



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE
JAYANCA, 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

**Chevez Uriarte Liliana Consuelo
<https://orcid.org/0000-0002-5798-3023>**

Asesor:

**Dr. García Yovera Abraham José
<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>**

**Línea de Investigación:
Gestión empresarial y emprendimiento**

Pimentel – Perú

2021

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE JAYANCA, 2019**

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Nuñez Onesimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma

RESUMEN

La investigación se orientó a diagnosticar el clima organizacional que presentan los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jayanca, para la realización de la investigación se utilizó como muestra a los colaboradores de la institución, a los cuales se les aplicaron cuestionarios estructurados en base a las dimensiones del clima organizacional. La aplicación de la estadística descriptiva a través de promedios agrupados permite llegar a las siguientes conclusiones del promedio de los reactivos se evidencia que el 55% de los colaboradores percibe un nivel medio en la variable clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jayanca. Los factores que favorecen el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jayanca son la estructura de los documentos que normalizan las funciones de los colaboradores, la cooperación y coordinación entre compañeros de trabajo y relaciones entre los miembros del equipo. Los factores que no favorecen el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jayanca son la recompensa monetaria y el grado de responsabilidad que ofrece la institución a los colaboradores.

Palabras clave: clima organizacional, nivel de clima organizacional

ABSTRACT

The research was oriented to diagnose the organizational climate presented by the collaborators of the District Municipality of Jayanca, for the realization of the research it was used as a sample to the collaborators of the institution, to which structured questionnaires were applied based on the dimensions of the organizational climate. The application of descriptive statistics through pooled averages makes it possible to reach the following conclusions of the average of the reagents. It is evident that 55% of the employees perceive a medium level in the organizational climate variable in the District Municipality of Jayanca. The factors that favor the organizational climate in the District Municipality of Jayanca are the structure of the documents that normalize the functions of the collaborators, the cooperation and coordination between co-workers and relations between the team members. The factors that do not favor the organizational climate in the District Municipality of Jayanca are the monetary reward and the degree of responsibility that the institution offers to the collaborators.

Keywords: organizational climate, organizational climate level

INDICE

RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
. INTRODUCCIÓN	8
1.1. El problema de investigación	8
1.2. Antecedentes	11
1.3. Formulación del problema	22
1.4. Aspectos teóricos	22
1.4.1. Clima Organizacional	22
1.4.1.1. Dimensiones del Clima Organizacional	23
1.4.1.2. Características del Clima Organizacional.....	24
1.4.1.3. Medición del Clima Organizacional	26
1.4.1.4. Factores del Clima Organizacional.....	28
1.5. Objetivos.....	29
1.6. Hipótesis	29
1.7. Justificación.....	29
II. MATERIAL Y METODOS.....	31
2.1. Tipo y diseño de investigación	31
2.2. Población y muestra	31
2.3. Variable de investigación	32
2.4. Operacionalización de la variable	33
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	34
III. RESULTADOS.....	35
3.1. Presentación de tablas y figuras	35
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	49
REFERENCIAS.....	50

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable	33
Tabla 2. Nivel de la dimensión estructura	35
Tabla 3. Nivel de la dimensión responsabilidad	36
Tabla 4. Nivel de la dimensión recompensa	37
Tabla 5. Nivel de la dimensión desafío	38
Tabla 6. Nivel de la dimensión relaciones	39
Tabla 7. Nivel de la dimensión cooperación	40
Tabla 8. Nivel de la dimensión estándares	41
Tabla 9. Nivel de la dimensión conflictos	42
Tabla 10. Nivel de la variable clima organizacional	43
Tabla 11. Promedio de las dimensiones de la variable clima organizacional	44
Tabla 12. Estadísticos descriptivos	45
Tabla 13. Pruebas de normalidad.....	45

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de la dimensión estructura	35
Figura 2: Nivel de la dimensión responsabilidad	36
Figura 3: Nivel de la dimensión recompensa	37
Figura 4: Nivel de la dimensión desafío	38
Figura 5: Nivel de la dimensión relaciones	39
Figura 6: Nivel de la dimensión cooperación	40
Figura 7: Nivel de la dimensión estándares	41
Figura 8: Nivel de la dimensión conflictos.....	42
Figura 9: Nivel de la variable clima organizacional	43
Figura 10. Promedio de las dimensiones de la variable clima organizacional	44

I. INTRODUCCIÓN

Las personas son el recurso más valioso en toda organización, las mismas que son las ejecutoras de todas las actividades que se incluyen en los diferentes procesos de una empresa. Las personas en una organización, actualmente se consideran como una ventaja competitiva, que marca la diferencia en un mundo tan competitivo.

Cuando se habla de clima organizacional se hace referencia a todas las variables propias y singulares que tiene una organización, y que afectan en cierta medida a las personas que laboran dentro de ella, cuidar el clima organizacional y lograr que se perciba como adecuado por los miembros de la organización es de vital importancia. La sensación de un buen clima organizacional, incrementa los niveles de bienestar y motivación del personal, orientado los esfuerzos laborales a obtener un mejor desempeño laboral.

1.1. El problema de investigación

A nivel internacional

Serrano y Portalanza (2016) expresan que el clima organizacional es una variable muy sensible que influye en la percepción y sensación que tienen los trabajadores con respecto a la satisfacción laboral. Una adecuada gestión del clima organizacional permite que los colaboradores de la empresa se sientan más a gusto de laborar en la empresa, permite una mejor desempeño y cumplimiento de los objetivos organizacionales. Uno de los principales factores que afecta el clima organizacional es el tipo de liderazgo que se aplica en la organización. La sensación de que, si el clima organizacional es bueno o malo en una organización, dependerá directamente de las formas y maneras como sus líderes se relacionan con los colaboradores. Si bien es cierto que el liderazgo se forma por una serie de experiencias y aprendizajes, es necesario que las personas de una organización se encuentren capacitadas para gestionar un clima organizacional adecuado que permite el incremento del desempeño de las personas que laboran en la organización.

Manosalvas, Manosalvas y Quintero (2015) explican que en una sociedad que se caracteriza por ser altamente competitiva, donde el conocimiento es la base del éxito de las organizaciones, el factor humano ha cobrado gran importancia. Las personas que laboran en la organización son el principal recurso que tiene una organización y que genera una ventaja competitiva sostenida en el tiempo. Entender las estrategias y acciones que permitan que las personas alcancen su mayor desempeño es de suma importancia. El clima laboral o clima organizacional es un conjunto de variables o factores que tiene una organización y que afectan el desenvolvimiento de las personas que laboran dentro de ella, estas variables se pueden medir y gestionar a favor de un mejor desempeño.

A nivel nacional

Tamashiro (2019), expone que gestionar de una forma adecuada el clima organizacional en una empresa, permite obtener grandes beneficios sobre el desempeño de las personas. Gestionar el clima organizacional, sobre todo, en tiempos de crisis permite a la empresa obtener que el talento humano permanezca más tiempo en la organización.

Tamashiro (2019) considera los siguientes factores a gestionar con el fin de obtener un buen clima laboral.

El liderazgo, los dirigentes dentro de la organización deben mostrar sencillez y asertividad con el fin de llegar a los subordinados, deben tender canales de comunicación que permitan una retroalimentación adecuada de la gestión de la empresa.

Comunicación interna, la comunicación debe permanecer como un flujo constante, que permite el hallazgo de errores y que genere soluciones innovadoras para problemas cotidianos.

Reconocimiento, la política de reconocimiento debe ser una constante en la empresa, se debe asegurar que el reconocimiento no solo sea de manera monetaria, se deben implementar acciones que permitan encontrar

reconocimientos emocionales, que generan una sensación de bienestar para los colaboradores.

Autonomía y empoderamiento, los colaboradores deben estar siempre motivados con el fin de que puedan tomar decisiones en busca de mejoras para la organización.

Entrenamiento continuo, la empresa debe aplicar un programa de entrenamiento que permita la gestión del conocimiento, es necesario que la empresa aplique acciones educativas que busquen mejorar el perfil laboral de las personas y su propia satisfacción laboral.

Peru21 (2018), evidencia que los colaboradores de una organización esperan encontrar un buen clima laboral en sus centros de trabajo, con el fin de desarrollar sus labores cotidianas en un ambiente de cordialidad. Una cifra interesante, expone que el 86% de los peruanos se encuentran de acuerdo en renunciar a sus centros labora, si se percibe un mal entorno laboral. Para mejorar el clima laboral en una empresa, es necesario que los directivos de la organización, conozcan las diversas expectativas que tienen las personas en la organización, las brechas generacionales entre individuos y los objetivos de cada persona varían en la organización. Otra forma de mejorar el clima laboral que se percibe en la organización, es la aplicación de la meritocracia, reconocer el éxito de los méritos de los colaboradores mejora la percepción justicia entre los colaboradores de la empresa, incrementando el nivel de clima laboral.

Sánchez (2014), explica que es muy importante tener en cuenta la gestión del clima organizacional en una empresa. Asegurarse que los trabajadores perciban un buen clima organizacional, asegura un incremento significativo de la productividad en la empresa y por ende un incremento del nivel de ganancias de la empresa. Las situaciones que pueden ir en contra del nivel de clima laboral en una empresa son las discusiones sin sentido entre colaboradores, el ocultamiento de información, las descalificaciones entre colegas, o impedir el surgimiento entre

colegas. De acuerdo a estos datos se logra evidenciar que el clima organizacional depende una gestión, en gran de parte, de las personas de una organización.

A nivel local

La Municipalidad de Jayanca, opera con un total de 31 colaboradores que realizan labores administrativas, estos colaboradores realizan sus funciones dentro de las instalaciones de la municipalidad y se encuentran expuestos a diferentes factores organizacionales. La presente investigación pretende medir el nivel de clima organizacional que perciben los colaboradores de la municipalidad e identificar los factores que se encuentran bien gestionados y contribuyen a un buen nivel de clima organizacional. La situación problemática que atraviesa la municipalidad evidencia que los colaboradores tienen discrepancias con las formas de liderazgo y las diferentes modalidades de contrato, por otro lado los documentos que rigen el actuar de los colaboradores, también generan ciertas dificultades para lograr un clima laboral apropiado que permita el logro de los objetivos organizacionales.

1.2. Antecedentes

A nivel internacional

Plácido (2018) a fin de poder analizar y diagnosticar el clima organizacional percibido por los colaboradores de una Universidad. En tanto a la metodología empleada se precisó que el tipo fue no experimental, así como también descriptivo bajo un enfoque cuantitativo. La población empleada fue considerada también como muestra de estudio, ya que solo conformaban 51 docentes a tiempo completo de dicha institución de estudios universitarios. Como instrumento se aplicó un cuestionario el cual estaba constituido por 48 preguntas en base a las 6 dimensiones y las respuestas en base a la escala de Likert. La información y los datos obtenidos fueron tabulados, procesados, verificados y analizados por medio del Microsoft Excel y el programa de estadística SPSS. Con respecto a cada resultado obtenido se concluyó que la mayoría de los docentes perciben un desarrollo del clima organizacional regular. Cabe precisar que estudiar el clima organizacional en toda empresa es fundamental, ya que sirve como un adecuado indicador el cual hace notar que niveles están siendo afectados o desarrollados de

manera incorrecta, esto principalmente es un factor clave para el desempeño del personal.

La presente investigación resalta la importancia de estudiar el clima organizacional en una empresa, el clima organizacional permite mantener ambientes adecuados de trabajo, que resultan en un mayor desempeño laboral de todos los colaboradores. La investigación señala la importancia que las organizaciones se orienten a verificar el grado de clima organizacional que presentan sus colaboradores.

