

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS**



TESIS

**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
AUCALLAMA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA**

Presentado por:

Bach. CASTILLO SANDOVAL, Jeny Maritza

ASESOR:

Dr. Ecurra Estrada Cristian Iván

HUACHO – PERÚ

2018

**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
AUCALLAMA**

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia y a todas las personas, quienes me guiaron por el camino del bien, y por brindarme las herramientas necesarias para consolidar este logro tan importante en mi vida

El autor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia que me brindaron su apoyo, por sus motivaciones y seguir conmigo incondicionalmente en todo momento.

A los docentes de la escuela de Estadística e informática, que gracias a las enseñanzas pude lograr un objetivo más en mi vida, principalmente al Dr. Ecurra Estrada Cristián Iván, asesor del trabajo de investigación, por su permanente apoyo para su culminación.

Al jurado evaluador por sus aportes que permitieron enriquecer la investigación.

Al alcalde y sus trabajadores del municipio distrital de Aucallama, Huaral, que ayudaron y brindaron las facilidades para el desarrollo y finalización del presente trabajo.

RESUMEN

El trabajo de titulado: **“PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AUCALLAMA”**, es un trabajo de investigación para obtener la licenciatura en Estadística e Informática de la UNJFSC, Huacho.

La metodología que se empleó se encuentra dentro de la investigación básica es de tipo Básico, de nivel descriptivo no experimental y la hipótesis planteada fue: “Existe una Nivel moderado de percepción del clima organizacional en los Trabajadores del municipio de Aucallama”. La población en estudio estuvo definida por 56 trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama. En la investigación se determinó el uso de una muestra censal igual a la población. El instrumento principal que se empleó en la investigación fue el cuestionario que se aplicó a la variable. Los resultados evidencian que la percepción del clima organizacional alcanzo un nivel moderado.

El autor

Palabras claves: percepción, clima, organizacional.

ABSTRACT

The work of titled: "**PERCEPTION OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE WORKERS OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF AUCALLAMA**", is a research work to obtain the degree in Statistics and Informatics of the UNJFSC, Huacho.

The methodology used is within the basic research is Basic, descriptive non-experimental level and the hypothesis was: "There is a moderate level of perception of organizational climate in the workers of the municipality of Aucallama." The study population was defined by 56 workers from the Aucallama District Municipality. In the investigation, the use of a census sample equal to the population was determined. The main instrument that was used in the investigation was the questionnaire that was applied to the variable. The results show that the perception of the organizational climate reached a moderate level.

The author

Keywords: perception, climate, organizational

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE.....	vii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	10
1.2. Formulación de Problema.....	11
1.2.1. Problema General	11
1.2.2. Problemas Específicos.....	11
1.3. Justificación	11
1.4. Limitaciones.....	12
1.5. Antecedentes	13
1.5.1. Antecedentes Internacionales	13
1.5.2. Antecedentes Nacionales.....	15
1.6. Objetivos	18
1.6.1. Objetivo General.....	18
1.6.2. Objetivos Específicos	18
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Clima Organizacional	20
2.2. Definición de Términos Básicos.....	28
CAPITULO III: METODOLOGIA.....	30
3.1. Hipótesis	31
3.1.1. Hipótesis General	31
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	31
3.2. Operacionalización de Variables	32
3.3. Tipo de Estudio.....	32
3.4. Diseño del Estudio	33

3.5. Población y Muestra	33
3.5.1. Población	33
3.5.2. Muestra	34
3.6. Método de Investigación.....	34
3.7. Técnicas e de Recolección de Datos	34
3.8. Método de Análisis de Datos	36
CAPITULO IV: RESULTADOS	38
4.1. Resultados descriptivo de los Ítems.....	39
4.2. Generalización entorno la hipótesis central	60
CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	74
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	76
CUESTIONARIO.....	79

CAPITULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad en el mundo y específicamente en América Latina, el clima organizacional ha venido siendo afectado en muchas instituciones y es de vital importancia para todas las organizaciones, que buscan renovar su ambiente de trabajo y mejorar su productividad, teniendo presente al recurso humano.

En nuestro país, en los últimos años, en el del Sector Público, sobre todo en Salud se han introducido un concepto más dinámico como es el de “Gerenciar” los servicios de salud, lo que implica hacer un uso más racional y eficiente de los recursos disponibles, entre ellos el capital humano, un factor trascendental para lograr los objetivos de una institución, en el cual el colaborador, requiere de un clima organizacional óptimo, que le permita sentirse cómodo, desempeñar su trabajo en forma eficiente y satisfacción con la labor que realiza.

La presente investigación “Percepción del Clima Organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama”, tuvo como objetivo determinar el Nivel de Percepción del Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad; y nos permitió describir la actual realidad del clima como organización del municipio de Aucallama, así como el desempeño de todo su personal

El clima en las organizaciones se enmarca por las apreciaciones compartidas por sus miembros referentes al trabajo, al entorno físico, las relaciones interpersonales y a las diversas regulaciones que deterioran el ambiente laboral.

Por ello, son limitadas y contribuyen muy poco los factores que generan un buen clima organizacional, siendo los siguientes:

Primero: La organización muestra entornos de trabajo que no son adecuados para mejorar el ambiente laboral del trabajador. Las iluminaciones de los locales no son apropiadas, los colores de las paredes no generan un ambiente cálido y cordial, así como el frío que ingresa es notorio.

Segundo: La relación interpersonal de los trabajadores es poco fluida. Dificulta el intercambio de información y comunicación.

Tercero: La motivación de los trabajadores debe enfocarse a las recompensas por la producción laboral, reconocimientos personales, aumento de sueldo, vacaciones pagadas y otro. Pero esto solo figura en papeles, nada de ello se lleva a cabo durante el año.

La Municipalidad es responsable de promover un clima óptimo para la obtención de resultados de acorde a la meritocracia de los trabajadores y los impulse a avanzar en una sola dirección.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el Nivel de Percepción del Clima Organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es Nivel de Percepción del Clima Organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la comunicación interpersonal?
- ¿Cuál es Nivel de Percepción del Clima Organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la motivación?
- ¿Cuál es Nivel de Percepción del Clima Organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la infraestructura de la entidad?
- ¿Cuál es Nivel de Percepción del Clima Organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto al desempeño laboral?

1.3. Justificación

El trabajo se justifica al pretender determinar el nivel del clima organizacional que muestra el personal de la Municipalidad distrital de Aucallama, Huaral y servirá para entender su comportamiento, con el objetivo que el servicio que se brinda al usuario sea eficiente.

El conocimiento de los resultados permitirá diseñar alternativas que superen los aspectos negativos del clima organizacional y traerá como consecuencia mejorar su nivel de satisfacción laboral; el beneficio al personal.

Por ello, es necesario realizar una investigación en la Municipalidad distrital de Aucallama para identificar y describir los factores que existen dentro del ámbito laboral, que influyen en la satisfacción laboral, ya que en la actualidad la cultura organizacional ha dejado de ser un elemento lejano en las organizaciones para convertirse en un elemento de importancia estratégica en las empresas.

La investigación surge a raíz de ver si los trabajadores se sienten bien con respecto a su bienestar integral y, si están satisfechos en gran medida, estarán satisfechos también los clientes externos a los que van dirigidos los esfuerzos del personal de la organización.

1.4.Limitaciones

a. Disponibilidad de tiempo

Toda vez que la investigación debió ser desarrollada, aplicada e interpretada por los investigadores, quien, a su vez, tenía que desempeñar un trabajo en un horario laboral rígido, generó que la disponibilidad de tiempo sea limitada. Sin embargo, la disposición a cumplir con la investigación hizo que se coordinaran horarios y espacios además de la ayuda de otros colegas para superar esta limitación.

c. Limitados medios económicos

La ejecución de la investigación demandó una inversión económica que, dada su característica de autofinanciada por el propio investigador, tuvo ciertas limitaciones. A pesar de ello y, considerando la necesidad de aplicarla, se pudo costear los gastos asumiendo los gastos con ahorros personales.

1.5. Antecedentes

1.5.1. Antecedentes Internacionales

José E. Polacre (2015), San Fernando, República Bolivariana de Venezuela; realizó la investigación titulado “*Análisis del Clima Organizacional desde la Percepción Gerentes- Empleados de la Alcaldía Bolivariana Rómulo Gallegos de la Parroquia Elorza, Municipio Rómulo Gallegos del estado Apure, Estado Apure*”.

Apuy Arias, (2008), realizó la investigación: “*Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio- Noviembre 2008, en la Universidad Estatal a Distancia. San José- Costa Rica.*” Concluyeron que el clima organizacional ejerce influencia sobre la satisfacción laboral de las enfermeras. Las enfermeras poseen mezclas de actitudes, habilidades y conocimientos, sintiéndose realizados e identificados en su profesión, asumiendo satisfacción personal, comprometiéndose a mejorar su desempeño y su aporte a la Institución.

