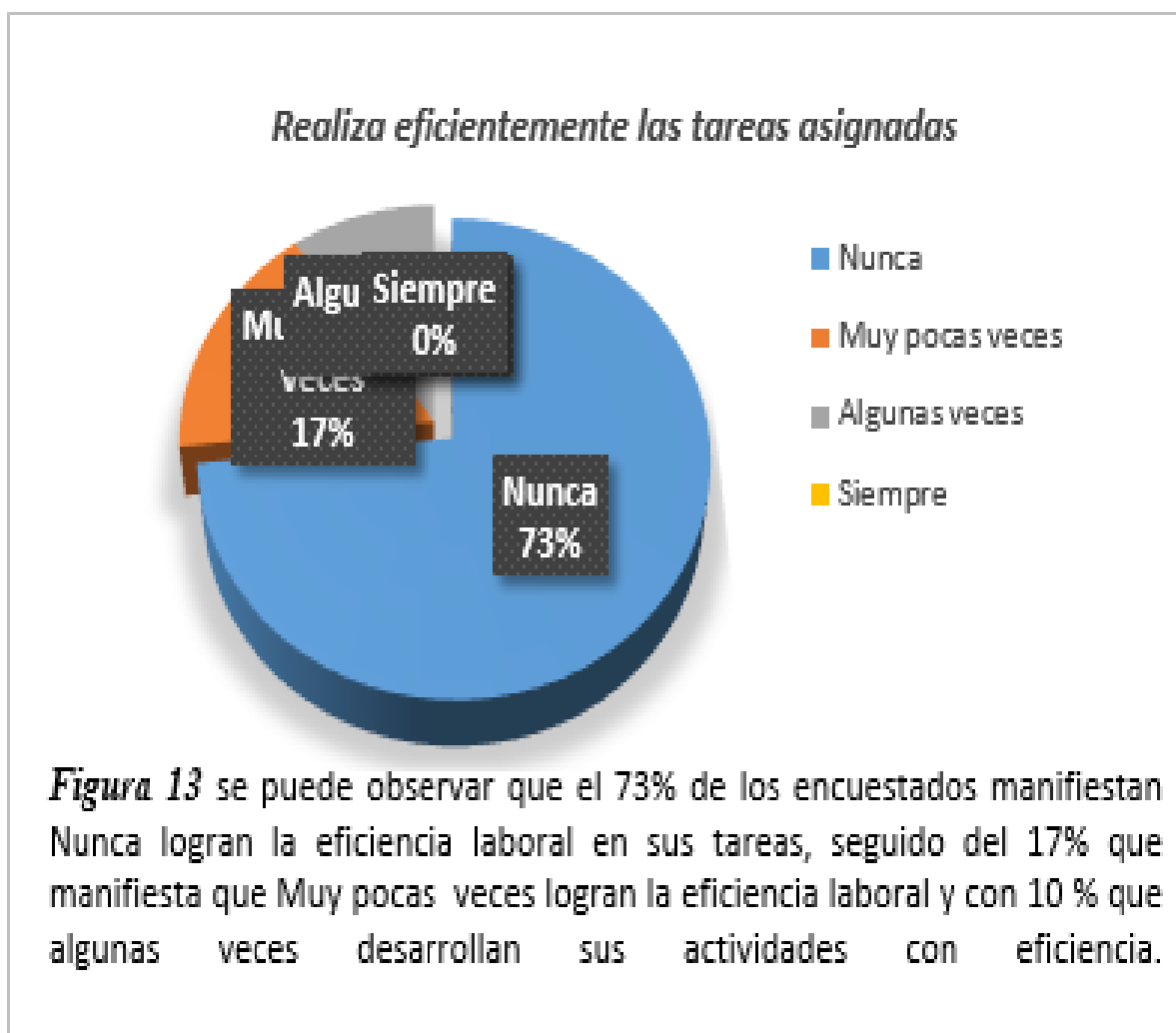


Tabla 14 Cumple con eficacia su trabajo

| <i>Cumple con eficacia su trabajo dentro de la Empresa?</i> | | |
|---|-------------------|-------------------|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
| Nunca | 9 | 30.0 |
| Muy pocas veces | 19 | 63.3 |
| Algunas veces | 2 | 6.7 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