Wilches (2018) investigo como el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa minera. Para la realización de la tesis, se tomó que el enfoque fue mixto, es decir se desarrolló por medio de un enfoque cuantitativo y cualitativo. Para la aplicación de sus instrumentos determinados se trabajó con una muestra constituida por 40 personas que laboran en la empresa, los cuales tenían que poseer 3 criterios definidos en la tesis. Como instrumentos tenemos que se aplicó una encuesta y un cuestionario debidamente estructurados. Sobre cada uno de los resultados, se tiene que, de acuerdo a lo percibido por los trabajadores de la empresa en cuanto al clima organizacional se torna positivo, esto se debe al buen ambiente de trabajo que se tiene, que los mismos trabajadores se desarrollan solidariamente, se hace efectivo el trabajo en equipo, el respeto y el desarrollo de los valores, así como también de los principios fundamentales los cuales potenciarán el desarrollo de las relaciones entre compañeros.

La presente investigación destaca que un buen clima organizacional, va a depender mucho de las relaciones que suscitan entre los miembros de la organización, por lo cual se debe señalar que el aspecto humano, el desarrollo de camaradería entre miembros del equipo es fundamental para el clima organizacional.

Lasluisa (2016) la tesis se desarrolló con la intención de poder conocer cómo es que el clima organizacional incide en el desempeño laboral en una empresa, obteniendo con esto cuales son los factores que influyen a que cada una de las

variables estudiadas se logren deteriorar. La tesis realizada se pudo desarrollar por medio de un enfoque cuantitativo – cualitativo mediante el cual se evidenció aquellas características que son de carácter importante ante el suscitado problema, así como también otorgar un valor en cuanto a las cifras hacia la información que se obtuvo por medio de la aplicación de la técnica de la encuesta. De acuerdo a la aplicación del t de student se pudo comprobar que efectivamente el clima organizacional si incide sobre el desempeño laboral de los colaboradores. Se precisó que la tesis se pudo trabajar con el total de su población, es decir con las 20 personas que laboran en la organización. Además, por medio de los resultados se pudo conocer que el clima organizacional que se maneja es el inadecuado, cada una de las actividades que se realizan por ejemplo las relaciones interpersonales, el manejo de liderazgo, influye mucho e impiden generar un adecuado ambiente laboral.

La investigación evidencia que el clima organizacional se encuentra afectado por las gestiones que desarrollan los líderes de la organización. Si el líder de la organización no desarrolla adecuadamente un liderazgo, las acciones emprendidas para el cuidado del clima organizacional, se afectan significativamente.

Soto (2017) mediante la realización de la tesis se buscó analizar correctamente cómo se desarrolla el clima organizacional en la empresa comercializadora “RUBÍ” que está ubicado en la ciudad de Esmeraldas. De acuerdo a la información que se proporcionó en el contenido de la tesis, se estipuló que la investigación será de tipo aplicativa, de acuerdo a los medios que utilizaron fue de campo y documental y debido al nivel de conocimiento enfocado es descriptiva, ya que los resultados obtenidos se lograron describir y por medio de esto estipular una propuesta para la mejora. En cuanto al método empleado, fue el método cuali-cuantitativo. para la recolección de datos se empleó la técnica de la observación, y de la encuesta, la cual estuvo estructurada por interrogantes señaladas bajo la escala de Likert. La muestra de estudio fue el total de los trabajadores de la empresa, es decir los 19 colaboradores. Los resultados se obtuvieron después de analizarlos y representarlos por medio del programa SPSS. De las conclusiones se puede rescatar que el clima organizacional que se desarrolla en la empresa es

bueno, pese a encontrarse algunas dimensiones en un nivel bueno. En cuanto al factor que estaría afectando al desempeño de los colaboradores es la motivación.

La presente investigación resalta la importancia que tiene la motivación sobre el clima organizacional. Al evidenciarse que la estructura organizacional esta compuesta por personas, se hace necesario que las actividades de motivación que aplica la empresa se desarrollen con el fin de tener al colaboradores contento y orientado a sentirse a gusto en el lugar de trabajo.

Bastidas (2017) el motivo por el que se realizó la investigación fue el poder diagnosticar cómo se desarrolla el clima organizacional en la Agencia Nacional de Tránsito de Esmeraldas. Con la finalidad de lograr conocer la percepción de aquellos funcionarios de la empresa, se empleó una ficha de observación la cual se aplicó durante ocho meses, así mismo es el tiempo por el que la autora brindó o prestó sus servicios a la empresa, también se contó con la aplicación del instrumento del cuestionario el cual se basó principalmente en la escala de Likert, dicho cuestionario se le aplicó a cada uno de los trabajadores de la ANT. Se hizo uso del método inductivo, ya que se pudo analizar detalladamente el problema interno de la organización. En cuanto al tipo de investigación se determinó que la tesis fue básica. Con respecto a la muestra de estudio, se precisó trabajar con la totalidad de su población es decir con los 21 colaboradores de la organización. De acuerdo a las conclusiones se evidenció que los factores que se están desarrollando de una manera desproporcionada son la recompensa y la capacitación, generando así un mal desarrollo de clima laboral, por medio de la propuesta planteada por el autor, se podría mejorar los factores que están afectando de sobremanera al clima organizacional.

Los resultados de la investigación resaltan la importancia que tiene la compensación económica para obtener niveles de clima organizacional adecuados. Es necesario que la organización aplique estrategias para mantener un ambiente adecuado desde un punto de vista de recompensa económica. El salario y los sueldos permiten a los colaboradores satisfacer sus necesidades primarias y secundarias, garantizado en este sentido la sensación de bienestar.

A nivel nacional

Solano (2017) se orientó a determinar si existe una relación entre el clima organizacional y la variable desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública. De acuerdo con la finalidad de la investigación realizada, se detalló que, dicho estudio fue de tipo descriptivo y por la búsqueda de la correlación fue de tipo correlacional. Además, también se necesitó de una muestra representativa de la empresa, la cual fue de 22 trabajadores, a los que se les aplicó un cuestionario correspondiente. Para el análisis y su respectivo análisis se emplearon tablas y la creación de gráficos, los cuales fueron factores importantes para las conclusiones establecidas. Dentro de las conclusiones que se evidenciaron fueron, el nivel de correlación de Pearson que se encontró fue de 0,675, lo que generalmente constata una relación positiva entre ambas variables. Además, también se puede constatar que la empresa está sufriendo debido al mal o inadecuado clima organizacional o también al incorrecto desarrollo de las actividades, lo cual estaría repercutiendo drásticamente en el desempeño de los trabajadores.

La investigación resalta que cuando el clima organizacional no es adecuado en una organización, se tiene una repercusión importante en los niveles de desempeño laboral. Es por esto la importancia de cuidar los factores que integran el clima organizacional para tener desempeños eficientes de los colaboradores.

Vallejos (2017) el fin de su investigación fue señalar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una entidad pública. Además, se estableció que la población estuvo conformada por 66 colaboradores que prestaban servicios de salud y 53 personas que laboraban en el área administrativa, es decir se logró trabajar con el total de la población. Con respecto al método que se empleó, se tuvo que la investigación tomó el hipotético deductivo, así como también fue de diseño no experimental y por el motivo de su desarrollo fue correlacional. Se precisó la aplicación de dos cuestionarios debidamente estructurados, y por los cuales se logró analizar la situación real de la empresa, otorgándoles así conclusiones y recomendaciones precisas para su desarrollo institucional. De acuerdo a la evidencia significativa que se determinó en base a la investigación

realizada, se pudo afirmar que el clima organizacional presente en la empresa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en dicha institución de salud, esto se fundamenta en el claro coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.701, lo cual representa un alto índice de relación entre las dos variables. En cuanto a lo recomendado por el autor se tiene en crear espacios los cuales permitan la realización de intercambios de información de manera fluida, además de una óptima interacción entre los mismos miembros de la empresa.

La investigación destaca que la dimensión comunicación del clima organizacional, tiene un impacto directo en la satisfacción de los colaboradores. Se señala la importancia que la organización construya y otorgue canales de comunicación formales para que todos los integrantes de la organización, se encuentren comunicados entre sí y todos tengan un mismo nivel de información en función de su puesto y nivel jerárquico.

Bobadilla (2017) estableció la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un instituto público. Con el fin de obtener información necesaria para el correcto estudio, se validó dos instrumentos para cada una de las variables en estudio. Los cuestionarios se aplicaron a 104 profesores de los cuatro institutos de la ciudad de Huancayo. De acuerdo a la investigación, cada uno de los resultados obtenidos fueron debidamente evaluados, diagnosticados y analizados correctamente, además se precisó que el cuestionario de clima organizacional estuvo desarrollado bajo la escala de Likert y se estableció una encuesta para el desempeño laboral. En tanto el tipo de investigación con el que se desarrolló la tesis fue descriptivo y por el propósito en general fue correlacional. En base a las conclusiones que se establecieron al final del estudio, se tuvo que el clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los cuatros Institutos superiores tecnológicos ubicados en la ciudad de Huancayo, esta conclusión se pudo demostrar por medio de Chi cuadrado y el coeficiente de contingencia. De los resultados se pudo evidenciar que el instituto San pedro y el Franklin Roosevelt poseen el mejor clima organizacional. A fin de poder brindarles algunas recomendaciones se precisó lo siguiente: mejorar la comunicación existente entre cada uno de los estamentos de jerarquía con los profesores.

Desarrollar talleres dinámicos en donde participen todo el personal de cada institución a fin de mejorar el clima.

La investigación destaca la importancia de mantener un buen clima organizacional en la empresa, aplicando talleres de capacitación, mejorando los canales de comunicación e incrementando los flujos de información que se suscitan dentro de la organización.

Salas (2017) detalló como principal objetivo de la investigación, el cual fue determinar la relación que existiría entre el clima organizacional y la variable satisfacción laboral en varias instituciones que prestan servicios asistenciales de salud. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, además de ser de tipo básica, por medio de un diseño no experimental de corte transversal, de acuerdo con el objetivo de la tesis, la investigación fue de tipo correlacional. Se trabajó en base a 420 expertos de salud y una muestra de 200 colaboradores. Como técnica se empleó la encuesta, la cual fue desarrollada para recopilar información sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral. los instrumentos que se lograron aplicar fueron estructuras de acuerdo con el Ministerio de Salud, los cuales se sometieron a un juicio de expertos y a una prueba de Alfa de Cronbach, de los cuales se obtuvieron como resultados que, el 0,822 para el cuestionario de satisfacción y 0,894 para el cuestionario de clima organizacional. Lo que generalmente indica un alto grado de confiabilidad. De acuerdo con los resultados obtenidos, se precisó entonces que evidentemente existe relación alguna entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Además, también se tiene como recomendación el poder ampliar la muestra para el estudio a fin de poder conocer generalmente cada uno de las variables de estudio.

La investigación permite encontrar que el clima organizacional adecuado genera mejores condiciones de trabajo, incrementado significativamente la sensación de bienestar y satisfacción en general que muestran los colaboradores. En este sentido es necesario que la organización maneje las condiciones de trabajo para ofrecer un clima organizacional adecuado a los trabajadores.

Nina huanca (2017) buscó exponer detalladamente la relación actual entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de plásticos. Se trabajó con una población de 30 personas que trabajan en la empresa, para ambas variables se trabajó con el total de la población. Con respecto al instrumento se empleó la escala en cuanto al clima laboral “CL – SPC” el cual contiene 50 interrogantes, así como también un cuestionario de 30 preguntas enfocadas al desempeño laboral, los dos bajo la escala de Likert. De acuerdo a los resultados se pudo determinar que de acuerdo a la prueba realizada de Rho Spearman se obtuvo una correlación media ya que el resultado fue 0.634, lo que principalmente se determinó en que si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en todo el personal de la organización Plásticos Crismez S.R.L. se le recomendó precisamente innovar y actualizar los programas o talleres con el fin de incrementar una de las dimensiones que actualmente esta baja la cual es condiciones laborales.