Aumentar la motivación de las enfermeras, reflejando una mejor atención, evitando repeticiones en las curaciones, disminuyendo la permanencia de los usuarios en los servicios y por ende reduciendo el gasto hospitalario.

Arias Jiménez, M (2007), realizó una investigación: “*Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, San José de Costa Rica, 2004*”. Se utilizó las teorías de Maslow y de Herzberg, para el análisis. La muestra estuvo conformada por 36 personas. Concluyeron que: La comunicación se definió satisfactoria; pero se recomienda que sea breve, concisa y retroalimentada. El liderazgo, se calificó como satisfactorio; aunque a las jefaturas se les solicita mejorar el estímulo a la excelencia, el trabajo en equipo y la solución de conflictos. La

motivación por el trabajo se describe como fuente de satisfacción y de realización; pero tanto las jefaturas del área, como las del Hospital, deben analizar lo concerniente a: incentivos, reconocimientos, motivación del desempeño, evaluación objetiva del desempeño y condiciones físicas del trabajo. La reciprocidad, se determinó como satisfactoria y se recomienda equidad en la asignación a cursos y ascensos. Conclusión.

Juárez Medina, Liliana (2011), realizó la investigación acerca de la satisfacción que tiene el personal de enfermería y el clima de la organización del Hospital en aguas calientes – México. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal y del clima organizacional en el hospital. El tipo de estudio es descriptivo y correlacional, siendo la población de 190 enfermeras. Para el análisis de datos se aplicaron medidas de tendencia central y de dispersión, para la prueba de hipótesis se empleó la correlación de Pearson. Se evidencia que el 88.9% de la población era de sexo femenino, con una media de 34.4 años de edad, el 53.2% tenía nivel técnico, la media de antigüedad en la institución fue de 9.5 años. El nivel de satisfacción global fue de medianamente satisfecho en un 62.1 %. El nivel de satisfacción laboral presenta una diferencia significativa en relación a la antigüedad laboral. El clima organizacional global fue Bueno en un 61.6%. La correlación de Pearson fue de 0.633, existe una fuerza de asociación moderada con un valor de $p \leq 0,00$. Conclusiones: Es importante conocer la percepción que el personal de enfermería tiene hacia su trabajo y el clima en donde lo desarrolla para establecer estrategias de mejora.

Salgado Jesús F. & Mar Iglesias, R. (2006). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una Pequeña y Mediana Empresa*. Universidad Santiago de Compostela. Departamento de psicología Social y Básica. España. Se investiga la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una muestra de 17

trabajadores empleados de primer nivel de una empresa comercializadora de automóviles. Método Muestra la muestra estuvo compuesta por 17 hombres, empleados de primer nivel de una empresa comercializadora de automóviles. La media de edad de la muestra es de 30 años y su antigüedad media en la empresa es de 4 años y 6 meses. Los resultados muestran que son dos variables independientes entre sí, aunque el factor de relaciones interpersonales de la medida de clima correlaciona positivamente con todas las dimensiones de satisfacción. Por último, se discuten las implicaciones de los resultados y se sugieren algunas cuestiones a investigar. Se llega a las siguientes conclusiones: “Las variables clima organizacional y satisfacción laboral difieren entre sí, relacionándose sólo en un solo aspecto concreto; tal es la percepción de las relaciones interpersonales entre los trabajadores. Por extensión del hallazgo, podría darse la aparente paradoja de que una empresa presentase un clima organizacional positivo y al mismo tiempo una buena parte de sus empleados manifestaran cierto grado de insatisfacción laboral”

Morillo Iraiza. 2006. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el departamento de Geografía e Historia Instituto Pedagógico Miranda José Manuel Siso Martínez. Se determina la relación de variables en una muestra conformada por 16 docentes adscritos al departamento de Geografía e Historia. Se llega a las siguientes conclusiones: se evidencia que la ocurrencia del clima organizacional se correlaciona con la satisfacción sentida por los docentes del departamento de geografía e Historia, en especial en las dimensiones de liderazgo, cohesión de grupo, motivación, comunicación y participación en la toma de decisiones”.

1.5.2. Antecedentes Nacionales

Edgar Quispe V. (2015). Perú; en su trabajo Clima Organizacional y desempeño Laboral en el municipio de Pacucha, Andahuaylas. El investigador sostiene que hay relación entre clima organizacional y

desempeño laboral del municipio de Pacucha, en la que se determina la forma como el trabajador percibe su labor, rendimiento y producción.

Calcina Cáceres, M (2012), en su trabajo de investigación titulado acerca del Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Nacional Dos de Mayo. 2012. Teniendo como fin determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas. Material y Método. Se trabajo con una población estuvo conformada por 35 enfermeros y con la técnica fue la encuesta y los instrumentos la escala de clima organizacional de Litwin y Stringer y el de satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo (SL-SPC), aplicado previo consentimiento informado. Resultados. Del 100% (35).. En cuanto a la satisfacción laboral el mayor porcentaje y la mayoría manifiestan que es media referida a las condiciones físicas y materiales, beneficios sociales, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de las tareas.

Pérez Tenazoa & Rivera Cardozo, (2013) realizaron la investigación: sobre el clima organizacional y satisfacción de su labor en el personal administrativo del Instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013. Los resultados muestran que el clima alcanzo un nivel medio como un factor indispensable en la Institución, influyen en la satisfacción laboral

Flores Jaime (citado en Pérez Tenazoa et al, 2013), trabajo sobre los estímulos organizacionales para mejorar el clima de la institución en el Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A - Lima Perú en la UNMSM, Lima-Perú 2007. Se muestra un adecuado conocimiento del clima organizacional y un favorable desarrollo del mismo de la empresa en estudio contribuye al incremento en sus niveles de eficacia y eficiencia en un modelo de administración bajo

un enfoque basado en competencias, así mismo conocer el promedio remunerativo salarial y las expectativas de desarrollo de crecimiento, que los trabajadores desearían percibir dependiendo del trabajo que realizan.

Escobar y Hernández (2004), trabajaron en un proyecto acerca de la Percepción del Clima Organizacional en los trabajadores de la Contraloría Municipal de Maracaibo. El trabajo estuvo orientado a medir y evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. La población fue de 112 trabajadores, de la contralía Municipalidad de Maracaibo. Las características de estos sujetos fueron las siguientes: 44 personas del sexo masculino. La investigación dio como resultado que el clima organizacional logro un nivel intermedio con un 56,8%.

Angélica L. Crespín M. (2012), Lima; realizó la investigación de tipo descriptivo acerca del Clima Organizacional teniendo en cuenta la Percepción de los Docentes de una I.E de la Región Callao, orientándose a describir la percepción que tienen los docentes de una I.E del cercado del Callao referente al clima organizacional en sus diversas dimensiones.

León Llique y Luri Karina (2016), San Miguel; realizó la investigación de tipo descriptivo- correlacional de las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial San Miguel, 2016; la presente investigación permitió establecer la relación significativa entre ambas variables de estudio, y además se pudo observar que el trabajador tiene un alto grado de identificación con la municipalidad.

1.6.Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar el nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la Municipalidad Distrital de Aucallama.

1.6.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la comunicación interpersonal.
- Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la motivación.
- Asemejar el nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la municipalidad distrital de Aucallama en cuanto la estructura de la entidad.
- Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la municipalidad distrital de Aucallama en cuanto al desempeño laboral

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Clima Organizacional

2.1.1. Definición del Clima organizacional

Delgado (2002) define al Clima como “las particularidades organizacionales que el personal perciben y describen de modo colectivo; mientras que la cultura es el conjunto de normas compartidas y conductas aprendidas que moldean la forma de actuar de las personas” (p.65).

Para Altamirano (2008) “el Clima se enfoca en las características del ambiente organizacional en que se desenvuelven sus miembros con características externas o internas” (p.17)

Para Chiavenato (1994) el Clima Organizacional “se denomina al ambiente interno que se da entre los trabajadores de la organización relacionado con la motivación de sus miembros” (p.74)

Esto se entiende que toda entidad pública o privada poseen un clima organizacional ya sea bueno o malo pero que está relacionado con todos los miembros que la conforman.

Bendezú (2008) define al Clima Organizacional como “las apreciaciones compartidas por los miembros de la organización respecto al trabajo, el entorno físico en que se desarrolla, las relaciones interpersonales y las regulaciones formales e informales que conmueven al trabajo” (p.27)

Iturralde (1991), por su parte, plantea al Clima Organizacional como el “acumulado de particularidades objetivas y relativas de la organización y que otorgan una cierta personalidad e influyen en el comportamiento de sus miembros” (p.33)

El clima organizacional o laboral es de vital importancia para las organizaciones que compiten y buscan mejorar su productividad a través de estrategias internas. El estudiar el clima organizacional permitirá detectar aspectos importantes que impactan en el entorno laboral de la organización.