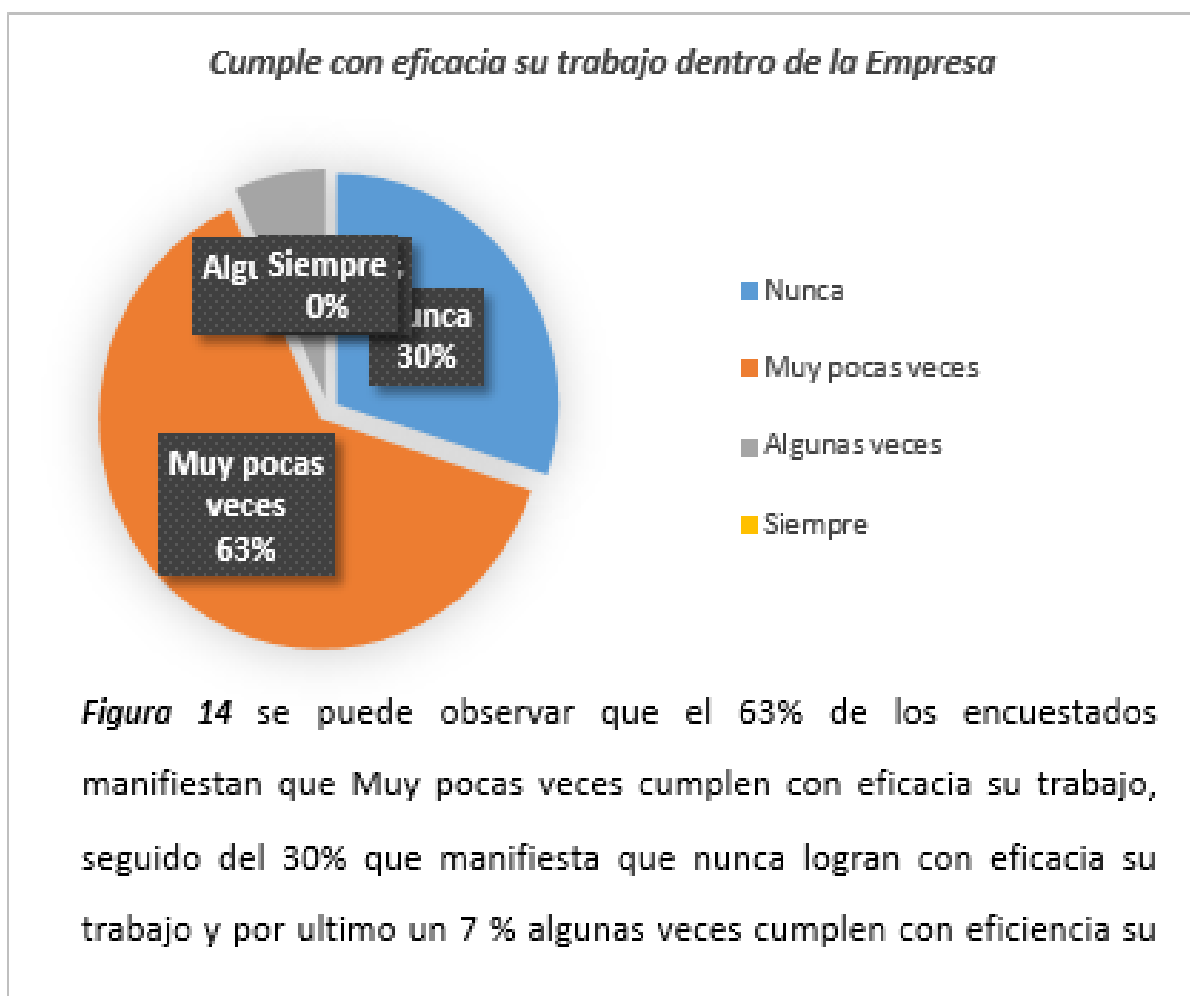


Tabla 15 Cumple con las metas establecidas

Tabla 16 Cumple con las metas establecidas

| <i>¿cumple usted con las metas dentro de los cronogramas establecidos?</i> | | |
|--|-------------------|-------------------|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
| Nunca | 19 | 63.3 |
| Muy pocas veces | 11 | 36.7 |
| Algunas veces | 0 | 0.0 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

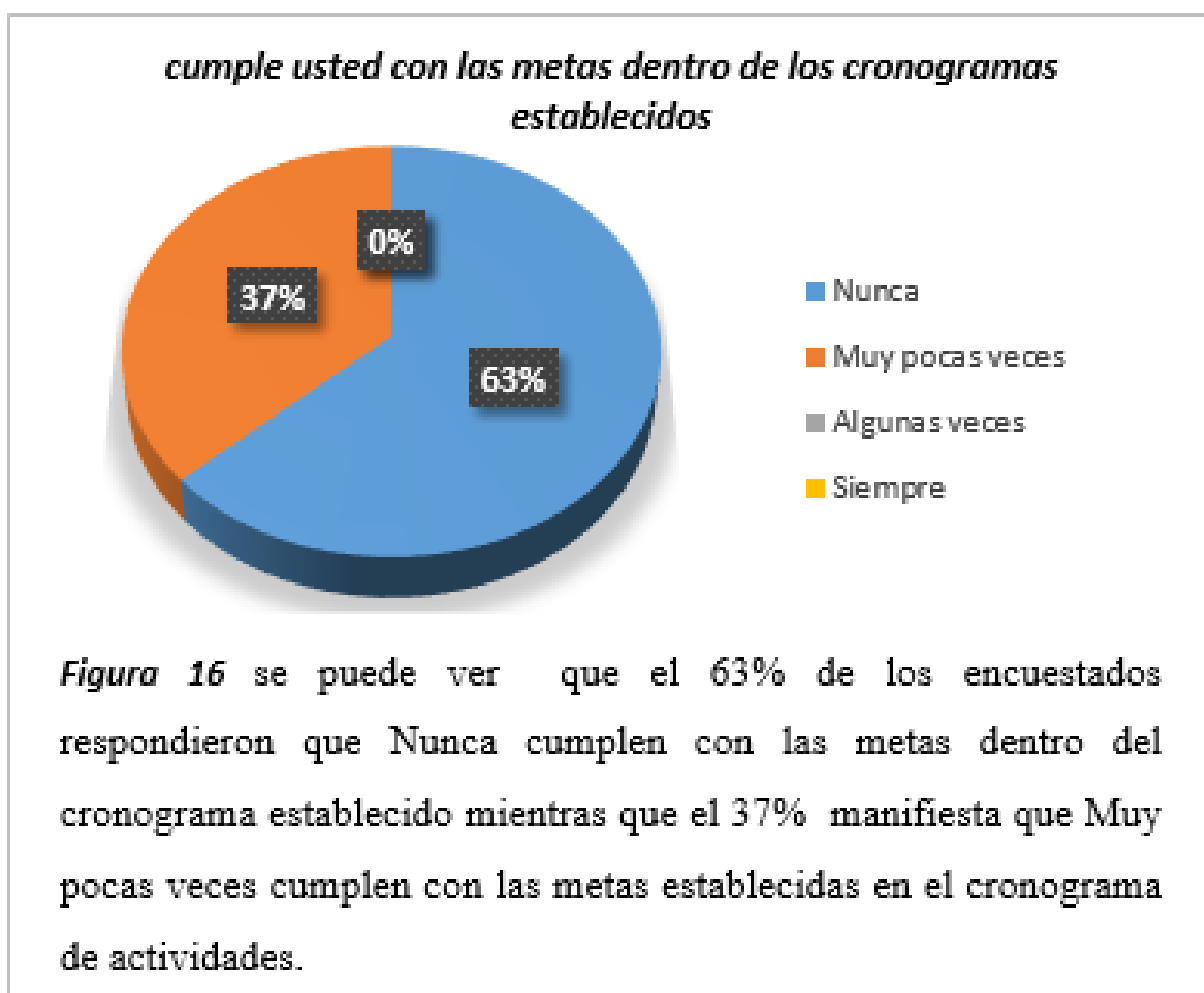


Tabla 17 Suele cumplir con las tareas asignadas

| <i>¿Usted cumple con las tareas asignadas?</i> | | |
|--|-------------------|-------------------|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
| Nunca | 21 | 70.0 |
| Muy pocas veces | 5 | 16.7 |
| Algunas veces | 4 | 13.3 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