La investigación destaca que uno de los principales motivos para mejorar el clima organizacional, se desarrolló dentro de los aspectos de la significancia que tienen las tareas que desarrollan los colaboradores de la organización. En este sentido mientras más significativas y rentables sean las actividades del puesto de trabajo. Entonces se tendrá un mejor clima organizacional.

A nivel local

Seminario (2019) la finalidad de la investigación fue diagnosticar y detallar un estudio en cuanto a la relación existente entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral presente en las Instituciones Educativas ubicadas en el centro de Chiclayo. Para su optima realización se decidió aplicar un instrumento el cual permitió medir ambas variables de estudio, el instrumento fue el cuestionario. Dicho cuestionario estuvo estructurado bajo la escala de Clima Laboral CL-SPC la cual fue propuesta por Palma, además contenía 50 preguntas, y para la variable desempeño laboral una escala determinada por Sotomayor, el mismo que contenía 23 interrogantes. Una vez aplicado el instrumento, se pasó a procesar los datos por medio del programa Microsoft Office Excel y analizados por medio del programa SPSS, pudiendo determinar lo siguiente: el clima

organizacional presente en las Instituciones Educativas 11019, 11015 y 10828 generan de una manera significativa un impacto en el desempeño organizacional, esto principalmente quiere decir que el clima organizacional que se desarrolle entre y cada uno de los trabajadores influirá de manera significativa en el desempeño laboral. De acuerdo al grado de correlación de Spearman determinó que la correlación entre las dos variables es positiva. Con la finalidad de incrementar el desarrollo óptimo de ambas variables se recomendó aplicar encuestas en cuanto a clima organizacional, a fin de diagnosticar su desarrollo en la empresa, de esta manera establecer estrategias en función a su correcto desarrollo y mejorar su desempeño laboral.

La investigación destaca la importancia de obtener un diagnóstico de clima organizacional claro y preciso de la empresa. Se expresa la importancia de testear el clima organizacional de manera frecuente y sensata con el fin de aplicar actividades de mejora.

Arancibia y Seminario (2018). La realización de la tesis se basó principalmente en diagnosticar la predominancia entre ambas variables en estudio, es decir entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa agraria, se precisó que dicha investigación se trabajó en base al tipo descriptivo y por su finalidad fue correlacional, en cuanto al diseño aplicado fue no experimental y por medio de un corte transversal. Con respecto a la muestra de estudio, la tesis se desarrolló bajo un muestro no probabilístico, tomando así que para la variable independiente se trabajó con una muestra de 51 colaboradores y por ende la variable dependiente se empleó solo 12 colaboradores determinados para cada área. Frente a los resultados ya analizados por medio del programa SPSS, se afirmó que, si podría existir un buen clima organizacional, el porcentaje de incremento en cuanto al desempeño de cada uno de los trabajadores sería de una 68,7%. Como muestra de la función de la investigación se recomendó implementar la propuesta desarrollada, la cual se estableció a fin de mejorar los índices de desempeño laboral hacia los colaboradores de la empresa antes mencionada. Finalmente se pudo concluir que el clima organizacional influye de sobremanera en

el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, es decir el nivel de correlación es de 68,7%.

La investigación detalla que los aspectos de eficiencia, cumplimiento de objetivos, orientación a resultados y sentido de compromiso de los colaboradores, tienen un estrecho acercamiento con las gestiones del clima organizacional.

Vives (2019) tuvo como finalidad de establecer una estrategia en relación al clima organizacional a fin de incrementar el desempeño laboral enfocados a los colaboradores del área administrativa de la universidad Señor de Sipán. El desarrollo de esta tesis se basó principalmente en estar pendientes ante las diferentes necesidades primordiales de los trabajadores, es decir enfocados en la teoría de Scheneider y Bartlett, así también mostrar una postura de importancia sobre el trabajador y de cómo se siente en su área laboral. la población con la que se trabajó estuvo constituida por 470 trabajadores del área en mención. El tipo de estudio fue de acuerdo al contenido y su realización fue descriptivo y por el objetivo principal fue propositivo. En cuanto a la aplicación de algún instrumento el cual facilite la obtención de los datos de información, se precisó que se empleó la Escala de Desempeño Laboral, mediante el cual se recopiló información referente a ambas variables de estudio, las cuales fueron procesadas y analizadas por medio del programa SPSS. De acuerdo al estudio se pudo determinar que evidentemente existe un nivel regular en cuanto al desempeño laboral, así como también bajos niveles en cuanto a las competencias blandas, como son el liderazgo, trabajo en equipo, la comunicación, las relaciones entre trabajadores).

La investigación detalla que los responsables de la organización y del cuidado del clima organizacional, deben contar con ciertas competencias blandas orientadas a mejorar el clima organizacional. Las competencias blandas deben ser trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y empatía entre los trabajadores.

Olaya (2016) investigó la influencia del clima organizacional en el desempeño de cada uno de los colaboradores, es decir se buscó determinar de cómo influye el clima de la empresa en el desempeño de su personal. Para síntesis

del estudio se precisó que la investigación fue de tipo descriptiva y por su contenido fue explicativa, logrando analizar la influencia del clima organizacional enfocados en el desempeño de su talento humano. En cuanto al instrumento empleado se utilizó y aplicó una encuesta a fin de conocer el tipo de clima organizacional que se desarrolla en el área, además de la aplicación de un test el cual permitió conocer el grado de desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron procesados y principalmente analizados por medio de Microsoft Excel y del programa SPSS. De esta manera se pudo aseverar que efectivamente existe una influencia positiva y significativa del clima organizacional sobre el desempeño de los trabajadores. Además, también se precisó que el clima organizacional es positivo, esto se debe a que cada uno de los trabajadores precisó sentirse satisfechos con su centro laboral y sus alcances.

La investigación explica que el factor humano es sumamente sensible en la construcción del clima organizacional. Mientras mayor sea la percepción de bienestar de los colaboradores, se tendrá como resultado un mayor clima organizacional.

Pacherres (2018), el estudio se desarrolló con la única finalidad de poder proporcionar de qué manera influye la motivación laboral en el clima organizacional entre cada uno de los colaboradores que laboran en una entidad bancaria, la cual está localizada en la ciudad de Chiclayo. Como primer paso, se determinó el nivel en cuanto a la motivación del personal, también como se desarrolla el clima organizacional en cada uno de los trabajadores. Con respecto a los instrumentos empleados, se tuvo que, por medio de la encuesta, los instrumentos de medición y obtención de datos fueron validados correspondientemente, en el caso de la variable nivel motivacional se tomó por Juan Antonio Pérez López y para el clima organizacional por Litwin y Stringer. Así mismo se expuso que la tesis estuvo desarrollada bajo un tipo de investigación descriptiva y correlacional. De acuerdo a la información se tiene que en conclusión existe una influencia de comportamiento positivo como también un poco moderada entre ambas variables de estudio, particularmente se tiene que el nivel motivacional en la empresa está en un nivel medio alto, en tanto el clima organizacional se encuentra en un nivel medio lo cual

es el adecuado. Lo que proporciona la tesis es aplicar la propuesta establecida a fin de optimizar aquellos indicadores los cuales estén realmente en un nivel medio, bajo o se desarrollen muy malo.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo es el clima organizacional del personal de la Municipalidad distrital de Jayanca, 2019?

1.4. Aspectos teóricos

1.4.1. Clima Organizacional

Según Litwin y Stinger (1998) citado por Gan (2007), sostiene que el clima organizacional es una variable que se da en ámbitos de organizaciones formales, y es producto de todos los factores que integran una organización, entre estos factores se tienen: procedimientos, normas, horarios laborales, estilos de liderazgo y supervisión, relaciones entre compañeros de trabajo, políticas de compensación, posibilidades de crecimiento personal, etc. Estos factores afectan los sentimientos y percepciones que tienen los trabajadores de una organización formal.

Por otro lado, el clima organizacional también implica el conjunto de percepciones que se forman los colaboradores cuando están expuestos a estructuras formales de una organización. El clima organizacional a diferencia de la cultura organizacional puede variar y cambiar en base a muchos factores, es por esta razón que en muchas ocasiones el clima organizacional se resume en percepciones de los colaboradores de la organización. (Gan, 2007, p. 12)

De acuerdo a los autores Litwin y Stinger (1998) citado por Gan (2007), el estudio del clima organizacional es uno de los temas de mayor importancia para una organización, desde un punto de vista de gestión de personas, las gerencias centrales tienen la obligación de construir y conformar ambientes de trabajo, donde se pueda percibir un nivel adecuado de clima organizacional. En este sentido es necesario que las organizaciones que se preocupan por el bienestar de sus colaboradores se orienten a medir frecuentemente el clima organizacional y a tomar medidas de mejora de clima organizacional.

1.4.1.1. Dimensiones del Clima Organizacional

Litwin y Stinger (1998) citado por Gan (2007) detallan las dimensiones del clima organizacional, las cuales son:

Estructura. Tiene que ver con todas las formas documentarias que normalizan el actuar de los colaboradores dentro de la empresa. Generalmente cuando se perciben que existen muchos documentos, políticas y reglamentos de conducta, el colaborador se siente abrumado por el peso de los documentos y tiende a sentir un bajo nivel de clima organizacional (Gan, 2007)

Responsabilidad (Empowerment). Se conforma por las posibilidades que tienen los colaboradores de tomar decisiones. Para lograr el empowerment el empleador debe tener confianza en sus colaboradores, con el fin de delegar ciertos niveles de autoridad y responsabilidad para realizar ciertas tareas en la organización. (Gan, 2007)

Recompensa. Se encuentra estructura por la entrega de las contraprestaciones en dinero o en formas no dinerarias del esfuerzo físico y psicológico que realizan los colaboradores. Se dice que cuando se percibe una recompensa justa, los colaboradores lograr percibir un mejor nivel de clima organizacional (Gan, 2007).

Desafío. Implica la medida y equilibrio que tienen los objetivos organizacionales, los objetivos deben ser equilibrados en el sentido que deben motivar acciones para lograrlos, pero también deben ser justos para que se logren en un periodo determinado. El desafío también tiene que ver con el nivel de significancia que tienen las tareas que realizan los colaboradores. Las tareas diarias deben motivar el intelecto de los colaboradores y deben brindar la posibilidad de mejorar como profesionales (Gan, 2007).

Relaciones. Tiene que ver con la armonía y grado de conformidad que tienen los colaboradores entre ellos. En una organización las tareas son ejecutadas

por colaboradores, los cuales conviven en espacios como son las oficinas, la interacción diaria puede ocasionar fricciones e incomodidades que pueden truncar los objetivos organizacionales. (Gan, 2007)

Cooperación. Son las actitudes que muestran los colaboradores para lograr coordinaciones y apoyos mutuos para lograr los objetivos organizacionales. En general la cooperación implica que los esfuerzos de los colaboradores sean equilibrados y se oriente a ser justos para lograr los objetivos de la organización (Gan, 2007)

Estándares. Tiene que ver con los indicadores cuantitativos y cualitativos que pueden medir el desempeño de los colaboradores. Para mejorar el clima organizacional los indicadores deben ser construidos a la medida con el fin de medir mejor el desempeño de los colaboradores. Actualmente existe una tendencia de medir toda acción de los colaboradores, el exceso de indicadores puede generar un mal clima laboral (Gan, 2007).