Brunet sostiene que el clima organizacional se introdujo por primera vez en la psicología organizacional por Gelleman en el año 1960. Esta definición fue influenciada por grandes escuelas del pensamiento: la de Gestalt y la funcionalista. Gestalt sostenía que los individuos observan y conocen el mundo que les rodea en base a criterios percibidos e inferidos, y se comportan en función a la forma que conciben su mundo.

Chiavenato, afirma que el clima organizacional es el medio al interior de una organización, el ambiente psicológico que exige la organización. De la misma forma involucra a diferentes aspectos de la situación como el tipo de organización, tecnología usada, políticas de trabajo, metas y reglamentos internos.

Schein, se refiere que el entorno organizacional, es el conjunto de suposiciones, valores y creencias que comporten sus miembros. Rodríguez, (1999) (citado en García Ramírez *et al*, s.f) sostiene que el clima en las organizaciones se enfoca como las percepciones asumidas por los trabajadores de una organización en lo que se refiere al trabajo, entorno físico en que se da.

Por último, Méndez Álvarez define al clima organizacional como el entorno propio de la organización, producido por el trabajador de acuerdo a las condiciones en proceso e interacción social y en la estructura organizacional expresada en variables, asumiendo su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Habiendo revisado las definiciones, podemos señalar al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc.

Las características que definen el clima organizacional son referentes que se relacionan con el contexto de la organización. Entre ellas podemos señalar:

- Permanencia, porque experimenta cambios por situaciones coyunturales.

- Fuerte impacto sobre las conductas de los trabajadores de la organización.
- Perturba el grado de compromiso de los miembros de la organización.
- Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.)

2.1.2 Tipos de Clima Organizacional según Rensis Likert.

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador.

En este modo de clima la directiva no confía en sus trabajadores y ellos son los que toman las decisiones y definen los objetivos y luego la distribuyen en forma vertical. Los trabajadores laboran con miedo, amenazados y bajo presión. Este clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe y solo se remiten a dar instrucciones a los empleados

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista.

Según este enfoque la dirección es condescendiente y otorga cierta confianza a sus empleados, como la de amo a siervo. Las decisiones en su mayoría se toman en la más alta escala, algunas se toman en los escalones inferiores. El castigo y la premiación es utilizado como métodos para la motivación de los trabajadores. Aquí la dirección juega con las necesidades sociales de sus trabajadores que tienen la impresión de trabajar en un entorno estable y organizado.

Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo.

Aquí se muestra un clima participativo por parte del ente directivo otorgándoles confianza a sus empleados. Las decisiones se toman en la cima, pero los subordinados toman pequeñas decisiones más abajo. La comunicación es vertical descendente. Presenta un ambiente dinámico bajo la forma de objetivos por lograr.

Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo.

La dirección confía plenamente en sus empleados. Las decisiones estas distribuidos en toda la organización e integrados a cada uno de los niveles. La comunicación es ascendente y descendente y además lateral. Los trabajadores están motivados para participar. En síntesis, los trabajadores forman un equipo para lograr fines y objetivos de la organización bajo la forma de planeación estratégica.

2.1.3 Características del Clima Organizacional

En el clima organizacional es notorio el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos, etc. (García Ramírez *et al*)

Silva presenta algunas características más relevantes y son las siguientes:

- Es exterior al individuo
- Se presenta en toda organización
- Se registra a través procedimientos
- Diferente a la cultura organizacional

Rodríguez, (2001) menciona que el clima organizacional se caracteriza por su permanencia a través de cambios graduales en las

organizaciones. Se modifica la conducta de los trabajadores a través del clima de la empresa. El clima influye en el compromiso de los trabajadores.

Se observa que el Clima organizacional y el comportamiento de los trabajadores muestran estrecha relación. Mientras que el primero produce un efecto sobre las personas de modo directo o indirecto y la percepción que las personas tengan del clima organizacional produce consecuencias sobre su proceder. De igual forma, podemos decir que el comportamiento de las personas causa un impacto en el clima organizacional. (Garcia Ramirez *et al*)

Bergeron (1983) (citado en Apuy Arias, 2008). El clima organizacional se sostiene como un nexo entre las particularidades de la organización y el comportamiento individual. Agrupa una variedad de factores que intervienen en el ambiente laboral y pueden modificarse mediante un adecuado estudio del entorno e incluye variables que permiten detectar percepciones individuales y apreciaciones de valores difíciles de expresar de manera espontánea.

2.1.4. Efectos del Clima Organizacional

Un buen o mal clima organizacional, trae consigo efectos para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc.

Entre las secuelas negativas señalamos las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, escasa innovación, baja productividad etc.

El clima organizacional, junto con las estructuras, las características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Un apropiado clima organizacional, promueve el progreso de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos compartidos.

2.1.5. Dimensiones del Clima organizacional

Conviene conocer las once dimensiones a ser evaluadas:

- a) Comunicación interpersonal: Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

(Chaparro y Vega, 2007), sostienen que la comunicación interpersonal resulta un componente vital para el clima, tanto entre pares, como directivos y trabajadores. Un entorno laboral adecuado se basa en relaciones positivas y estables entre sus miembros.

(Socorro Fonseca, 2008), sostiene que la comunicación es compartir algo con nosotros mismos, siendo esta una cualidad emocional y racional del ser humano que parte de la necesidad de contactarse con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido de acorde a las experiencias previas.

(Certo, 1984), la comunicación interpersonal se enfoca como el proceso de comunicar información con otros individuos. Para estar completo, el proceso de comunicación interpersonal debe tener los siguientes tres elementos básicos:

- Fuente / codificador. La fuente /codificador es aquella persona en la situación de comunicación interpersonal que

origina y codifica la información que desea compartir con otra persona.

- Señal. La información codificada que la fuente pretende compartir constituye un mensaje.
- Decodificador / destinatario es aquella persona con la cual la fuente trata de compartir información.

La decodificación es el proceso que se sigue para volver a convertir los mensajes en información. En todas las situaciones de comunicación interpersonal, el significado del mensaje es un resultado de la decodificación. El decodificador /destinatario se denomina destinatario o destino.

- b) Conflicto y cooperación: Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
- c) Confort: Atrevimientos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.
- d) Estructura: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
- e) Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.
Innovación: Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
- f) Liderazgo: No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

- g) Motivación laboral: Se describe como las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.
- h) Recompensa: Es el premio en función al esfuerzo y trabajo realizado haciendo sentir bien a su empleado.
- i) Remuneración: Se apoya en la forma en que se remunera a las personas.
- j) Toma de decisiones: Evalúa y procesa la información de la organización, así como el papel del trabajador.
- k) Infraestructura o ambiente laboral. (Chaparro y Vega, 2007), se refiere a la concepción que tiene los integrantes de la organización acerca de lo rígido o flexible de las condiciones de trabajo determinadas por la organización
- l) Desempeño laboral.

(Chiavenato, 2000), sostiene que el desempeño se evidencia como el grupo de acciones observables en los empleados, que son significativos en el logro de objetivos institucionales

(Bittel, 2000), define que el desempeño es influenciado en gran parte por las perspectivas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por ello, el desempeño se relaciona con las habilidades y conocimientos que apoyan las operaciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

2.2. Definición de términos básicos

- **Autorrealización.**

Desarrollo de todo el potencial de una persona para convertirse en todo lo que quiere ser. Es un camino de descubrimiento experiencial, de vivencias de verdadera identidad. (Álvarez, 1998)

- **Clima autoritario.**

Se caracteriza por que la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

- **Clima participativo.**

Se caracteriza por la confianza que tienen los directivos hacia sus subordinados permitiéndoles tomar decisiones específicas, buscando satisfacer su autoestima y desarrollo personal.

- **Comunicación interpersonal**

Las relaciones son respetuosas de consideración por parte de los trabajadores y empleadores

- **Motivación**

La motivación representa el deseo y compromiso de un empleado para desempeñarse y se manifiesta en un esfuerzo relacionado con el trabajo. Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

- **Ambiente laboral**

Se determina el espacio físico en el que el individuo desempeña sus labores, el que debe ser un tamaño adecuado para su movilización. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste, en incorporar un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para desarrollar con garantías el puesto de trabajo, y que además este motivada e interesada por las características del mismo.

- **Desempeño laboral**

Chiavenato (citado por Nathaly Huamani C., 2015); conceptualiza al desempeño laboral como las acciones observables en los trabajadores que son relevantes para los objetivos institucionales medidos en términos de competitividad individual.