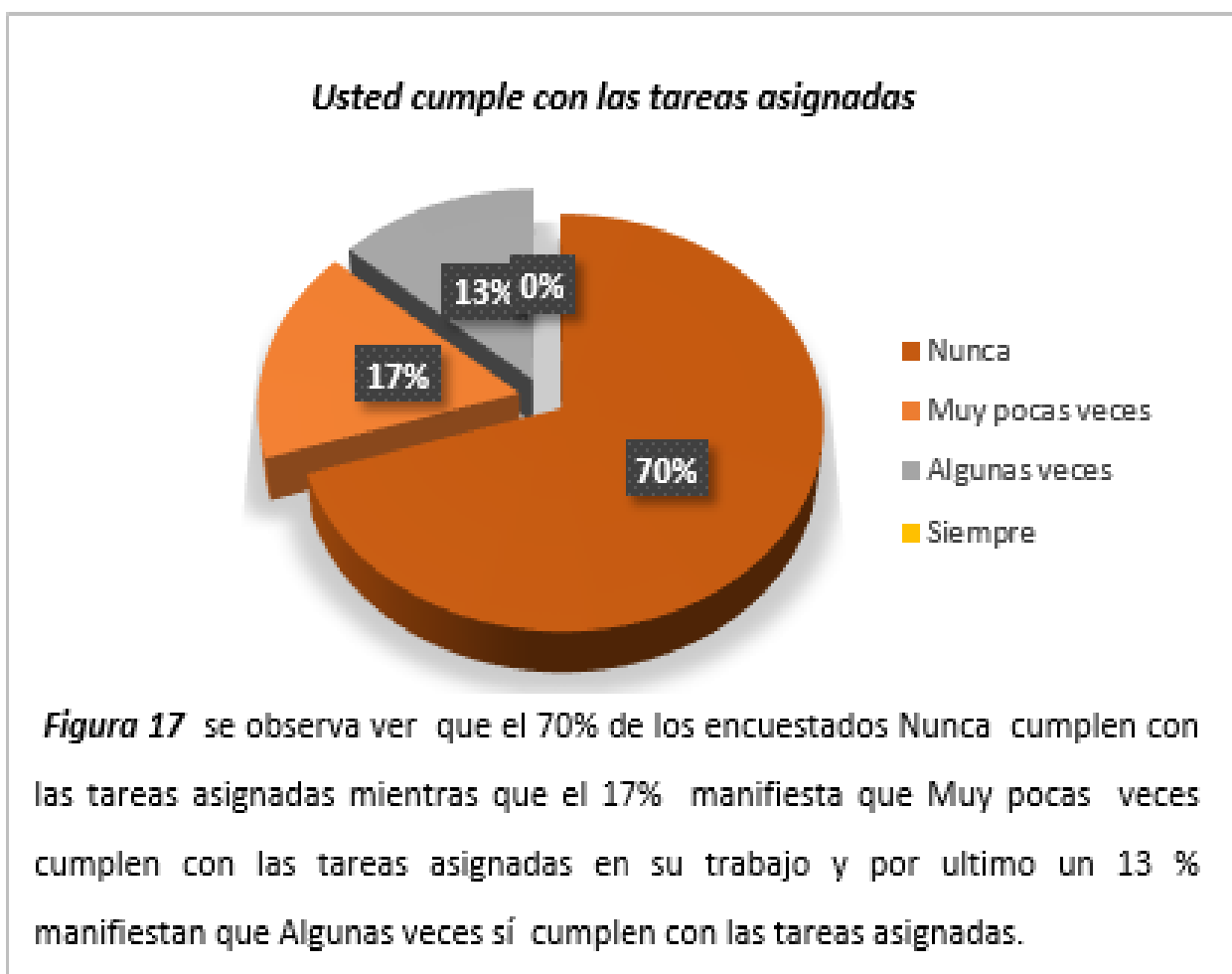


Tabla 18 Conoce las funciones que desarrolla en su trabajo.

| <i>¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?</i> | | | |
|---|-------------------|-------------------|--|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> | |
| Nunca | 20 | 66.7 | |
| Muy pocas veces | 7 | 23.3 | |
| Algunas veces | 2 | 6.7 | |
| Siempre | 1 | 3.3 | |
| Total | 30 | 100.0 | |