Conflictos. Son las oposiciones que se pueden dar entre puntos de vista entre los colaboradores. Se debe tener en cuenta que en el funcionamiento de la organización siempre van a existir conflictos, por lo tanto, estos mismos se deben solucionar de la mejor manera, debe existir un líder que haga el papel de mediador y que logre solucionar los conflictos (Gan, 2007).

Identidad. La identidad también tiene que ver con el grado de compromiso que muestran los colaboradores para asumir algunas funciones que no corresponden o que se encuentran fuera de las responsabilidades organizacionales (Gan, 2007).

1.4.1.2. Características del Clima Organizacional

Para Castillo (2006) el clima organizacional es una variable muy compleja, la cual ha podido ser caracterizada a través del estudio de diversas realidades organizacionales.

De acuerdo con Castillo (2006) el clima organizacional tiene características formales, las cuales se construyen en base a los detalles y por menores de la estructural organizacional formal de la empresa, como lo son valores, reglamentos, horarios, políticas, etc. Pero también el clima organizacional tiene una fuerte influencia de características que se construyen en base a las características de las estructuras informales de la organizacional, aquí se pueden señalar: amistades, chismes, rumores, canales de comunicación informal, etc.

Castillo (2006) puntualiza que en muchas ocasiones el clima organizacional puede tomar las siguientes características:

Clima organizacional paternalista: Este tipo de clima organizacional se da cuando la organización se enfoca en cuidar a sus colaboradores, las políticas organizacionales se orientan a privilegiar al colaborador. Las organizaciones se caracterizan por tener continuidad laboral, capacitar y compensar a sus colaboradores mayores veces que sus pares en el mercado. De manera de muy general las organizaciones que tienen este tipo de clima organizacional son organizaciones no lucrativas, clubes y organizaciones no gubernamentales.

Clima organizacional autoritario: Este tipo de clima organizacional tiene como característica principal el estricto control y supervisión de las actividades que efectúan los colaboradores dentro de la organización. En este sentido el cuidado de los procesos es muy exhaustivo, castigándose en todo momento el no cumplimiento de los procesos. El clima organizacional autoritario deja de lado a los colaboradores, y se orienta al cumplimiento de los objetivos comerciales y de ventas de la organización. En general este tipo de clima que más domina el mercado en las organizaciones competitivas. Algunos riesgos de este tipo de clima organizacional es que fomenta un ambiente muy competitivo, que en muchas ocasiones lograr cansar y disminuir los aspectos de desempeño de los colaboradores.

Clima organizacional *laisse faire*: Este tipo de clima organizacional tiene como característica principal, el mínimo uso de la supervisión y control de los

colaboradores. La estructura organizacional de este clima organizacional toma premisa, que los colaboradores se pueden autorregular y confía en que los colaboradores coordinan actividades para el logro de los objetivos organizacionales. Este tipo de clima organizacional se da en organizaciones modernas que tienden a tener organigramas planos, y en donde todos sus colaboradores tienen el mismo nivel académico y profesional.

1.4.1.3. Medición del Clima Organizacional

De acuerdo con Ordoñez (2007) el clima organizacional se puede cuantificar cuando se obtienen ciertas evidencias en los resultados de la organización.

Aumento de ausentismo: cuando el clima organizacional no es adecuado en una organización, se obtiene como resultado principal una elevada tasa de ausencias o tardanzas labores. En general los colaboradores no llegan a su centro laboral, debido a que perciben un ambiente y clima hostil, el cual afecta su motivación y rendimiento laboral. (Ordoñez, 2007, p. 28)

Aumento de rotación externa: la gestión del clima organizacional también ocasiona migraciones y rotaciones del personal hacia otras organizaciones. La estadística indica que los colaboradores buscan en una empresa, a parte de una buena compensación, un buen clima organizacional. Por lo cual donde se percibe un mal clima organizacional, empiezan aparecer altos índices de renuncias y de rotación. Es necesario tener en cuenta que los colaboradores no renuncian a la estructura organizacional, sino que muchas veces renuncian a sus jefes inmediatos y a sus formas y particulares maneras de llevar la gestión de la organización (Ordoñez, 2007, p. 28).

Aumento de rotación interna. cuando el clima organizacional no se gestiona de una manera adecuada, se evidencian molestias e incomodidades de los colaboradores que generan rotaciones de personal entre áreas de trabajo. En este sentido se detalla que la dimensión estilo de supervisión, o liderazgo implica una influencia significativa en el clima organizacional de una empresa. Cuando los líderes de un área no generan una adecuada coordinación de actividades o nivel

de liderazgo, se generan intenciones de migrar a otras áreas donde se encuentra un nivel de liderazgo adecuado (Ordoñez, 2007, p. 28).

Aumento en las quejas de sus clientes, la no adecuada gestión del clima organizacional implica una baja satisfacción y una desmotivación laborales constante en los colaboradores, la cual puede conllevar que los colaboradores bajen su rendimiento intencionalmente o de manera aleatorio. El bajo desempeño y performance de los colaboradores producto de un clima organizacional inadecuado, muchas veces afecta la satisfacción de los clientes, percibiendo una baja calidad y cumplimiento de los estándares de desempeño. (Ordoñez, 2007, p. 28)

Productividad baja. un clima organizacional inadecuado tiene impactos significativos en la productividad laboral, esto implica sobre costos en tiempo y recursos, ocasionado por un desmedro de la atención de los colaboradores. Debido a la falta de sentimientos positivos hacia la organización se evidencia falta de atención, concentración en el trabajo, pérdida de materiales, mermas y otros aspectos que no contribuyen a los aspectos de eficiencia de la organización (Ordoñez, 2007, p. 28).

Falta de participación. La ausencia de sentimientos agradables de los colaboradores implica una falta de compromiso e identificación de los colaboradores con la organización, lo cual generan poca participación en actividades formales e informales que genera la organización (Ordoñez, 2007, p. 28).

Conflictividad. La ausencia de sentimientos positivos de los colaboradores, producto de una mala gestión del clima organizacional, ocasiona fricciones entre los colaboradores, además genera ambientes tensos producto de las interacciones de las dimensiones del clima organizacional. Entre las dimensiones que pueden generar conflictos son las dimensiones de comunicación y cooperación (Ordoñez, 2007, p. 28).

1.4.1.4. Factores del Clima Organizacional

De acuerdo con el autor Palma (2006) se establecen que los factores que afectan el clima organizacional en una empresa son:

Autorrealización

De acuerdo con Palma (2006) la autorrealización tiene que ver con las posibilidades que tienen los colaboradores de cubrir sus necesidades personales a través del desarrollo de las actividades laborales. La organización debe preocuparse por brindar posibilidades dentro del entorno laboral para proporcionar una adecuada realización personal de los colaboradores.

Palma (2006) indica que es necesario que las organizaciones y sobre todos los líderes que se encuentran en áreas estrategias se preocupen por conocer las aspiraciones, sueños y necesidades que tienen los colaboradores de la organización, con el fin de diseñar estructuras que permitan obtener un adecuado nivel de autorrealización.

Involucramiento laboral

Según Palma (2006) el involucramiento laboral, implica que los colaboradores se sientan parte de la organización y construyan el sentimiento de trabajar un vigor y dar un poco más sin merecimiento de la exigencia de la empresa. Cuando el clima organizacional es adecuado se tiene como respuesta principal el incremento del involucramiento laboral de los colaboradores, se obtiene un involucramiento personal más allá de lo laboral para el cumplimiento de los objetivos

Supervisión

Para el autor Palma (2006) las actividades de supervisión que ejercen las jefaturas deben adecuarse a las características que presentan los colaboradores de manera personal. Mientras más adecuadas sean las actividades de supervisión, se incrementará el sentimiento de satisfacción de los colaboradores, mejorando en todo aspecto el sentimiento de bienestar en general.

Comunicación

Según Palma (2006) los flujos de información que conforman los canales y calidad de comunicación son la sangre de la organización. Para mejorar el clima organizacional, la empresa debe construir y proporcionar canales de comunicación que se orienten a recoger información de los niveles más bajos del organigrama y la lleven a las altas gerencias. Además, se debe tener en cuenta que la comunicación debe ser proporcionar de manera oportuna y en cantidades adecuadas dependiendo de la escala organizacional de cada colaborador.

Condiciones laborales

Finalmente, Palma (2006) establece que para mejorar los sentimientos de clima organizacional, la empresa debe proporcionar condiciones físicas, ambientales, sonoras y de luminosidad que permitan realizar un trabajo eficiente, minimizando esfuerzos físicos y reduciendo algunos riesgo de ergonomía.

1.5. Objetivos

Objetivo general:

Determinar el nivel del clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca, 2019.

Objetivos específicos

Identificar los factores que favorecen al clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca.

Identificar los factores que no favorecen al clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca.

1.6. Hipótesis

El clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca es alto.

1.7. Justificación

Justificación teórica

Para los autores Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2011) para que una investigación se justifique de manera teórica, se debe cumplir que operar las

variables de investigación a través de modelos teóricos de autores reconocidos, que permitan descomponer la variable en dimensiones, indicadores, los cuales se lleven a cabo a través de reactivos.

Justificación metodológica

De acuerdo Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2011) las investigaciones deben tener ciertas características de rigor científico y metodológico que las hagan ser exactas e irrefutable en los aspectos de investigación. La presente investigación tuvo un corte cuantitativo, orientado a probar una hipótesis de investigación a través del uso de la descripción de los atributos del clima organizacional. En todo momento se siguió el criterio de consentimiento informado, y los datos encontrados durante el desarrollo de la investigación permanecieron en absoluta reserva. Finalmente, la discusión de resultados se basó en el uso del método deductivo.

Justificación social

En palabras de Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2011) la investigación tiene que satisfacer a demandas sociales. En este sentido la investigación atiende a describir el comportamiento del clima organizacional en una organización pública. Los hallazgos de la aplicación del cuestionario y las conclusiones de la investigación sirven como una base amplia para la toma de decisiones del manejo de personas, además permite la construcción de actividades que se orienten a la mejora del clima organizacional.

II. MATERIAL Y METODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2010) sustentan que el tipo descriptivo enumera características de una variable

La presente investigación describió, el comportamiento cuantitativo que presente el nivel de clima organizacional del personal de la municipalidad distrital de Jayanca y permitió determinar los niveles de las dimensiones que integran el marco teórico de la variable clima organizacional.

Diseño de la Investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2010) explican que los diseños no experimentales, no buscan alterar la naturaleza de la variable.

Para la presente investigación se recolecto información en un solo periodo de tiempo, y se procedió a describir la realidad problemática sin alterarla.

2.2. Población y muestra

De acuerdo con Tamayo (2003) la población de investigación se encuentra conformada por todos los ítems o elementos de la realidad problemática.

La población objeto de estudio de la presente investigación estuvo integrada por el personal contratado en la planilla de la Municipalidad Distrital de Jayanca. La planilla de remuneraciones del año 2019, indica un total de 31 colaboradores contratados que prestan servicios profesionales y no profesionales en la institución.

Muestra

La población fueron los 31 colaboradores contratados que prestan servicios profesionales y no profesionales en la institución.

2.3. Variable de investigación

Variable de investigación: clima organizacional

Según Litwin y Stinger (1998) citado por Gan (2007), sostiene que el clima organizacional es una variable que se da en ámbitos de organizaciones formales, y es producto de todos los factores que integran una organización, entre estos factores se tienen: procedimientos, normas, horarios laborales, estilos de liderazgo y supervisión, relaciones entre compañeros de trabajo, políticas de compensación, posibilidades de crecimiento personal, etc. Estos factores afectan los sentimientos y percepciones que tienen los trabajadores de una organización formal.