CAPITULO III
METODOLOGIA

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe un Nivel moderado de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Existe un Nivel Alto de Percepción del Clima Organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la comunicación interpersonal.
- Existe un Nivel Moderado de Percepción del Clima Organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la motivación.
- Existe un Nivel Moderado de Percepción del Clima Organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la estructura de la entidad.
- Existe un Nivel Moderado de Percepción del Clima Organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto al desempeño laboral

3.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Escala	Intervalos
Comunicación Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Considera buena la relación entre compañeros • Califica usted el nivel bueno de compañerismo 	8	Bajo Medio Alto	Ordinal	8 -15 16 -23 24 -32
Infraestructura o Ambiente Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Las herramientas de trabajo. • El nivel de iluminación y ventilación del área. 	8	Bajo Medio Alto	Ordinal	8 -15 16 -23 24 -32
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • El interés que muestra su jefe inmediato • La motivación que se le brinda por realizar sus actividades laborales. 	8	Bajo Medio Alto	Ordinal	8 -15 16 -23 24 -32
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Su iniciativa laboral a diferencia de sus compañeros. • Entrega a tiempo las tareas encomendadas por su jefe superior 	7	Bajo Medio Alto	Ordinal	7 -13 14 -20 21 -28
Clima organizacional		31	Bajo Medio Alto	Ordinal	31 -61 62 -92 93 -124

3.3. Tipo de estudio

El estudio es descriptivo, debido que la investigación se orienta a describir la percepción que tienen los trabajadores del municipio de Aucallama con respecto al clima imperante en su organización en sus diversas dimensiones.

Según Carrasco (2012) “La investigación descriptiva se refiere sobre las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo histórico concreto y determinado”. (p.42).

3.4. Diseño del estudio

La investigación pertenece al Diseño **Transeccional** o conocido como **diseño Transversal**, ya que se basa en las observaciones de las variables, que se demuestra y describe en un momento único, tal y conforme se presentan sin manipulación deliberadamente).

Según Hernández Et, Al. (2003) “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

Según Carrasco (2012) los diseños transeccionales descriptivos se usan para analizar y conocer las características y atributos de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento dado.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Balestrini (1998) sostiene que la población es un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes” (p.123).

La población en estudio está conformada por los trabajadores del municipio de Aucallama los cuales representa un total de 56 personales administrativos.

Tabla 2

Población de estudio

Aula	Cantidad
Gerente	01
Administrativos	55
Total	56

Fuente: Municipio de Aucallama

3.5.2. Muestra

La muestra será censal, se considera a todos los elementos ya que la población es pequeña y alcanzable.

(Ver Tabla 2)

3.6. Método de investigación

Se utilizó el método deductivo, porque se realizó una construcción teórica del objeto de estudio, asimismo, el diseño descriptivo - correlacional, la operacionalización de las variables y la discusión de los resultados fueron determinados por la construcción realizada sobre los datos recogidos por los instrumentos, sin olvidar que estos datos se presentaron en forma sistematizada en tablas estadísticas, figuras y sus respectivos análisis interpretativos que posibilitaron la validación de las hipótesis con los estadísticos pertinentes. (Hernández et al, 2010).

3.7. Técnicas de recolección de datos

Instrumentos utilizados

La técnica que se empleó en presente estudio fue la Encuesta para la recolección de información.

El instrumento a utilizar es el Cuestionario:

Para medir la variable Clima organizacional, se consideró la siguiente escala de Likert:

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
A veces	(2)
Nunca	(1)

Ficha Técnica 01:

Nombre Original:	Cuestionario para la variable Clima Organizacional
Autor:	Bach. Castillo Sandoval, Jeny Maritza
Procedencia:	Huacho - Perú, 2018
Objetivo:	•Determinar el nivel de percepción del clima organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Estructura:	

La escala de la variable apreciación consta de 31 ítems y cada ítem está estructurado con cuatro categorías de respuestas, como: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2) y Nunca (1). La variable está formada por 4 dimensiones: Comunicación interpersonal, infraestructura o ambiente laboral, motivación y desempeño laboral.

Confiabilidad

El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems. Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra.

El alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y

- K es el número de preguntas o ítems.

Cuadro 4: Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruiz 2000, p. 70

Tabla 3

Confiabilidad del Clima organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,871	31

Confiabilidad alta

a) Validez del instrumento

Tabla 4

Validez del cuestionario Juicio de expertos

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 2	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 3	Hay Suficiencia	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.8. Método de procesamiento de datos

Se desarrollará una estadística descriptiva e inferencial:

a. Descriptiva

Recoge, ordena y muestra información que se trabajó en el campo de la Municipalidad distrital de Aucallama. Seguidamente se procesó la información, elaborando tablas de distribución de frecuencia y gráficos haciendo uso del SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 22.0 en español).

b. Inferencial

. Se someterá a prueba:

- La Hipótesis Central y específicas
- Análisis de los cuadros de contingencia

Se aplicará el estadístico **Chi- Cuadrado** de Pearson que permite contrastar la hipótesis de independencia, la cual será analizado e interpretado.

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

La prueba **Chi cuadrado** sobre dos variables cualitativas categóricas presentan una clasificación cruzada, se podría estar interesado en probar la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables, conduciendo entonces a una **prueba de independencia Chi cuadrado**.

CAPITULO IV
RESULTADOS

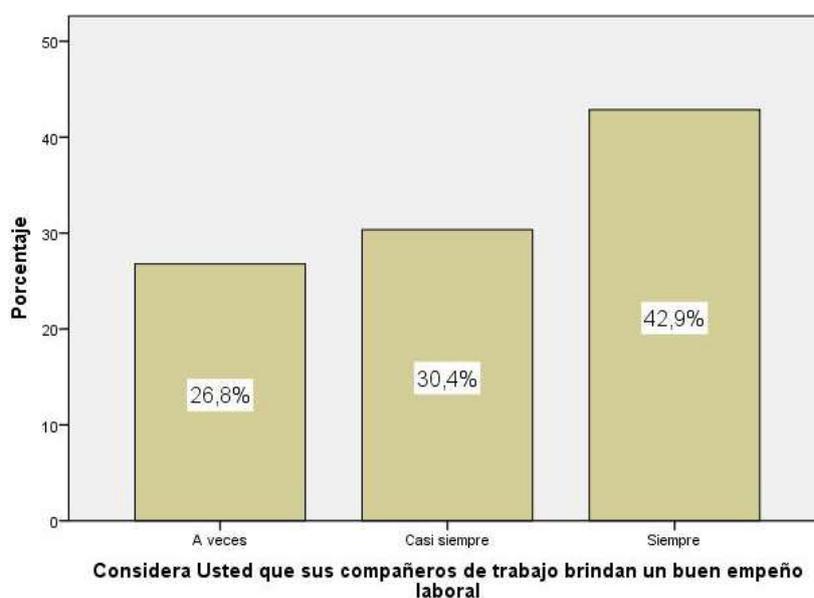
4.1. Resultados descriptivos de los Ítems.

TABLA 5

Considera Usted que sus compañeros de trabajo brindan un buen empeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	15	26,8	26,8	26,8
	Casi siempre	17	30,4	30,4	57,1
	Siempre	24	42,9	42,9	100,0
Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 1



De la fig. 1, un 42,9% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran que siempre sus compañeros de trabajo brindan un buen desempeño laboral, un 30,4% que casi siempre y un 26,8% que a veces

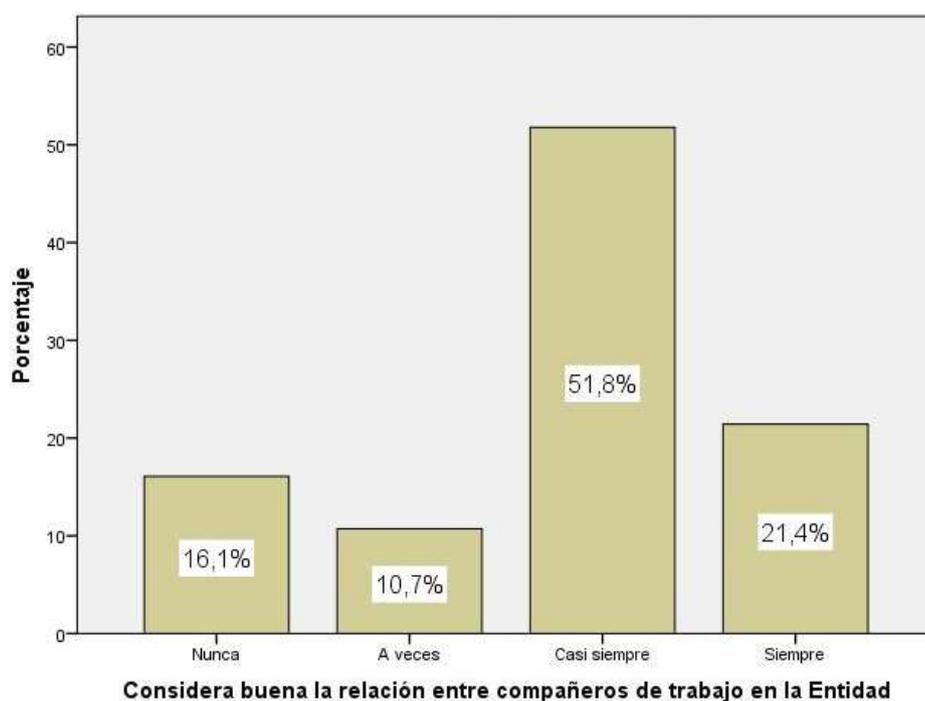
TABLA 6

Considera buena la relación entre compañeros de trabajo en la Entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	16,1	16,1	16,1
	A veces	6	10,7	10,7	26,8
	Casi siempre	29	51,8	51,8	78,6
	Siempre	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 2



De la fig. 2, un 51,8% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran que casi siempre sus compañeros de trabajo tienen buena relación, un 21,4% que siempre, un 16,1% que nunca y un 10,7% que solo a veces.