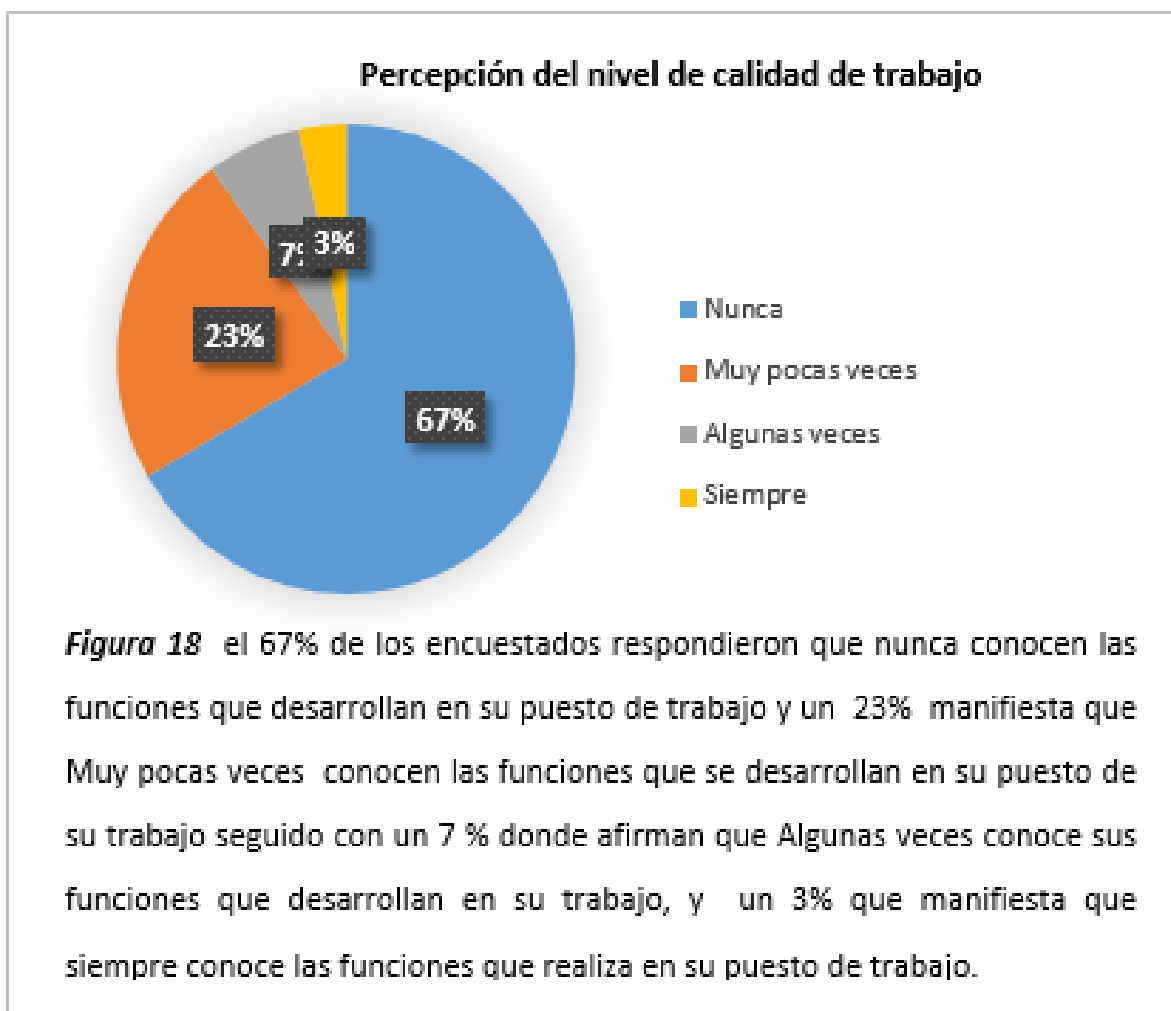


Tabla 19 Percepción de la calidad de trabajo.

| Logra usted desarrollar su trabajo con calidad? | | |
|--|-------------------|-------------------|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
| Nunca | 9 | 30.0 |
| Muy pocas veces | 20 | 66.7 |
| Algunas veces | 1 | 3.3 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

Logra usted desarrollar su trabajo con calidad

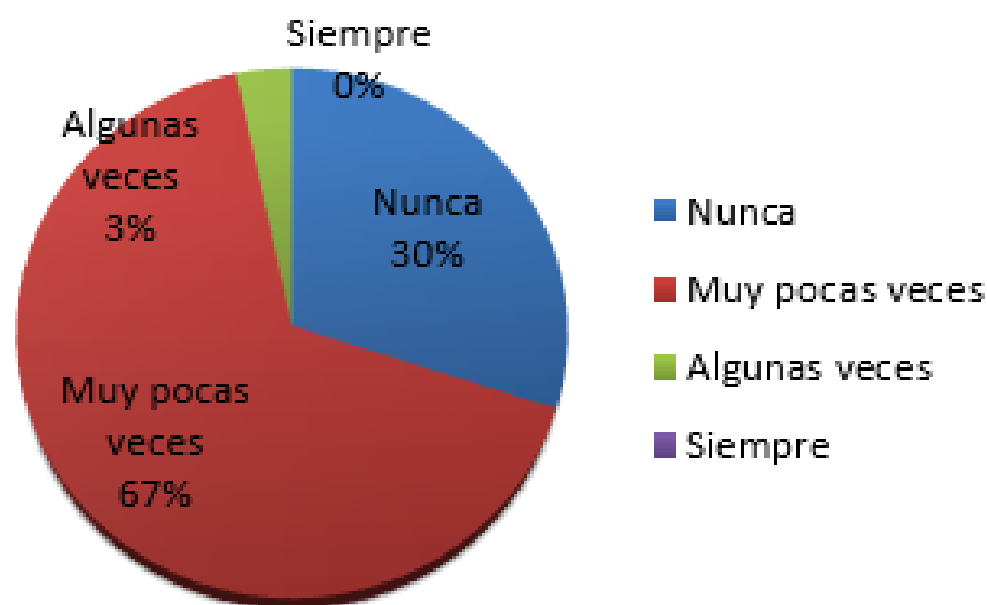


Figura 19 el 67% de los encuestados respondieron que Muy pocas veces logran desarrollar su trabajo con calidad y un 30% manifiesta Nunca han logrado realizar su trabajo con calidad, y el 3% algunas veces han desarrollado su trabajo con calidad

Tabla 20 Su responsabilidad acorde a su capacidad profesional.

| <i>¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</i> | | | |
|---|-------------------|-------------------|--|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> | |
| Nunca | 22 | 73.3 | |
| Muy pocas veces | 4 | 13.3 | |
| Algunas veces | 4 | 13.3 | |
| Siempre | 0 | 0.0 | |
| Total | 30 | 100.0 | |

Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional

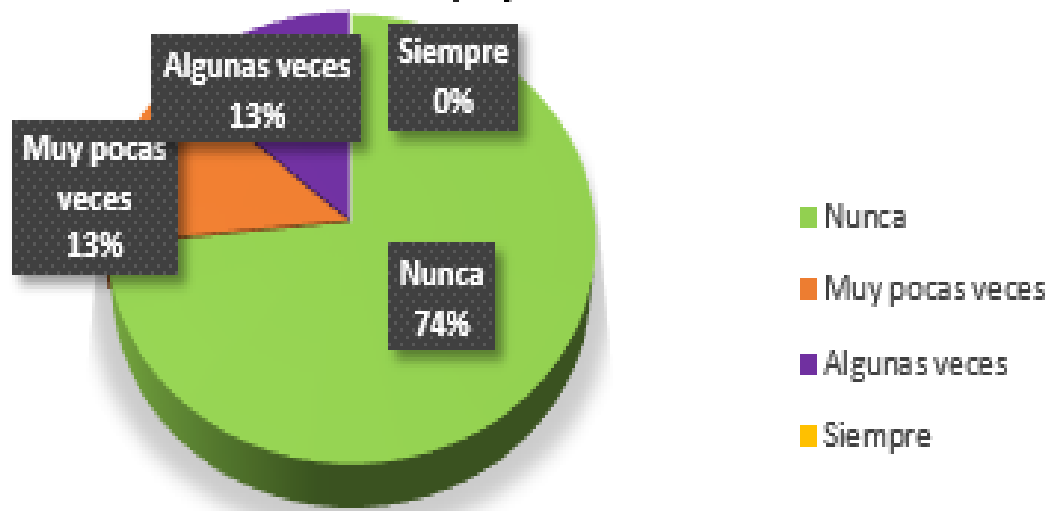


Figura 20 se puede observar que el 74 % respondieron que Nunca su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional y un 13% afirman que muy pocas veces su responsabilidad acorde con su capacidad profesional.

Tabla 21 Logra adaptarse a los cambios

| <i>¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?</i> | | | |
|--|-------------------|-------------------|--|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> | |
| Nunca | 13 | 43.3 | |
| Muy pocas veces | 13 | 43.3 | |
| Algunas veces | 3 | 10.0 | |
| Siempre | 1 | 3.3 | |
| Total | 30 | 100.0 | |

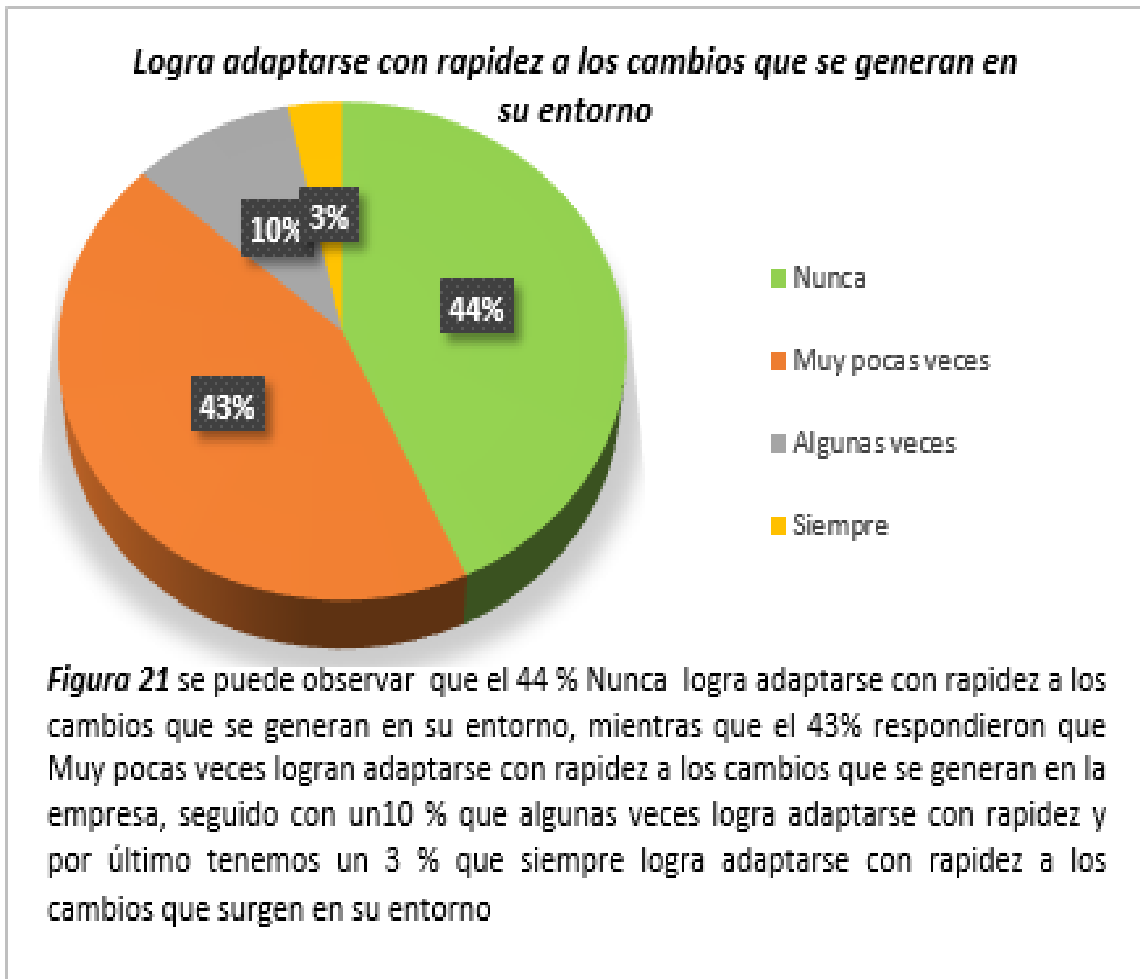


Tabla 22 Desarrolla con liderazgo y cooperación su trabajo.

| <i>¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?</i> | | |
|--|-------------------|-------------------|
| | <i>frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
| Nunca | 16 | 53.3 |
| Muy pocas veces | 13 | 43.3 |
| Algunas veces | 1 | 3.3 |
| Siempre | 0 | 0.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?