2.4. Operacionalización de la variable

Tabla

Operacionalización de la variable

1.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Técnica Encuesta /
Clima organizacional	Estructura	Nivel estructura	de 1	Likert	Encuesta / Cuestionario
			2		
	Responsabilidad	Nivel responsabilidad	de 3		
			4		
	Recompensa	Nivel recompensa	de 5		
			6		
	Desafío	Nivel de desafío	7		
			8		
	Relaciones	Nivel relaciones	de 9		
			10		
	Cooperación	Nivel cooperación	de 11		
			12		
	Estándares	Nivel estándares	de 13		
			14		
	Conflictos	Nivel conflictos	de 15		
			16		

Fuente: elaboración propia

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Técnicas de recolección de datos:

La técnica utilizada fue la encuesta

Arias (2012) establece que la encuesta es un conjunto de reactivos que responden a objetivos de investigación. Generalmente se encuentran construidas para medir los aspectos factos perceptibles de la variable de investigación.

Instrumentos de recolección de datos:

El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual se construyó en base a 16 preguntas ordenadas en función de las dimensiones de la variable.

Maholtra (2008) establece que el cuestionario es la herramienta que permite tomar datos en base a porcentajes y frecuencias. El presente cuestionario se orientó a medir una variable nominal, por lo cual se le asignó una escala ordinal de tipo Likert.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de tablas y figuras

3.1.1. Presentación de las dimensiones de la variable independiente por ítems agrupados

Tabla

2.

Nivel de la dimensión estructura

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	9	29%
Alto	22	71%
Total	31	100%

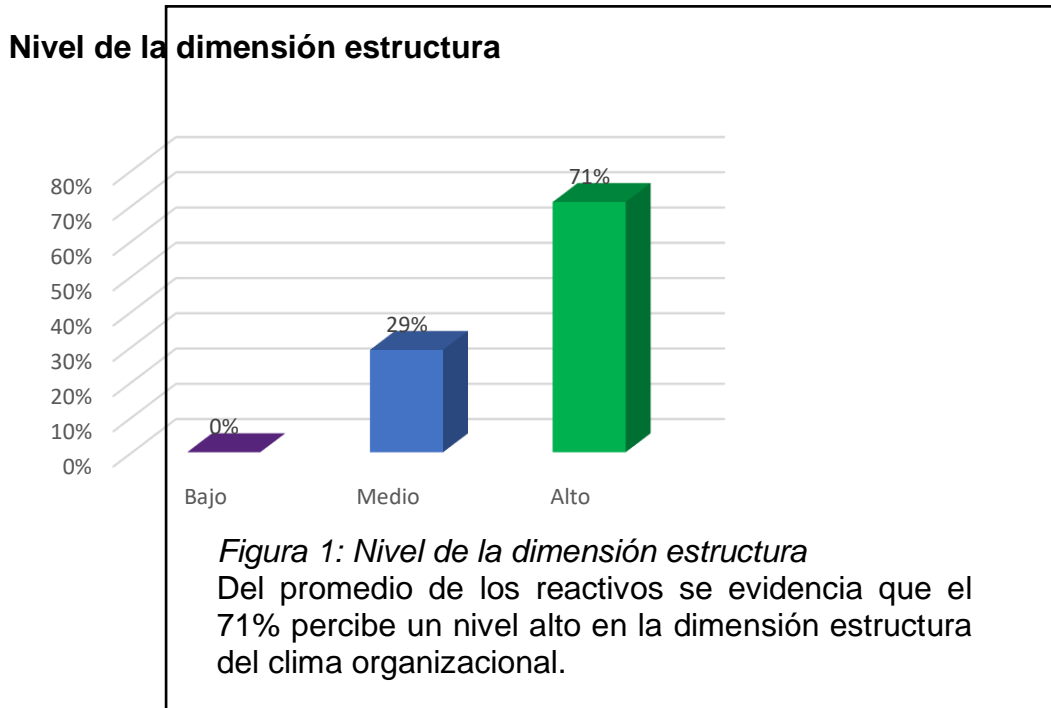


Tabla
Nivel de la dimensión responsabilidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	77%
Medio	4	13%
Alto	3	10%
Total	31	100%

Nivel de la dimensión responsabilidad

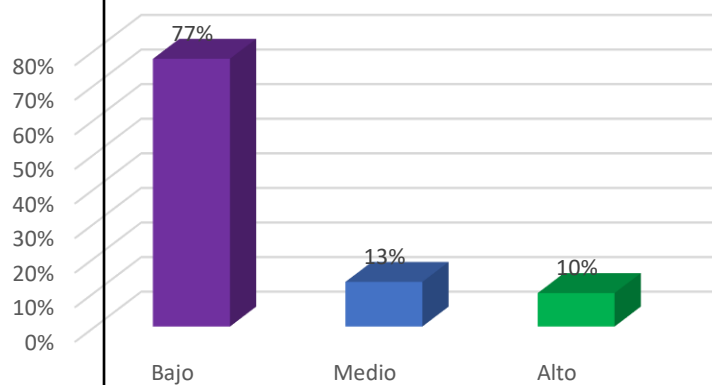


Figura 2: Nivel de la dimensión responsabilidad

Del promedio de los reactivos se evidencia que el 77% percibe un nivel bajo en la dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional.

Tabla
Nivel de la dimensión recompensa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	42%
Medio	18	58%
Alto	0	0%
Total	31	100%

Nivel de la dimensión recompensa

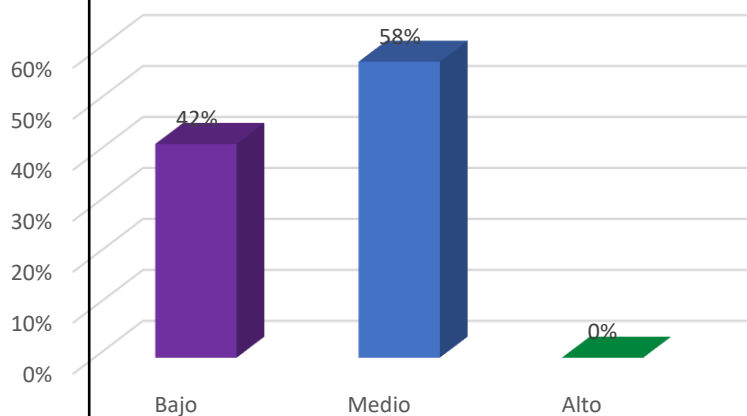


Figura 3: Nivel de la dimensión recompensa

Del promedio de los reactivos se evidencia que el 58% percibe un nivel medio en la dimensión recompensa de la variable clima organizacional.

Tabla
Nivel de la dimensión desafío

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	42%
Medio	18	58%
Alto	0	0%
Total	31	100%

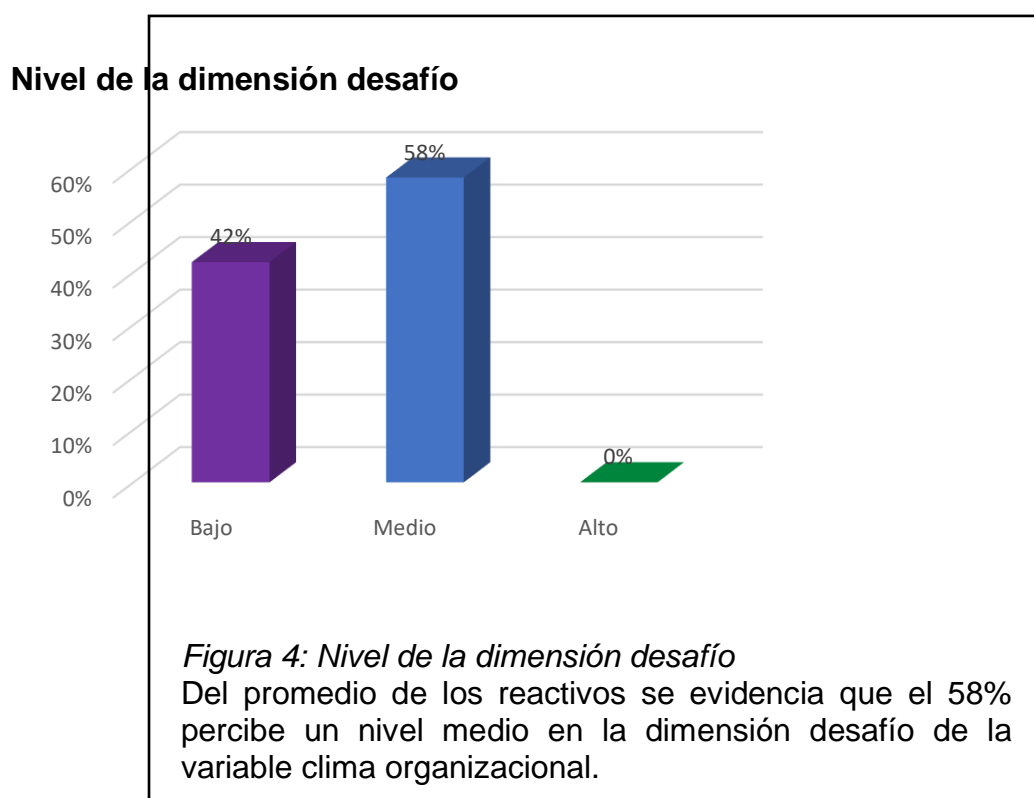


Tabla
Nivel de la dimensión relaciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13%
Medio	17	55%
Alto	10	32%
Total	31	100%

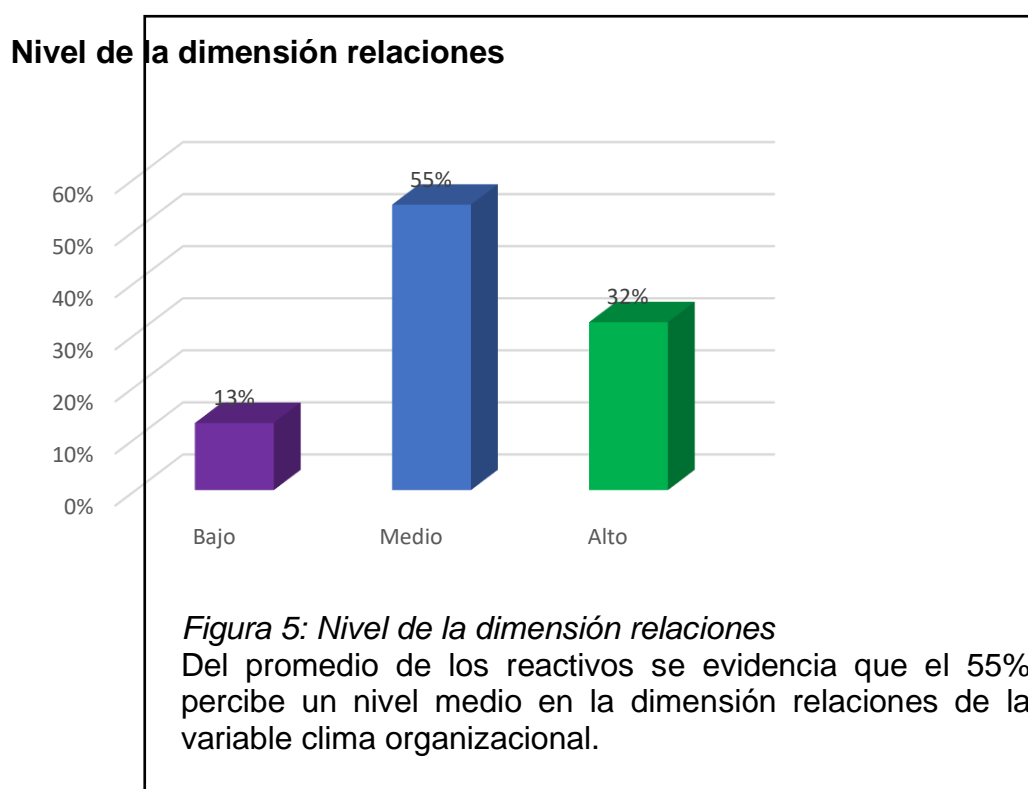


Tabla
Nivel de la dimensión cooperación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	23	74%
Alto	8	26%
Total	31	100%