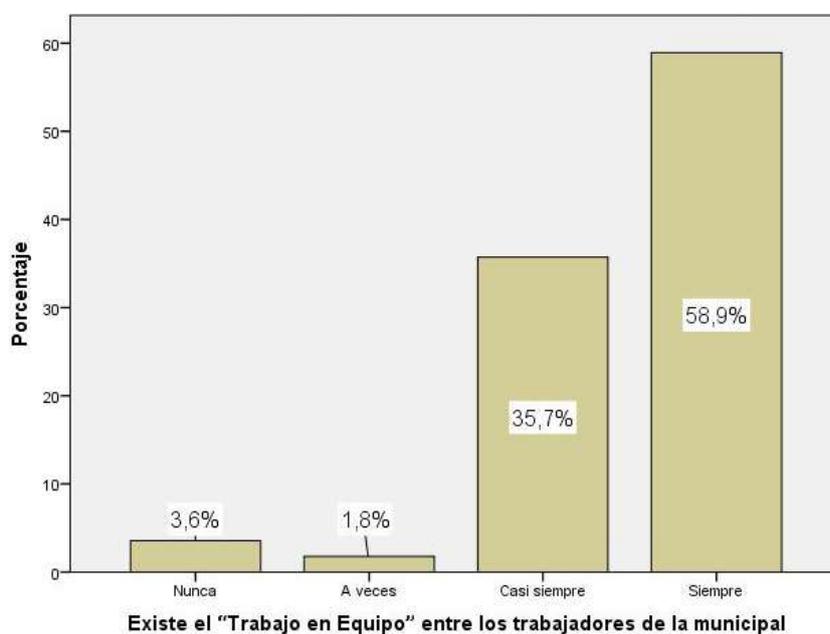
TABLA 7

Existe el "Trabajo en Equipo" entre los trabajadores de la municipal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	A veces	1	1,8	1,8	5,4
	Casi siempre	20	35,7	35,7	41,1
	Siempre	33	58,9	58,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 3



De la fig. 3, un 58,9% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran que siempre existe el trabajo en equipo entre los trabajadores de la municipalidad, un 35,7% que casi siempre, un 3,6% que nunca y un 1,8% que solo a veces.

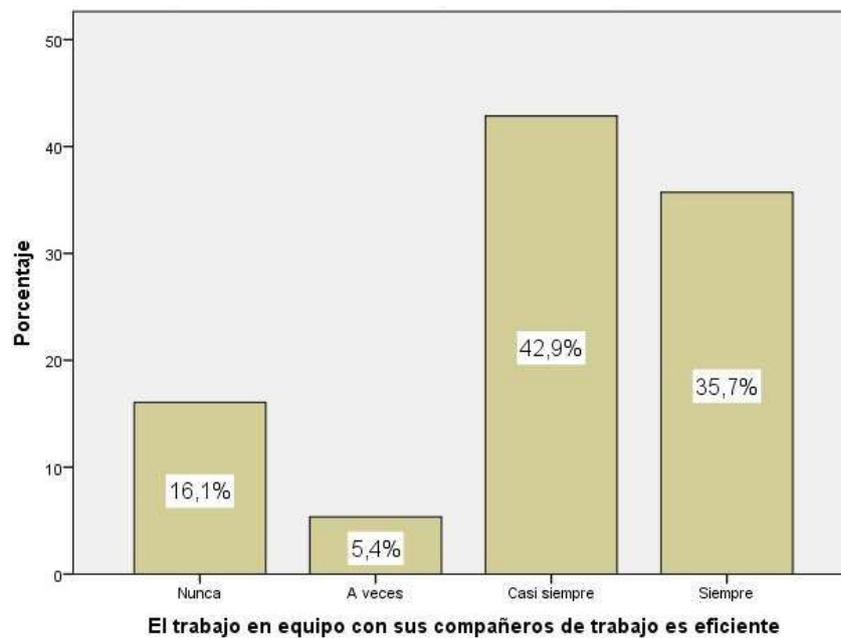
TABLA 8

El trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo es eficiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	16,1	16,1	16,1
	A veces	3	5,4	5,4	21,4
	Casi siempre	24	42,9	42,9	64,3
	Siempre	20	35,7	35,7	100,0
Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 4



De la fig. 4, un 42,9% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran que casi siempre el trabajo en equipo entre sus compañeros es eficiente, un 35,7% que lo es siempre, un 16,1% que nunca y un 5,4% que a veces.

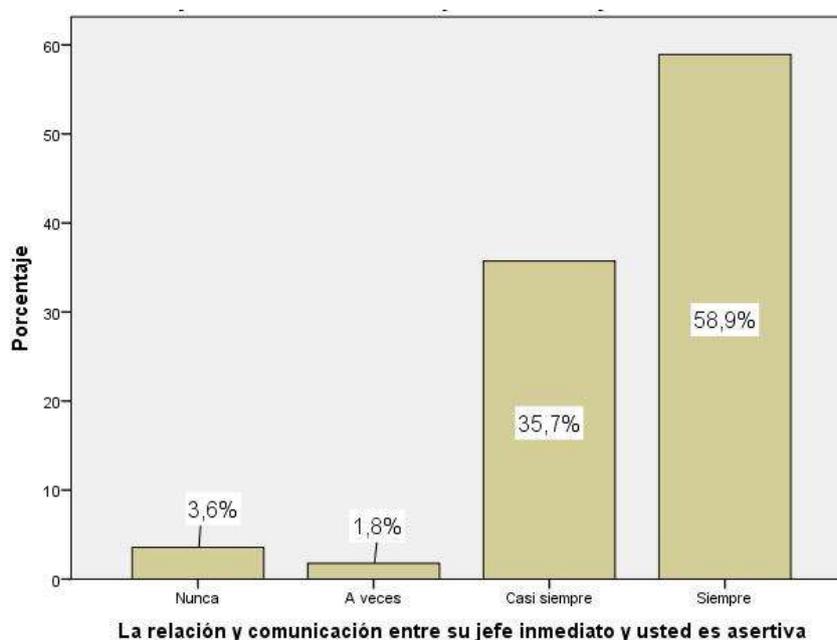
TABLA 9

La relación y comunicación entre su jefe inmediato y usted es asertiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	A veces	1	1,8	1,8	5,4
	Casi siempre	20	35,7	35,7	41,1
	Siempre	33	58,9	58,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 5



De la fig. 5, un 58,9% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran que siempre mantienen una relación y comunicación asertiva con su jefe inmediato, un 35,7% que casi siempre, un 3,6% que nunca y un 1,8% que a veces.

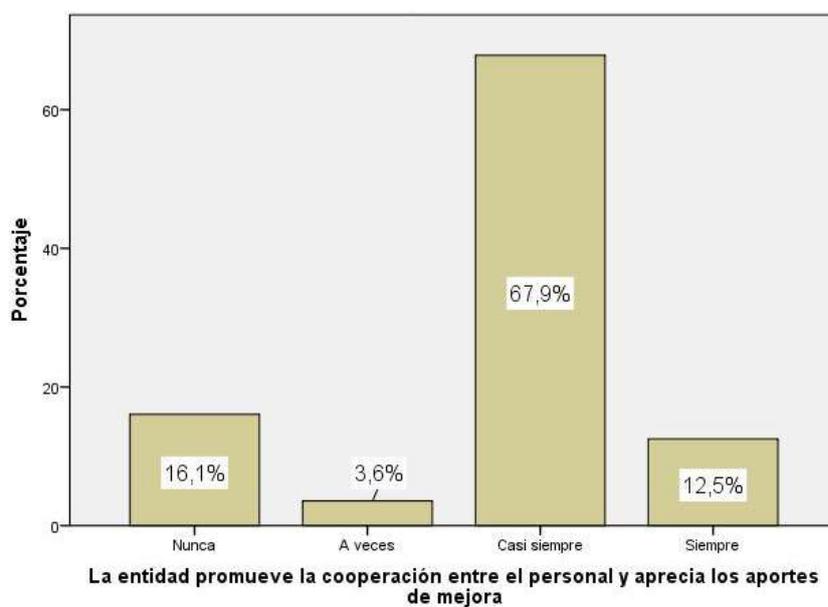
TABLA 10

La entidad promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	16,1	16,1	16,1
	A veces	2	3,6	3,6	19,6
	Casi siempre	38	67,9	67,9	87,5
	Siempre	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 6



De la fig. 6, un 67,9% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran que casi siempre la entidad promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes, un 16,1% que nunca, un 12,5% que siempre y un 3,6% que a veces.