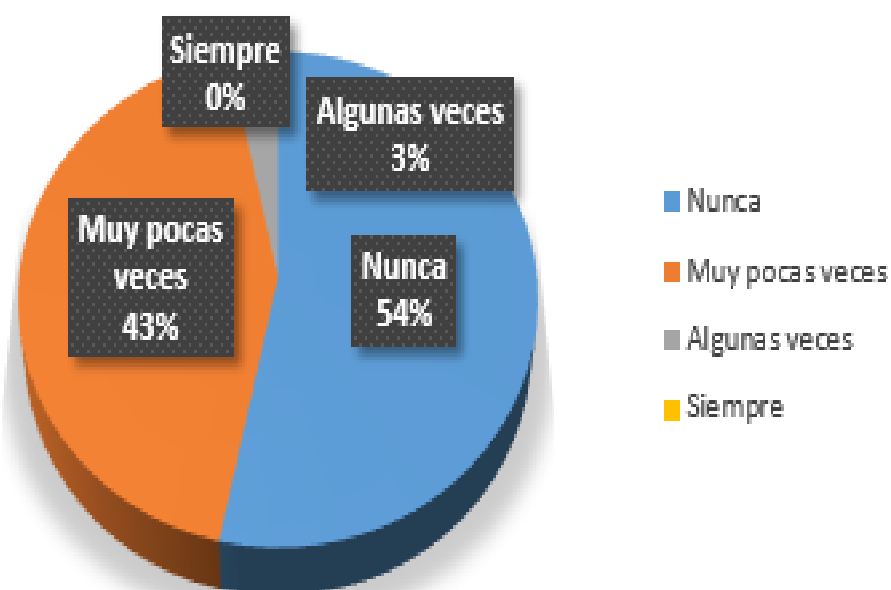


Figura 22 se puede observar que el 54 % Nunca logran desarrollar sus actividades con liderazgo y cooperación en su trabajo mientras que el 43% respondieron que Muy pocas veces logran desarrollar sus actividades con liderazgo y cooperación en su trabajo y un 3% algunas veces han desarrollado sus actividades con liderazgo.

Cruce de Variable

El Clima organizacional tiene relación alta con el desempeño laboral según el cruce de variables

DESEMPEÑO LABORAL

| | | Malo | Regular | Bueno | Total | |
|----------------------|---------|----------|-----------|----------|----------|--------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Malo | Observed | 17 | | 17 | |
| | | % of row | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| | Regular | Observed | 9 | 1 | | 10 |
| | | % of row | 90.0% | 10.0% | 0.0% | 100.0% |
| | Bueno | Observed | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | | % of row | 33.3% | 33.3% | 33.3% | 100.0% |
| | Total | Observed | 27 | 2 | 1 | 30 |
| | | % of row | 90.0% | 6.7% | 3.3% | 100.0% |

14.76 chi-square

4 df

.0052 p-value

Se puede concluir de que a medida de que se genere un clima laboral más agradable y valorado por los trabajadores se tendrá como resultado un eficiente desempeño laboral por medio de los trabajadores pertenecientes a la gerencia administrativa de la Municipalidad provincial de San Ignacio.

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

En los resultados de encuesta que tienen como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2017.

El 63.3% de la población de los encuestados es del sexo masculino, y el 36.7% del sexo femenino, esto representa que en su mayoría a la población total son hombres los cuales laboran dentro de la gerencia administrativa de la Municipalidad de San Ignacio.

La relación interpersonal que existe entre compañeros de trabajo no es muy buena puesto que la mayoría de encuestados manifiestan que muy pocas veces existe una buena relación y esto se da por lo que entre trabajadores no hay simpatía a causa de que existe divisionismo por partidos políticos, los canales de comunicación no son los adecuados es por ello que no hay una excelente comunicación y el trabajador no se siente cómodo en el ambiente que labora, en cuanto a la motivación los encuestados no se encuentran motivados ni satisfechos con la remuneración y los beneficios brindados por la institución por lo que se determina que el clima organizacional tiene mucha relación con el desempeño laboral puesto que los trabajadores si es que no tienen un clima adecuado no les va a permitir que trabajen de una manera eficiente y eficaz lo cual no ayuda a que logren un buen desempeño laboral el que permita alcanzar las metas planteadas de la Municipalidad.

V. CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Con relación al primer objetivo específico: Analizar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal y productividad laboral de la Municipalidad Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

Con relación al segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio se determina que existe una relación directa; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

Con relación al tercer objetivo específico Medir la relación entre la motivación del personal y eficacia en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio positiva porque a medida que un trabajador se siente motivado va a realizar sus actividades de una manera más eficiente.