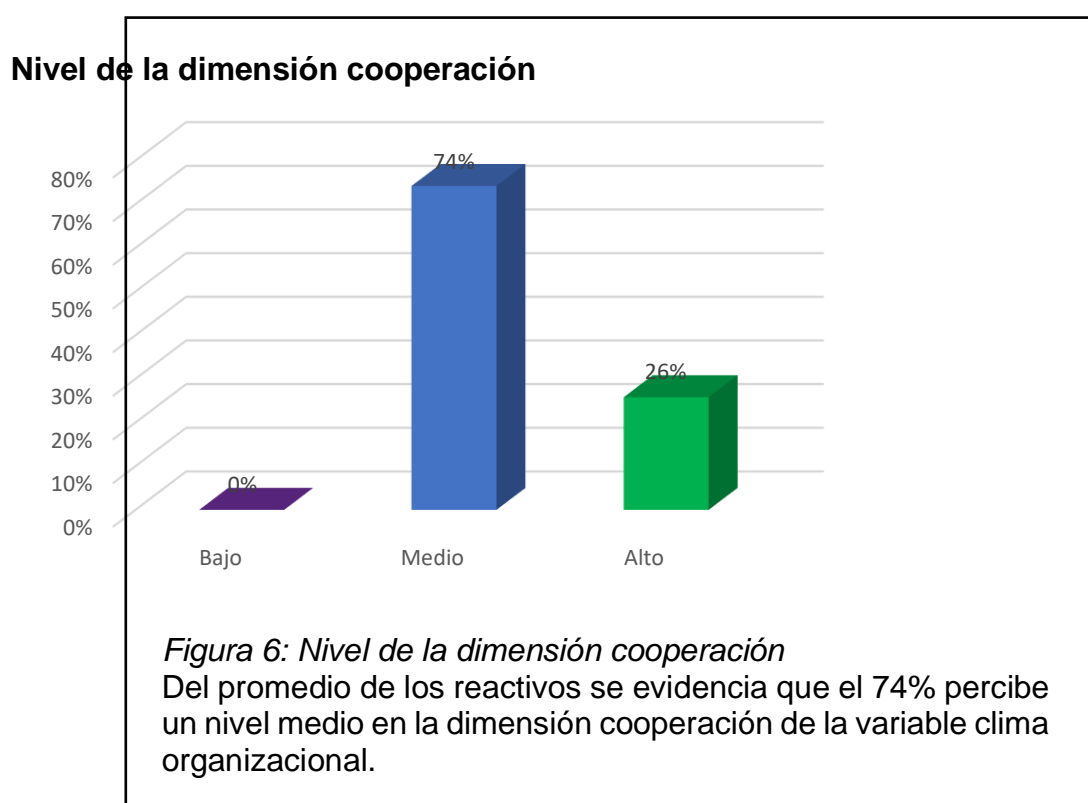


Tabla
Nivel de la dimensión estándares

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	48%
Medio	2	6%
Alto	14	45%
Total	31	100%

Nivel de la dimensión estándares

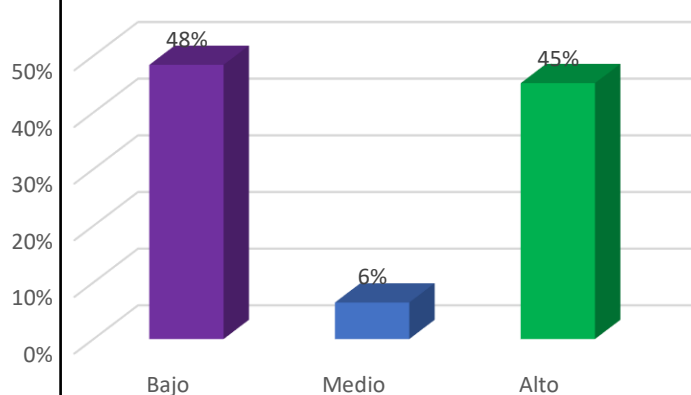


Figura 7: Nivel de la dimensión estándares

Del promedio de los reactivos se evidencia que el 48% percibe un nivel bajo en la dimensión estándares de la variable clima organizacional.

Tabla*Nivel de la dimensión conflictos*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	39%
Medio	19	61%
Alto	0	0%
Total	31	100%

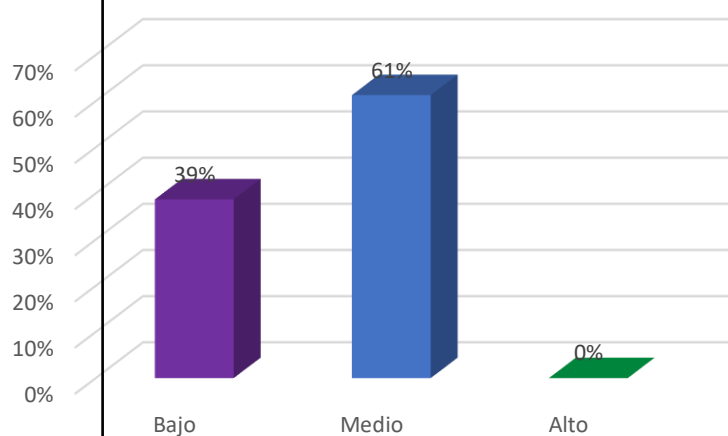
Nivel de la dimensión conflictos

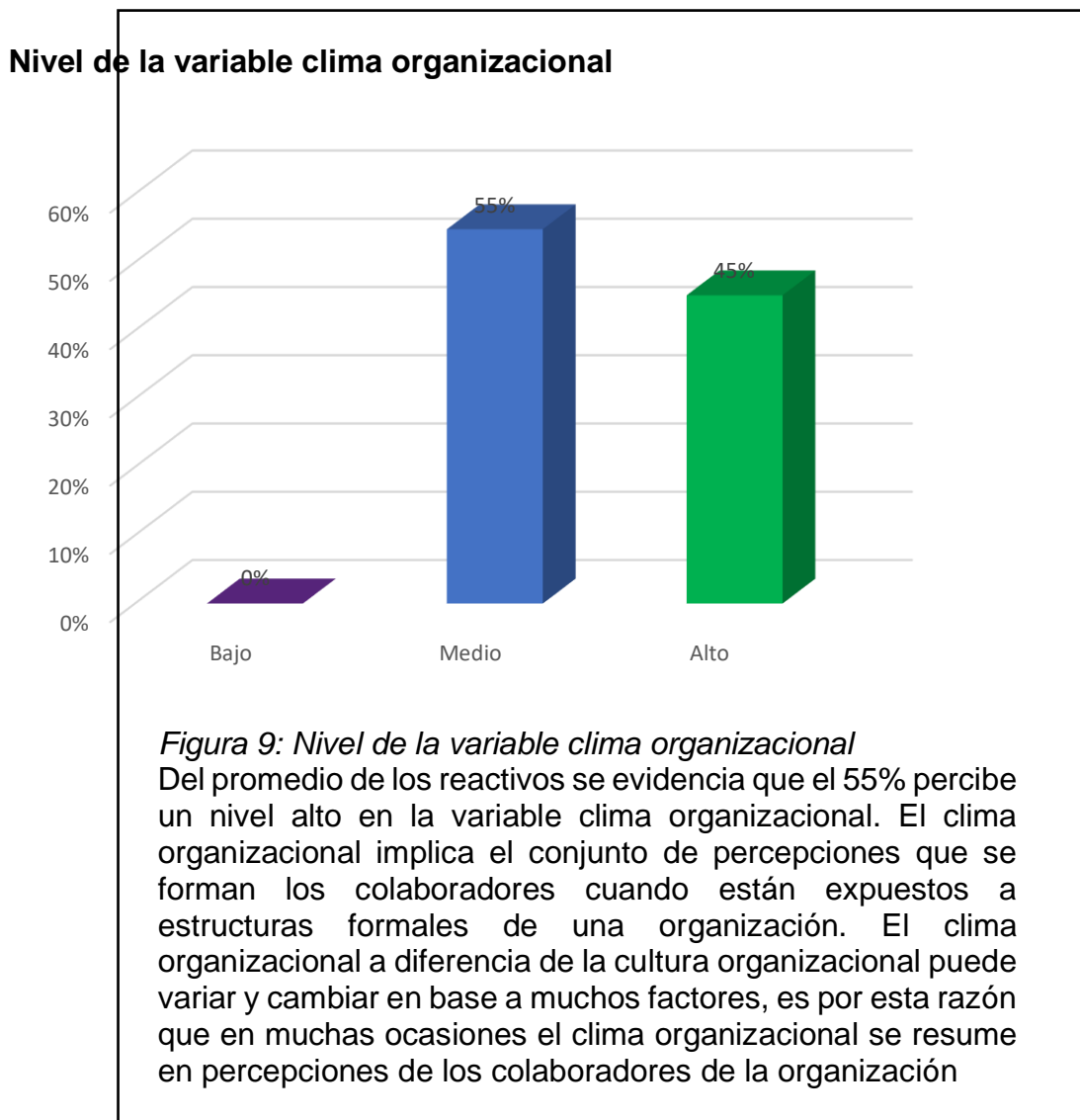
Figura 8: Nivel de la dimensión conflictos

Del promedio de los reactivos se evidencia que el 61% percibe un nivel medio en la dimensión conflictos de la variable clima organizacional.

Tabla
Nivel de la variable clima organizacional

10.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	17	55%
Alto	14	45%
Total	31	100%



Tabla**11.***Promedio de las dimensiones de la variable clima organizacional*

dimensiones	promedios
Estructura	4.7096774
Responsabilidad	1.935439
Recompensa	2.903225
desafío	3.1129032
Relaciones	4.0322581
Cooperación	4.0806452
Estándares	3.6129032
Conflictos	3.0967742