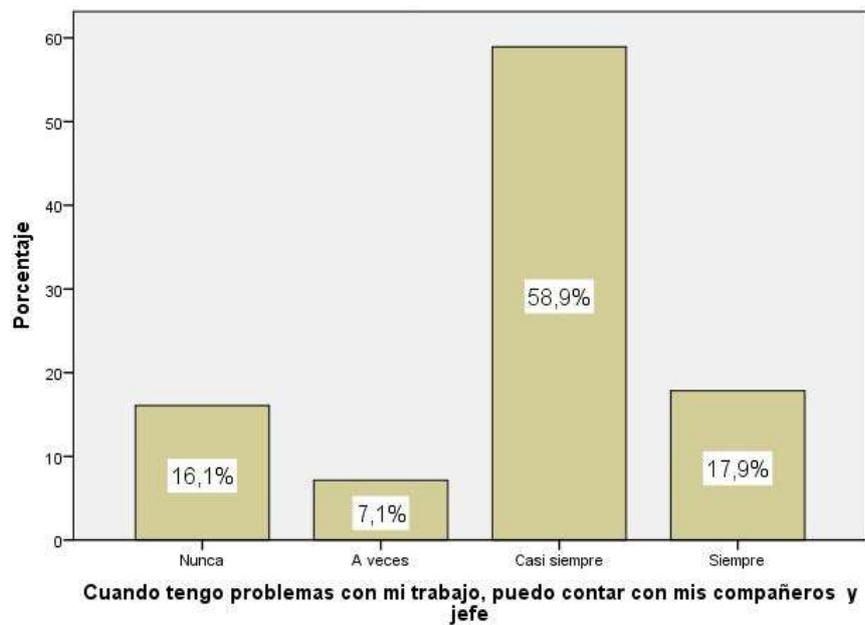
TABLA 11

Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros y jefe

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	16,1	16,1	16,1
	A veces	4	7,1	7,1	23,2
	Casi siempre	33	58,9	58,9	82,1
	Siempre	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 7



De la fig. 7, un 58,9% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran que casi siempre puedo contar con mis compañeros cuando ocurren problemas, un 17,9% que siempre, un 16,1% que nunca y un 7,1% que a veces.

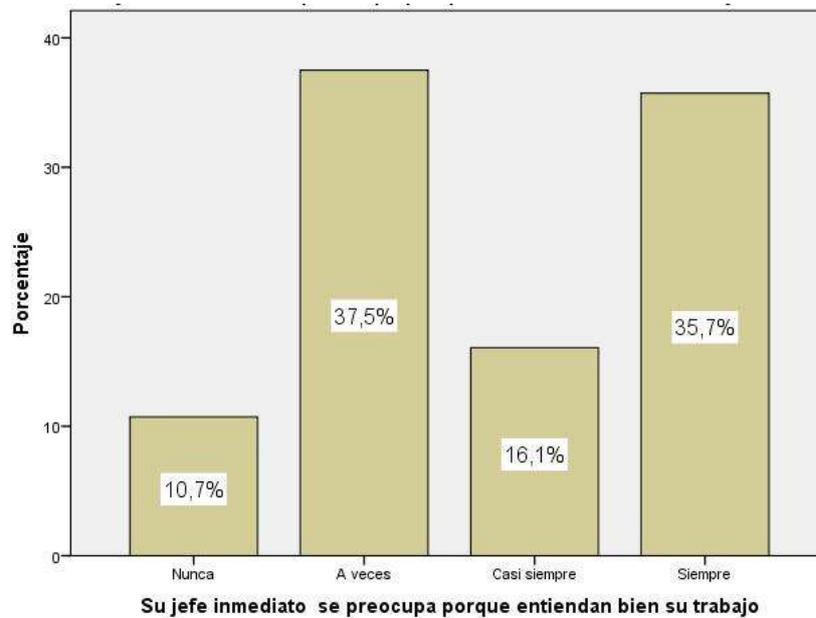
TABLA 12

Su jefe inmediato se preocupa porque entiendan bien su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	10,7	10,7	10,7
	A veces	21	37,5	37,5	48,2
	Casi siempre	9	16,1	16,1	64,3
	Siempre	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 8



De la fig. 8, un 37,5% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama afirman que a veces su jefe se preocupa que entiendan bien su trabajo, un 35,7% que lo hacen siempre, un 16,1% que casi siempre y un 10,7% que nunca.

TABLA 13

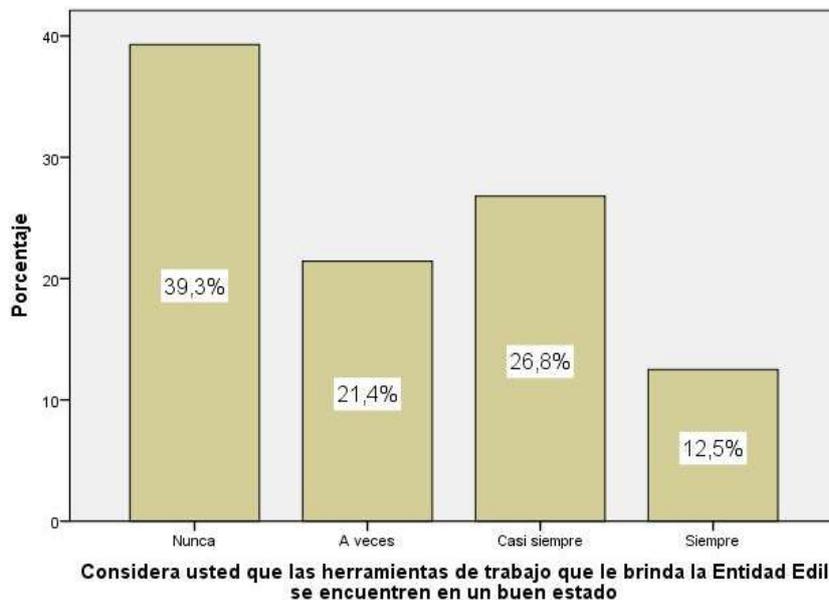
Considera usted que las herramientas de trabajo que le brinda la Entidad Edil se encuentren en un buen estado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	22	39,3	39,3	39,3
	A veces	12	21,4	21,4	60,7
	Casi siempre	15	26,8	26,8	87,5
	Siempre	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 9



De la fig. 9, un 39,3% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran nunca las herramientas brindadas por la entidad edil se hallan en buen estado, un 26,8% que casi siempre, un 21,4% que a veces y un 12,5% que siempre.

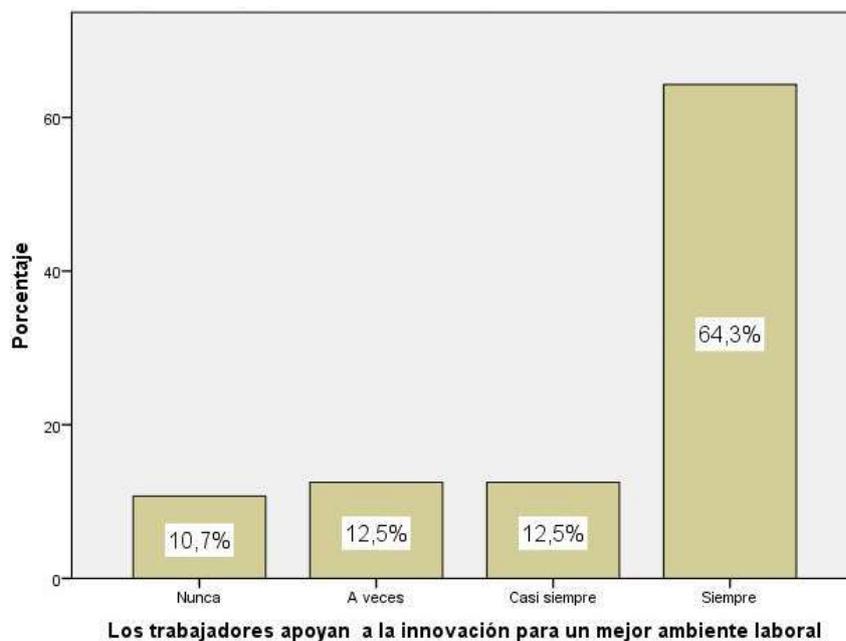
TABLA 14

Los trabajadores apoyan a la innovación para un mejor ambiente laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	10,7	10,7	10,7
	A veces	7	12,5	12,5	23,2
	Casi siempre	7	12,5	12,5	35,7
	Siempre	36	64,3	64,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 10



De la fig. 10, un 64,3% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran siempre los trabajadores apoyan la innovación para mejorar el ambiente laboral, un 12,5% que casi siempre, otro 12,5% que a veces y un 10,7% que nunca.