V.REFERENCIAS

- Aburto, P. H. (2011). *Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional*. Mexico: Instituto Politecnico Nacional.
- Acero, C. N., & Montes, P. C. (2014). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral en la dirección universitaria de logística de la universidad nacional de Huancavelica periodo 2014*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Almeida, V. d. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. Ecuador.
- Angélica, L. T. (2011). *"Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas - región Callao"*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- ANONIMO. (19 de FEBRERO de 2009). *ADMINISTRACION II INGENIERIA EN TRANSPORTE*. Obtenido de dministracion2transporte.blogspot.pe/2009/02/teoria-del-clima-organizacional-de.html
- Antonio. (14 de Febrero de 2013). <http://redessocialesinternetambv.blogspot.pe/>. Obtenido de <http://redessocialesinternetambv.blogspot.pe/>
- B.Stensrud, A. (s.f.). Negociación de poder y respeto: El comedor popular como punto de encuentro entre mujeres pobres y el estado en Cusco, Perú. . *Negociación de poder y respeto: El comedor popular como punto de encuentro entre mujeres pobres y el estado en Cusco, Perú*. . Obtenido de https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/9979/1/haina_6_stensrud.pdf.
- Baptista, H. F. (2014). http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf.
- Barba, A. M. (2011). *Habilidades gerenciales: Análisis de una muestra de directivos de la industria hotelera*. Mexico: Universidad Iberoamericana.
- BARRIGA, F. D. (2010). <http://es.slideshare.net/carmenrosa1/resumen-de-metodologa-de-la-investigacin-segn-sampieri-h>.
- Bogotá como vamos. (23 de Julio de 2012). *bogota como vamos Concejo*. Obtenido de situación actual y futuro de los comedores comunitarios en la capital: <http://www.bogotacomovamos.org/concejo/blog/situacion-actual-y-futuro-de-los-comedores-comunitarios-en-la-capital/>
- Bonilla, B. C., & Guerrero, C. E. (2014). *Evaluación del programa social "Comedores Populares" de la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Año 2007-2012*. Lambayeque: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- CORDOVA, N. N. (2015). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN DE TRENES, DEL ÁREA DE TRANSPORTE DEL METRO DE LIMA, LA LÍNEA 1 EN EL 2013*. Villa El Salvador.
- Cos, C. M. (diciembre de 2013). <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/09/Alvarez-Carina.pdf>.

- Definición.org. (s.f.). <http://www.definicion.org/evaluacion>.
- Delgado, B. (18 de 01 de 2016). Programas sociales de America Latina, a examen ante la pobreza. pág. 1. Obtenido de www.diariolibre.com.
- Duarte, R. A. (2013). *Habilidades gerenciales y su importancia para el éxito de una organización*. Bogotá: Universidad militar de Nueva Granada.
- emprendepyme.net*. (s.f.). Obtenido de [emprendepyme.net](https://www.emprendepyme.net/las-habilidades-gerenciales.html): <https://www.emprendepyme.net/las-habilidades-gerenciales.html>
- Fernandez, J. J. (30 de 01 de 2016). Certificado de Calidad para el Centro de Salud.
- Forigua, A. N., & Villalba, T. J. (2009). *Diagnostico administrativo de los comedores comunitarios de Fontibón y su sostenibilidad en el tiempo*. Bogota: Universidad de la Salle.
- Francisco, Á. H. (2007). *Calidad y Auditoria en Salud*. Bogotá: Eco Ediciones.
- Frías, A. E., Sánchez, R. D., & Ucrós, B. M. (2009). *Habilidades gerenciales en directivos Caso de estudio: Universidad de la Guajira*. Colombia: Universidad de la Guajira.
- GARCIA, A. C. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL*. SATIPO.
- Garcia, A. C. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE RIO NEGRO, PROVINCIA DE SATIPO 2015*. satico- peru.
- Garro, W. J. (2014). “*Conocimientos y prácticas sobre higiene en la manipulación de alimentos que tienen las socias de comedores populares, distrito de Comas, año 2013*”. Lima.
- Gonzales, W. (13 de 05 de 2013). <http://recodatos.blogspot.pe/2009/05/tecnicas-de-recoleccion-de-datos.html>. Obtenido de <http://recodatos.blogspot.pe/2009/05/tecnicas-de-recoleccion-de-datos.html>.
- Gutiérrez, L. W. (2012). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construccion civil: Bases para futuras investigaciones*. Lima: Pontifia universidad Catolica del Perú.
- Gutiérrez, L. W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: Bases para futuras investigaciones*. Lima: Pontificia Universidad Catolica del Perú.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfaccion laboral*. Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- Herbert, J. P. (2014). *Estilos gerenciales y satisfaccion laboral*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- HERNÁNDEZ TENORIO, J. •. (s.f.). <http://es.slideshare.net/Jocare/proyecto-final-2710776>.
- Hernandez, F. b. (2003).
- Hernandez, S. R., Fernandez, C. C., & Baptista, L. M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Horna, A. A. (2010). *¿ Como hacer una tesis en ciencias empresariales?* Lima: Universidad San Martin de Porres.
- Humberto, D. C. (2006). *Gestion de Calidad del Servicio*.

- Jaime, H. H. (2017). *EL CLIMA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA SEDALIB S.A. 2015*. TRUJILLO.
- Kufmann, G. A. (1987). *un problema de seleccion de personal*.
- leon, H. C. (2015). *Las Redes sociales de internet como herramienta alternativa de seleccion de personal de las municipalidades distritales de Ascope*. trujillo.
- Liliana, P. S. (2013). *www.tesis.pucp.edu.pe*. Lima, Perú. Obtenido de *www.tesis.pucp.edu.pe*.
- Mariño, D. (2014). *Relacion entre motivacion laboral y desempeño apasionado*. Montevideo: Universidad de la republica.
- Mariño, E. Y. (2016). “*Mejoramiento de la calidad del servicio mediante la implementación de un sistema de gestión de calidad en la empresa Míster Dent del distrito de Trujillo- La Libertad , Año 2014*”. Trujillo, Peru.
- Mera, R. A. (2011). *Modelo de intervención social sostenible de organización que genere liderazgo en la gestión del centro poblado Pacherez Lambayeque.2008-2009*. Chiclayo, Peru.
- Murillo, V. C. (2011). *Los comedores populares en el distrito de Santiago de Surco 2002-2003*. Lima, Peru: Universidad Mayor de San Marcos.
- Paño, R. M., & Soto, M. S. (2015). *Competencias emprendedoras y herramientas de gestión para la sostenibilidad de comedores populares.Estudio de caso del proyecto Promdesco de la ONG Alma Cápac de Lomas de Carabayllo 2009-2011*. Lima, Peru.
- Pereda, P. F., Guzmán, G. T., & Santa Cruz, F. G. (2014). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la Provincia de Cordova (España)*. España: Universidad de Córdoba.
- Porter, M. (2014). *Guía esencial hacia la estrategia y la competencia*. Mexico: Larousse.
- Portilla Salazar, E. L. (2013). *Los comedores populares de Lima como espacios de negociación*. Lima, Peru.
- Portilla, Z. E. (2013). *Los comedores populares de Lima como espacios de negociación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Porto, j. P. (2010). *http://definicion.de/facebook/*. Obtenido de *http://definicion.de/facebook/*
- Quijano, G. A., & Silva, P. K. (2016). *SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES CIVA – CHICLAYO 2016*. En S. P. Quijano Guevara Ana Lisse.
- Requena. (1994). *las redes sociales como canales de comunicacionde las unidades de informacion*. Mariana Sabugueiro.
- Rodriguez Vargas, M. C. (2012). *cybertesis.unmsm.edu.pe*. Obtenido de *cybertesis.unmsm.edu.pe*.
- Rodríguez, J. L. (2015). “*PROCESO ADMINISTRATIVO Y GESTION EMPRESARIAL EN COPROABAS, JINOTEGA*”. Matagalpa.