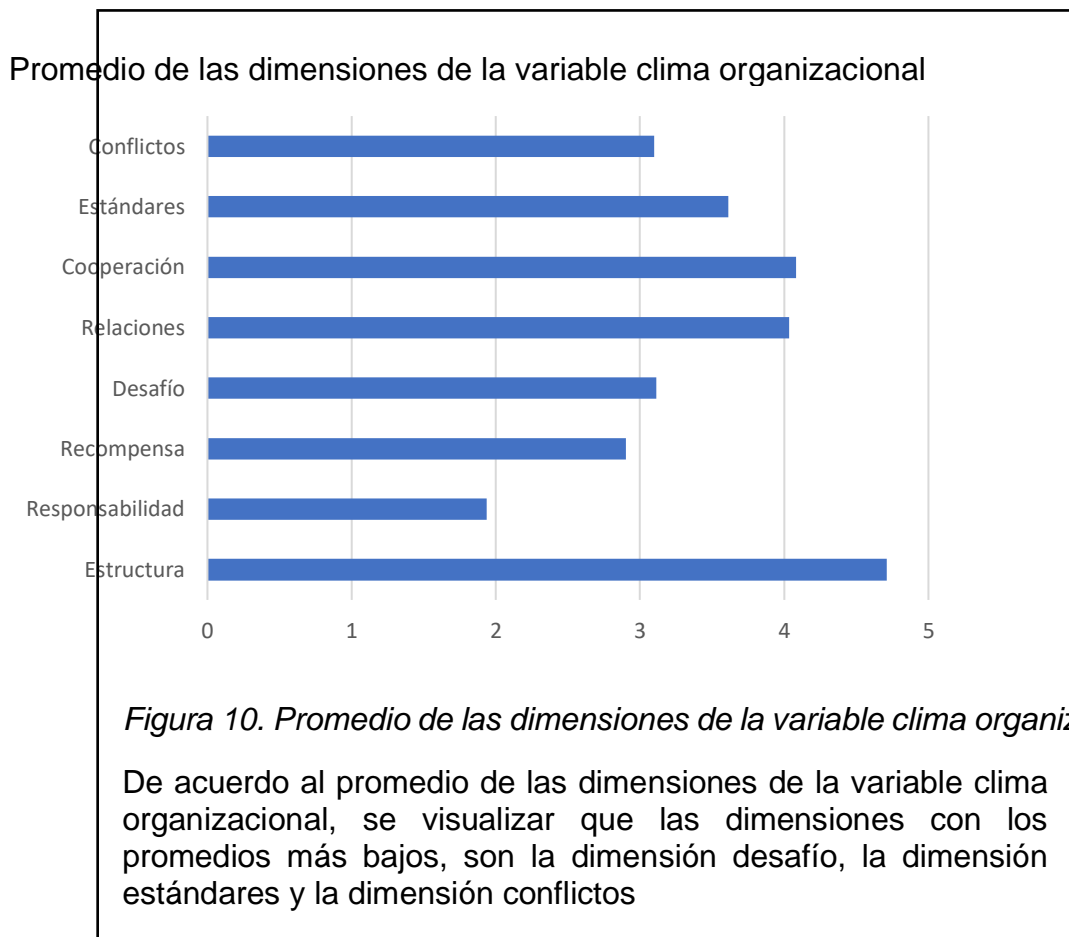
Fuente : elaboración propia

Tabla
Estadísticos descriptivos

12.

			Estadístico	Error estándar	
Clima organizacional	Media		343,709	15,92072	
	95% de intervalo para la media	Limite inferior	311,1952		
		Límite superior	376,2241		
	Media recortada al 5%		343,4624		
	Mediana		363,0000		
	Varianza		7857,546		
	Desviación estándar		88,642880		
	Mínimo		225,00		
	Máximo		469,00		
	Rango		244,00		
	Rango intercuartil		156,00		
	Asimetría		-,007		,421
	Curtosis		-1,541		,821

Fuente: elaboración propia

Tabla
Pruebas de normalidad

13.

	Kolmogorov-Smirnov ^o			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,147	31	,084	,894	31	,005

La prueba de Shapiro Wilk, para muestras de menos de 50 elementos, muestra un elemento $p=0.005$, por lo cual se establece que los datos son normales.

IV. DISCUSIÓN

Del promedio de los reactivos se evidencia que el 55% percibe un nivel medio en la variable clima organizacional. Según Litwin y Stinger (1998) citado por Gan (2007), sostiene que el clima organizacional es una variable que se da en ámbitos de organizaciones formales, y es producto de todos los factores que integran una organización, entre estos factores se tienen: procedimientos, normas, horarios laborales, estilos de liderazgo y supervisión, relaciones entre compañeros de trabajo, políticas de compensación, posibilidades de crecimiento personal, etc. Estos factores afectan los sentimientos y percepciones que tienen los trabajadores de una organización formal. La investigación de Olaya encuentra una relación importante entre el clima organizacional y el desempeño laboral, por lo tanto, se puede inferir que el clima organizacional que presenta el personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca, que se caracteriza por tener algunas falencias, puede afectar el desempeño de los colaboradores.

La dimensión estructura favorece el clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca. Del promedio de los reactivos se evidencia que el 71% percibe un nivel alto en la dimensión estructura del clima organizacional. La estructura tiene que ver con todas las formas documentarias que normalizan el actuar de los colaboradores dentro de la empresa. Generalmente cuando se perciben que existen muchos documentos, políticas y reglamentos de conducta, el colaborador se siente abrumado por el peso de los documentos y tiende a sentir un bajo nivel de clima organizacional (Gan, 2007). La investigación de Lasluisa (2016) establece que la percepción de un clima organizacional inadecuado depende mucho de los procedimientos, estructuras y políticas que tiene la organización. En este sentido La Municipalidad Distrital de Jayanca, debe mantener la socialización de sus reglamentos y documentos que rigen las funciones de los colaboradores.

La dimensión cooperación favorece el clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca. Del promedio de los reactivos se evidencia que el 74% percibe un nivel medio en la dimensión cooperación de la variable clima organizacional. La cooperación son las actitudes que muestran los colaboradores

para lograr coordinaciones y apoyos mutuos para lograr los objetivos organizacionales. En general la cooperación implica que los esfuerzos de los colaboradores sean equilibrados y se oriente a ser justos para lograr los objetivos de la organización (Gan, 2007). La investigación de Vives (2019) recomienda fortalecer las dimensiones de trabajo en equipo y comunicación del clima organizacional con el fin de mejorar el desempeño laboral. De lo antes mencionado se puede deducir que es necesario que la Municipalidad de Jayanca incremente las competencias de los colaboradores con el fin de mejorar las relaciones de cooperación.

La dimensión relaciones favorece el clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca. Del promedio de los reactivos se evidencia que el 55% percibe un nivel medio en la dimensión relaciones de la variable clima organizacional. Las relaciones tienen que ver con la armonía y grado de conformidad que tienen los colaboradores entre ellos. En una organización las tareas son ejecutadas por colaboradores, los cuales conviven en espacios como son las oficinas, la interacción diaria puede ocasionar fricciones e incomodidades que pueden truncar los objetivos organizacionales (Gan, 2007). La investigación de Olaya (2016) establece que una de las dimensiones que permite percibir un nivel clima organizacional alto, son las relaciones que se suscitan entre los compañeros de trabajo, en general los colaboradores perciben empatía, respeto y amistad entre los miembros del equipo

La dimensión recompensa no favorece el clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca. Del promedio de los reactivos se evidencia que el 58% percibe un nivel medio en la dimensión recompensa de la variable clima organizacional. La recompensa se encuentra estructura por la entrega de las contraprestaciones en dinero o en formas no dinerarias del esfuerzo físico y psicológico que realizan los colaboradores. Se dice que cuando se percibe una recompensa justa, los colaboradores lograr percibir un mejor nivel de clima organizacional (Gan, 2007). La investigación de Bobadilla (2017) establece que un factor que influye en el clima organizacional de una institución es la contraprestación económica que se le brinda a los colaboradores, en este sentido

es necesario que la Municipalidad Distrital de Jayanca mejore los aspectos remunerativos que ofrece a sus colaboradores.

La dimensión responsabilidad no favorece el clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca. Del promedio de los reactivos se evidencia que el 77% percibe un nivel bajo en la dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional. La responsabilidad se conforma por las posibilidades que tienen los colaboradores de tomar decisiones. Para lograr el empowerment el empleador debe tener confianza en sus colaboradores, con el fin de delegar ciertos niveles de autoridad y responsabilidad para realizar ciertas tareas en la organización. (Gan, 2007)

V. CONCLUSIONES

Del promedio de los reactivos se evidencia que el 55% de los colaboradores percibe un nivel medio en la variable clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jayanca.

Los factores que favorecen el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jayanca son la estructura de los documentos que normalizan las funciones de los colaboradores, la cooperación y coordinación entre compañeros de trabajo y relaciones entre los miembros del equipo.

Los factores que no favorecen el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jayanca son la recompensa monetaria y el grado de responsabilidad que ofrece la institución a los colaboradores.

REFERENCIAS

- Arancibia, S. y Seminario, K. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo – 2016*. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5616?show=full>
- Bastidas, A. (2017). *Diagnóstico del clima organizacional de la agencia nacional de tránsito de Esmeraldas*. Pontifica Universidad Católica del Ecuador. Ecuador. Recuperado: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/976/1/BASTIDAS%20BASTIDAS%20ALEJANDRA.pdf>
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnologías de Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Recuperado: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, J. (2006). *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad. Características de la satisfacción laboral*. Colombia. Ecoe Ediciones
- Gan, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos. Clima Organizacional*. Barcelona. Editorial UOC
- Hernández S., R., Fernández C., C., Baptista L., M. (2010) *Metodología de La Investigación* 5ta Edición. McGraw Hill. México
- Lasluisa, L. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA. LTDA*. Universidad técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24329/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20CAPOLIVERY.CIA.LTDA.pdf>
- Manosalvas, C. Manosalvas, L. y Quintero, J. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Ad-minister*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>
- Ninahuanca, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6952/NINAHUANCA_EA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.
- Olaya, R. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área de comunicaciones fijas aeronáuticas del aeropuerto internacional "Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales" – Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4288/Olaya%20Lima.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ordoñez, M. (2007). *La nueva gestión de los recursos humanos. Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid. ESIC Editorial.
- Pacherres, C. (2018). *Motivación laboral y clima organizacional entre los empleados de una entidad bancaria y financiera ubicada en la ciudad de Chiclayo – 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32545/pacherres_ac.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Palma, S. (2006). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Peru 21(22 de agosto del 2018). *El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral*. Recuperado de: <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589>
- Plácido, D. (2018). *Diagnóstico del Clima Organizacional del personal docente de tiempo completo de las licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa de la Universidad Veracruzana*. Universidad Veracruzana. México. Recuperado: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48400/PlacidoHernandezDelia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, F. (2014). *Consejos para genera un buen clima en el trabajo*. Recuperado de: <https://peru21.pe/mis-finanzas/consejos-generar-buen-clima-175633>
- Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7121/Salas_VYV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2016). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. ScienceDirect. Volumen 5, 11. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>
- Seminario, B. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo*. Caso tres colegios. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo. (tesis de licenciatura)

Recuperado:

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2121/1/TL_SeminarioCabrejosBelen.pdf

Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1

Soto, R. (2017). *Análisis del clima organizacional de la empresa de comercialización "RUBÍ", de la ciudad de esmeraldas*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador. Recuperado: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/993/1/SOTO%20ALC%C3%8DVAR%20ROMMEL%20PATRICIO.pdf>

Tamayo y Tamayo (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (4ta edición). México. Limusa Noriega Editores.

Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1

Vives, L. (2019). *Estrategia de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Señor de Sipán*. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5308/Vives%20Coronado%20Luis%20Alfonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia*. Universidad Externado de Colombia. Colombia. Recuperado: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1521/1/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia

Anexo 01: Cuestionario para medir la variable clima organizacional

Estimado colaborador:

A continuación, se presentan una serie de preguntas, lea detenidamente y responda de acuerdo a su criterio. La información será anónima y será utilizada en la mejora de nuestros procesos de gestión de personas.