TABLA 15

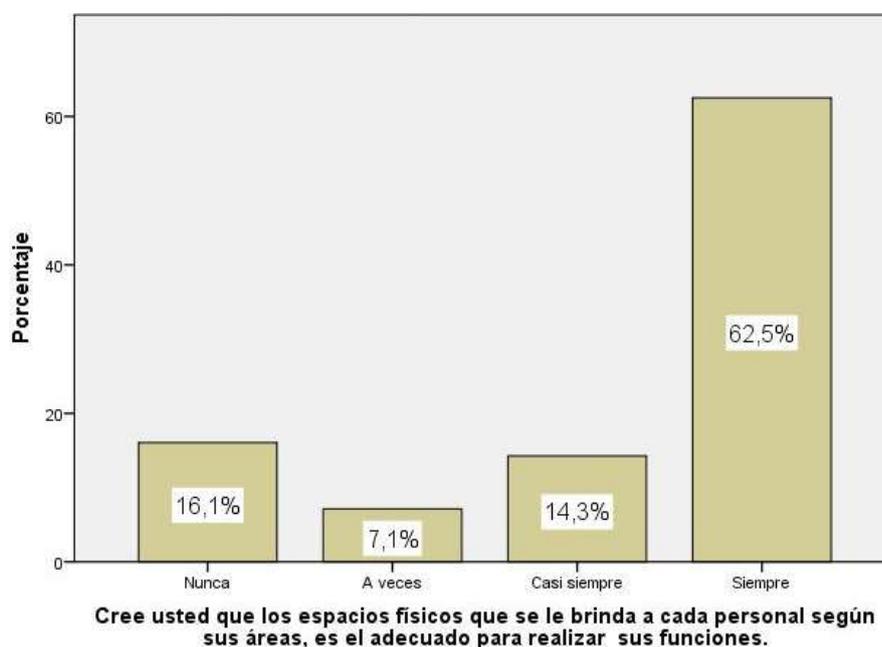
Cree usted que los espacios físicos que se le brinda a cada personal según sus áreas, es el adecuado para realizar sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	16,1	16,1	16,1
	A veces	4	7,1	7,1	23,2
	Casi siempre	8	14,3	14,3	37,5
	Siempre	35	62,5	62,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 11



De la fig. 11, un 62,5% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran siempre los espacios físicos de su trabajo es el adecuado para sus funciones, un 16,1% que nunca, un 14,3% que casi siempre y un 7,1% que a veces.

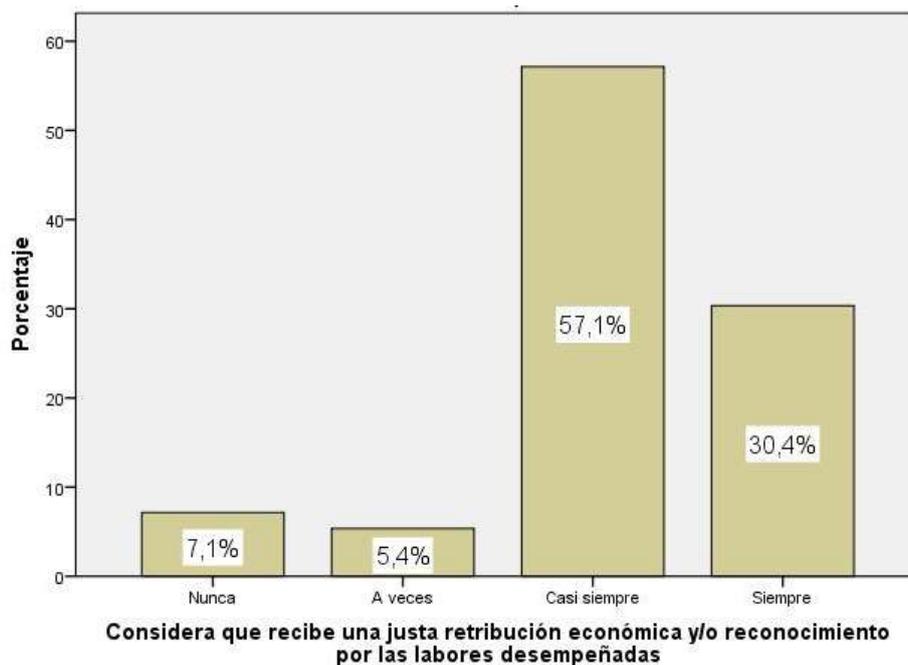
TABLA 16

Considera que recibe una justa retribución económica y/o reconocimiento por las labores desempeñadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	7,1	7,1	7,1
	A veces	3	5,4	5,4	12,5
	Casi siempre	32	57,1	57,1	69,6
	Siempre	17	30,4	30,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 12



De la fig. 12, un 57,1% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran casi siempre reciben una justa retribución económica y/o reconocimiento por su labor desempeñada, un 30,4% que siempre, un 7,1% que nunca y un 5,4% que a veces.

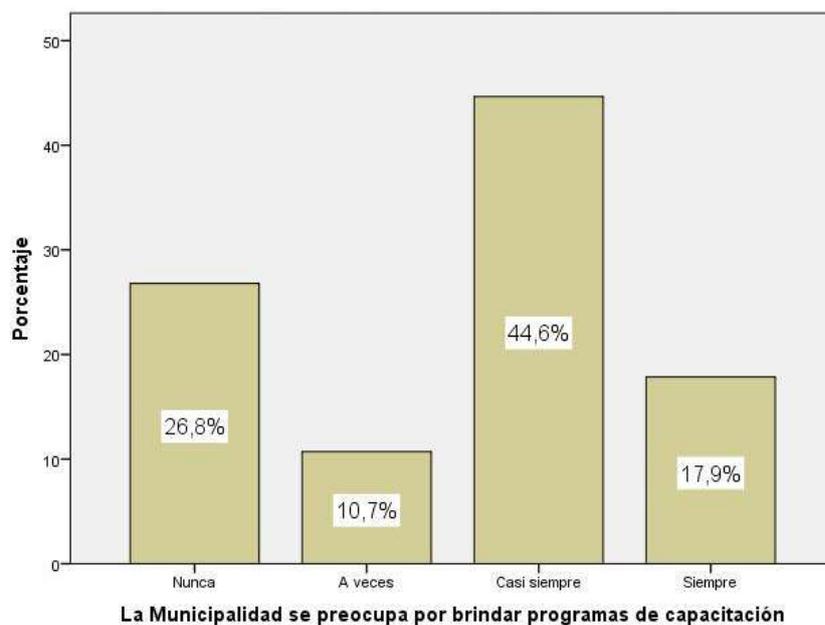
TABLA 17

La Municipalidad se preocupa por brindar programas de capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	15	26,8	26,8	26,8
	A veces	6	10,7	10,7	37,5
	Casi siempre	25	44,6	44,6	82,1
	Siempre	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 13



De la fig. 13, un 44,6% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran casi siempre la municipalidad se preocupa por brindar programas de capacitación, un 26,8% que nunca, un 17,9% que siempre y un 10,7% que a veces.

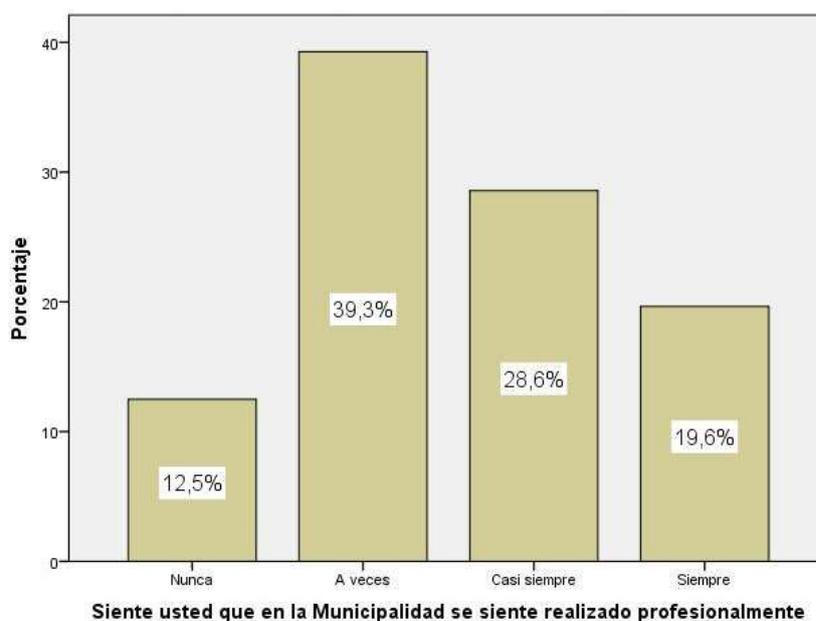
TABLA 18

Siente usted que en la Municipalidad se siente realizado profesionalmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	7	12,5	12,5	12,5
	A veces	22	39,3	39,3	51,8
	Casi siempre	16	28,6	28,6	80,4
	Siempre	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 14



De la fig. 14, un 39,3% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran a veces sienten que la municipalidad se siente realizado profesionalmente, un 28,6% que casi siempre, un 19,6% que siempre y un 12,5% que nunca.