- Ruiz Boy Enrique Walter, R. M. (2014). *CLIMA Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA I.E. N° 82753, DISTRITO DE LLAPA, PROVINCIA SAN MIGUEL – CAJAMARCA. 2014*". CAJAMARCA.
- Salvador, R. M., & Murguesa, V. L. (2015). *Influencia de las habilidades gerenciales en el clima microorganizacional de las microempresas pertenecientes a la familia Asenjo de la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo: universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Sedesol. (2013). *Lineamientos especificos del programa de comedores comunitarios, en el marco de la cruzada contra el hambre*. Mexico.
- Torres, S. J., & Romero, U. L. (2016). *Dificultades de los gobiernos locales para la congestión de los programas de complementación alimentaria. Caso: Municipalidad Provincial de Huancavelica– Perú. Junio 2011*. Lima.
- Trivelli, Á. C. (s.f.). De mujeres cocineras, comedores populares y la dieta andina. *Ministerio de desarrollo e inclusión social*.
- Vargas, E. Q. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Pacucha*. Andahaylas.
- Vargas, E. Q. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Pacucha*. Andahaylas.
- Walter, R. B., Adolfini, R. M., & Oferlinda, S. R. (2014). *LIMA Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA I.E. N° 82753, DISTRITO DE LLAPA, PROVINCIA SAN MIGUEL – CAJAMARCA. 2014*". CAJAMARCA.
- Wikipedia. (s.f.). *Wikipedia La enciclopedia libre*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Cuestionario>

ANEXOS

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

Solano Núñez Mónica Yuliana

Apellidos y nombres

46961403

DNI N°

2151812056

Código N°

Semi-Presencial

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autora del proyecto y/o informe de investigación titulado

Clima organizacional y desempeño laboral de la gerencia de administración en la municipalidad Provincial de san Ignacio, 2017.

La misma que presento para optar el grado de:

Bachiller en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.



Solano Núñez Mónica Yuliana

DNI N° 46404675



FORMATO N° T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 04 de Abril del 2018

Señores
 Centro de Información
 Universidad Señor de Sipán
 Presente. -

Los suscritos:


MÓNICA YULIANA SOLANO NÚÑEZ, con DNI: 46961403.

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO, 2017., presentado y aprobado en el año 2017 como requisito para optar el grado de bachiller, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la EAP de Administración por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APELLIDOS Y NOMBRES | NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD | FIRMA |
|-----------------------------|----------------------------------|---|
| MÓNICA YULIANA SOLANO NÚÑEZ | 46961403 |  |

| | | |
|--|---|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | | |
| | PROFESIÓN | |
| | ESPECIALIDAD | |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | |
| | CARGO | |
| CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO, 2017. | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | | |
| NOMBRES | SOLANO NUÑEZ MONICA YULIANA | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACION | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio. | |
| | <u>ESPECÍFICOS</u> Determinar la relación entre la comunicación interpersonal y productividad laboral en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio. Determinar la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio. Determinar la relación entre la motivación del personal y eficacia en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio. | |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA | | |

EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

| | |
|---|--|
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | |
| 1.- ¿Cree usted que existe una relación interpersonal adecuada entre compañeros de trabajo? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE () |
| 2. ¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre trabajadores? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE () |
| 3. ¿Entiende usted los mensajes que se da dentro de la organización? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE () |
| 4. ¿Suele tomar decisiones en su puesto de trabajo? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE () |
| 5.- ¿Usted es responsable del trabajo que realiza? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE () |
| 6.- ¿El horario de trabajo le facilita desarrollarse en su puesto? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE () |

| | |
|--|--|
| 7. ¿Los beneficios de salud que brinda la empresa consideran que son adecuados? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE () |
| 8.- ¿Está de acuerdo con la asignación salarial que recibe? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE () |
| 9.¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE () |
| 10. ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE () |
| DESEMPEÑO LABORAL | |
| 11.-¿Realiza eficientemente las tareas asignadas? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE |
| 12.-¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la Empresa? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE |
| 13.-¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE |
| 14.-¿Cumple usted con Las metas dentro de los cronogramas establecidos? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE |
| 15.-¿ Usted cumple con las tareas asignadas? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE |
| 16.-¿Ud. conoce las | NUNCA () |

| | |
|--|--|
| funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo? | MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE |
| 17.-¿Logra usted desarrollar su trabajo con calidad? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE |
| 18.-¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE |
| 19.-¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno? | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE |
| 20.-¿ Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo | NUNCA () MUY POCAS VECES () ALGUNAS VECES () SIEMPRE () |
| | |

| | |
|--------------------------------|---|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° NUNCA () N° MUY POCAS VECES () N° ALGUNAS VECES () N° VSIEMPRE () |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |

JUEZ - EXPERTO