- Muy de acuerdo (5)**
- De acuerdo (4)**
- Indiferente (3)**
- En desacuerdo (2)**
- Muy en desacuerdo (1)**

	MA	A	I	D	MD
La empresa tiene un manual de organización y funciones formalizado					
Cuando usted ingreso la empresa le proporcionó un reglamento interno de trabajo					
La empresa incentiva la inclusión de los colaboradores en la toma de decisiones					
Las recomendaciones o sugerencias de los colaboradores son importantes para los líderes de la organización.					
La remuneración salarial que ofrece la empresa responde o es equitativa a las funciones o actividades del puesto.					
La empresa otorga incentivos económicos o felicitaciones por un buen desempeño laboral					
Los objetivos que establece la organización, son motivadores hacia la consecución de los mismos					
Los objetivos que establece la organización, son alcanzables con los recursos materiales que tengo					
Las relaciones entre los asesores permiten un nivel de coordinación adecuado para el logro de los objetivos					
Existe un buen trato y cordialidad entre los colaboradores de la organización					
Cuando se suscitan problemas, cuento con el apoyo de los líderes de la organización					

Existe un espíritu de ayuda y solidaridad entre los asesores de la organización					
Los indicadores comerciales, permiten una real medición del cumplimiento de colocaciones de la organización					
Tengo pleno conocimiento de los objetivos comerciales de la organización					
Las discrepancias que surgen en la organización, permiten encontrar soluciones innovadoras					
Es cotidiano encontrar conflictos entre los asesores de la organización					

Anexo 02: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipotesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Técnica Encuesta	/
¿Cómo es el clima organizacional del personal de la Municipalidad distrital de Jayanca, 2019?	General	El clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca es alto.	Clima organizacional	Estructura	Nivel de estructura	1 2	Likert	Encuesta / Cuestionario	
	Determinar el nivel del clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca, 2019.			Responsabilidad	Nivel de responsabilidad	3 4			
	Específicos			Recompensa	Nivel de recompensa	5 6			
	Identificar los factores que favorecen al clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca.			Desafío	Nivel de desafío	7 8			
	Identificar los factores que no favorecen al clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca.			Relaciones	Nivel de relaciones	9 10			
				Cooperación	Nivel de cooperación	11 12			
				Estándares	Nivel de estándares	13 14			
				Conflictos	Nivel de conflictos	15 16			

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°1251-FACEM-USS-2020**

Chiclayo, 03 de diciembre de 2020.

VISTO:

El oficio N°0397-2020/FACEM-DA-USS de fecha 03 de diciembre de 2020, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de la FACEM de fecha 03/12/2020, respecto a la aprobación de Trabajos de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO UNICO: APROBAR los Trabajos de Investigación siguientes:

APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE TRABAJO DE INVESTIGACION	LÍNEA INVESTIGACIÓN DOCENTE	DE
RAMOS CAMIZAN JAKERINE YARET	ASPECTO TRIBUTARIO DEL CONSUMIDOR FINAL EN LA PROVINCIA DE JAEN 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	
CHEVEZ URIARTE LILIANA CONSUELO	DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE JAYANCA, 2019	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO	

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

C.C. Escuela, Archivo.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JAYANCA
PROVINCIA Y REGION LAMBAYEQUE



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA DE ACEPTACIÓN

Jayanca, Marzo del 2020

Dra.
JANET ISABEL CUBAS CARRANZA
Directora de la Escuela de Administración
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Tengo a bien dirigirme a Usted en nombre de:

La "MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JAYANCA", que me honro en representar, a la vez, indicarle que, de conformidad a la Carta de Presentación de la señorita **LILIANA CONSUELO CHEVEZ URIARTE**, identificada con DNI N° **43893505**, quien solicita realizar su trabajo de investigación titulado: "**DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE JAYANCA, 2019**", petición que fue aceptada brindándole las facilidades para que desarrolle su proyecto.

Con las muestras de mi especial consideración, me suscribo de usted.

Atentamente,



Facultad de Ciencias Empresariales
Programa de de estudios en administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO

DEEXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		DEZA MALCA GERARDO GASPAR
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	INVESTIGACIÓN-PERSONAL
	GRADO ACADÉMICO	M.Sc.en Ciencias con Mención en Docencia Universitaria e Investigación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	40 años
	CARGO	Docente y Director de Departamento Académico de Administración - UNPRG
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE JAYANCA, 2019		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	LILIANA CONSUELO CHEVEZ URIARTE	
PROGRAMA DE PREGRADO	BACHILLER	
INSTRUMENTO EVALUADO	ENCUESTA	
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> DETERMINAR EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JAYANCA,2019	
	<u>ESPECIFICIOS: -</u> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los factores que favorecen al clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Jayanca. - Identificar los factores que no favorecen al clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca 	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 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.
La empresa Tiene un manual de organización y funciones formalizado	TA (x) TD() SUGERENCIAS:
Cuando usted ingreso la empresa le proporciono un reglamento interno de trabajo	TA (x) TD() SUGERENCIAS:
La empresa incentiva la inclusión de los colaboradores en la toma de decisiones	TA (x) TD() SUGERENCIAS:
Las recomendaciones o sugerencias de los colaboradores son importantes para los líderes de la organización	TA (x) TD() SUGERENCIAS:
La remuneración salarial que ofrece la empresa responde o es equitativa a las funciones o actividades del puesto	TA (x) TD() SUGERENCIAS:
La empresa otorga incentivos económicos o felicitaciones por un buen desempeño laboral	TA (x) TD() SUGERENCIAS:
Los objetivos comerciales que establece la empresa, son motivadores hacia la consecución de los mismos	TA (x) TD() SUGERENCIAS:
Los objetivos comerciales que establece la empresa, son alcanzables con los recursos materiales que tengo	TA (x) TD() SUGERENCIAS:
Las relaciones entre los asesores permiten un nivel de coordinación adecuado para el logro de los objetivos Comerciales	TA (x) TD() SUGERENCIAS:
Existe un buen trato y cordialidad entre los asesores de la oficina	TA (x) TD() SUGERENCIAS:
Cuando se suscitan problemas, cuento con el apoyo de los lideres de la empresa.	TA (x) TD() SUGERENCIAS:
Existe un espíritu de ayuda y solidaridad entre los asesores de la oficina	TA (x) TD() SUGERENCIAS:

Facultad de Ciencias Empresariales

Programa de estudios en administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE

EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		José Foción Echeverría Jara
	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Organización y Marketing
	GRADO ACADÉMICO	Doctor en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	34 años
	CARGO	Docente
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u> DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE JAYANCA, 2019		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	LILIANA CONSUELO CHEVEZ URIARTE	
PROGRAMA DE PREGRADO	BACHILLER	
INSTRUMENTO EVALUADO	ENCUESTA	
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> DETERMINAR EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JAYANCA,2019	
	<u>ESPECIFICIOS: -</u> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los factores que favorecen al clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Jayanca. - Identificar los factores que no favorecen al clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca 	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 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.
La empresa tiene un manual de organización y funciones formalizado	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
Cuando usted ingreso la empresa le proporciono un reglamento interno de trabajo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
La empresa incentiva la inclusión de los colaboradores en la toma de decisiones	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
Las recomendaciones o sugerencias de los colaboradores son importantes para los líderes de la organización	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
La remuneración salarial que ofrece la empresa responde o es equitativa a las funciones o actividades del puesto	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
La empresa otorga incentivos económicos o felicitaciones por un buen desempeño laboral	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
Los objetivos comerciales que establece la empresa, son motivadores hacia la consecución de los mismos	TA (<input type="checkbox"/>) TD (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
Los objetivos comerciales que establece la empresa, son alcanzables con los recursos materiales que tengo	TA (<input type="checkbox"/>) TD (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
Las relaciones entre los asesores permiten un nivel de coordinación adecuado para el logro de los objetivos comerciales	TA (<input type="checkbox"/>) TD (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
Existe un buen trato y cordialidad entre los asesores de la oficina	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:

Cuando se suscitan problemas, cuento con el apoyo de los líderes de la empresa.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
Existe un espíritu de ayuda y solidaridad entre los asesores de la oficina	TA (<input type="checkbox"/>) <input checked="" type="checkbox"/> TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
Los indicadores comerciales, permiten una real medición del cumplimiento de colocaciones de la oficina.	TA (<input type="checkbox"/>) TD (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
Tengo pleno conocimiento de los objetivos comerciales de la oficina	TA (<input type="checkbox"/>) TD (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
Las discrepancias que surgen en la empresa, permiten encontrar soluciones innovadoras	TA (<input type="checkbox"/>) <input checked="" type="checkbox"/> TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
Es cotidiano encontrar conflictos entre los asesores de la oficina.	TA (<input type="checkbox"/>) <input checked="" type="checkbox"/> TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:

1. PROMEDIO OBTENIDO:		N° TA <u> 13 </u> N° TD <u> 5 </u>
GENERALES:	Elaborar preguntas de acuerdo a las dimensiones del clima organizacional	2. COMENTARIO
3. OBSERVACIONES:	Cambiar preguntas antes de aplicar	



Dr. José Federico Echazúza Jaraqui
 M. en Administración

Facultad de Ciencias Empresariales

Programa de estudios en administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	<i>Gonzales Lopez Luis Miguel</i>
PROFESIÓN	<i>Administrador de Empresas</i>
ESPECIALIDAD	<i>RR.HH. / Gestión / Marketing</i>
GRADO ACADÉMICO	<i>Máster en Administración Educativa</i>
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	<i>8 años</i>
CARGO	<i>JTC UPSEB</i>
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	
DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE JAYANCA, 2019	
DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES Y APELLIDOS	LILIANA CONSUELO CHEVEZ URIARTE
PROGRAMA DE PREGRADO	BACHILLER
INSTRUMENTO EVALUADO	ENCUESTA
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p><u>GENERAL:</u> DETERMINAR EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JAYANCA, 2019</p> <p><u>ESPECIFICIOS: -</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los factores que favorecen al clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Jayanca. - Identificar los factores que no favorecen al clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO. SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL	El instrumento consta de 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
La empresa tiene un manual de organización y funciones formalizado	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
Cuando usted ingreso la empresa le proporciono un reglamento interno de trabajo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
La empresa incentiva la inclusión de los colaboradores en la toma de decisiones	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
Las recomendaciones o sugerencias de los colaboradores son importantes para los líderes de la organización	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
La remuneración salarial que ofrece la empresa responde o es equitativa a las funciones o actividades del puesto	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
La empresa otorga incentivos económicos o felicitaciones por un buen desempeño laboral	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
Los objetivos comerciales que establece la empresa, son motivadores hacia la consecución de los mismos	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
Los objetivos comerciales que establece la empresa, son alcanzables con los recursos materiales que tengo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
Las relaciones entre los asesores permiten un nivel de coordinación adecuado para el logro de los objetivos comerciales	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
Existe un buen trato y cordialidad entre los asesores de la oficina	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
Cuando se suscitan problemas, cuento con el apoyo de los líderes de la empresa.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
Existe un espíritu de ayuda y solidaridad entre los asesores de la oficina	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:

Los indicadores comerciales, permiten una real medición del cumplimiento de colocaciones de la oficina.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
Tengo pleno conocimiento de los objetivos comerciales de la oficina	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
Las discrepancias que surgen en la empresa, permiten encontrar soluciones innovadoras	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
Es cotidiano encontrar conflictos entre los asesores de la oficina.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA <u>16</u> Nº TD _____
2. COMENTARIO GENERALES:	<i>Acordar con indicadores.</i>
3. OBSERVACIONES:	_____



 MBA. Lic. Adm. Luis Miguel
 Gonzales Zarpan
 ASESOR

**FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 23 de julio del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:


LILIANA CONSUELO CHEVEZ URIARTE con DNI. 43893505

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE JAYANCA, 2019**

presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de **GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN** de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación 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 el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, 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 investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 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
CHEVEZ URIARTE LILIANA CONSUELO	43893505	

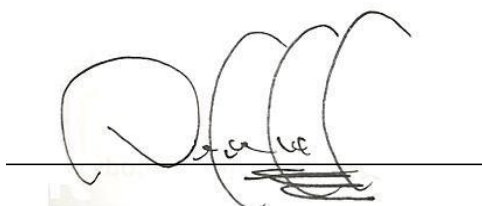
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **1251-FACEM-USS-2020**, presentado por el / la Egresado(a), **LILIANA CONSUELO CHEVEZ URIARTE**, Titulada: **DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE JAYANCA, 2019**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **24 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 26 de julio del 2021



Dr. José Abraham García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