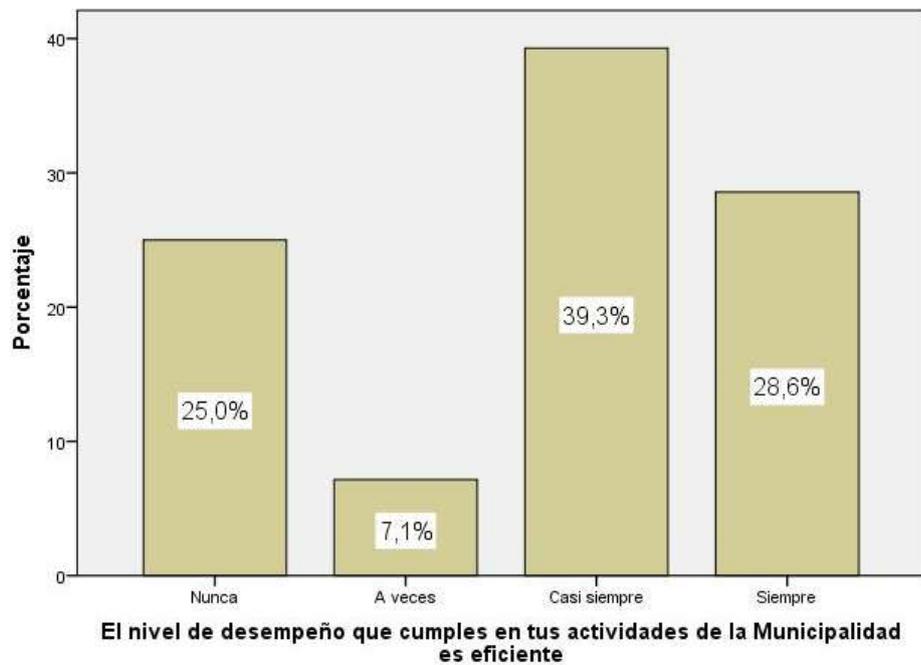
TABLA 19

El nivel de desempeño que cumples en tus actividades de la Municipalidad es eficiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	25,0	25,0	25,0
	A veces	4	7,1	7,1	32,1
	Casi siempre	22	39,3	39,3	71,4
	Siempre	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 15



De la fig. 15, un 39,3% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran casi siempre el nivel de desempeño que cumple en sus actividades dentro de la municipalidad es eficiente un 28,6% que siempre, un 25,0% que nunca y un 7,1% que a veces.

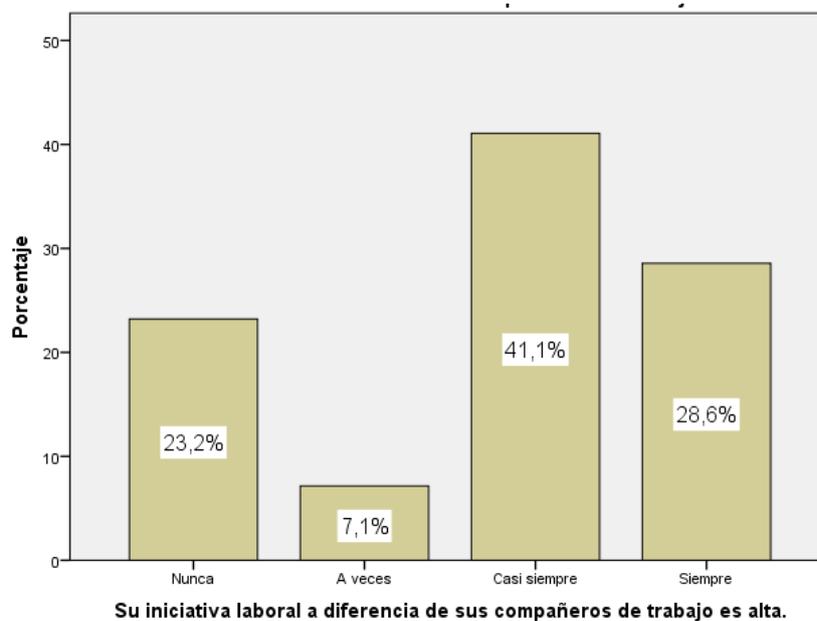
TABLA 20

Su iniciativa laboral a diferencia de sus compañeros de trabajo es alta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	13	23,2	23,2	23,2
	A veces	4	7,1	7,1	30,4
	Casi siempre	23	41,1	41,1	71,4
	Siempre	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 16



De la fig. 16, un 41,1% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran casi siempre su iniciativa a diferencia de su compañero de trabajo es alta, un 28,6% que siempre, un 23,2% que nunca y un 7,1% que a veces.

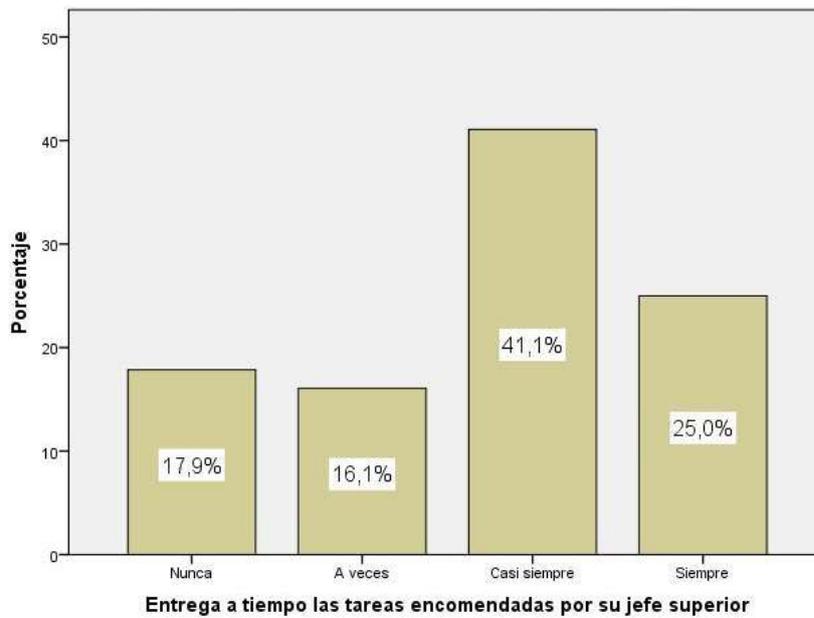
TABLA 21

Entrega a tiempo las tareas encomendadas por su jefe superior

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	17,9	17,9	17,9
	A veces	9	16,1	16,1	33,9
	Casi siempre	23	41,1	41,1	75,0
	Siempre	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 17



De la fig. 17, un 41,1% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran casi siempre entrega a tiempo las tareas encomendadas por su jefe superior, un 25,0% que siempre, un 17,9% que nunca y un 16,1% que a veces.

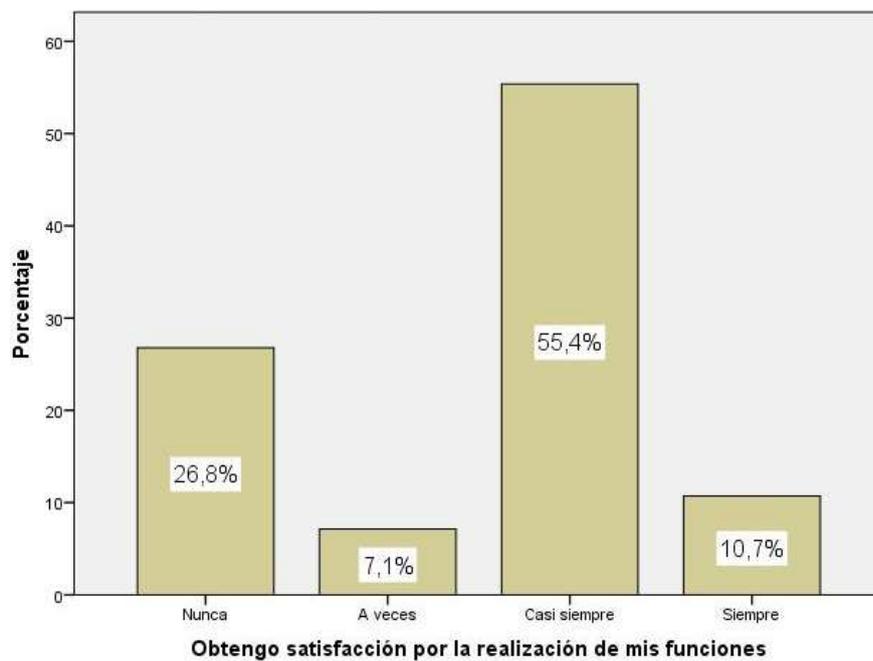
TABLA 22

Obtengo satisfacción por la realización de mis funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	15	26,8	26,8	26,8
	A veces	4	7,1	7,1	33,9
	Casi siempre	31	55,4	55,4	89,3
	Siempre	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 18



De la fig. 18, un 55,4% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran casi siempre obtienen satisfacción por la realización de sus funciones, un 26,8% que nunca, un 10,7% que siempre y un 7,1% que a veces.

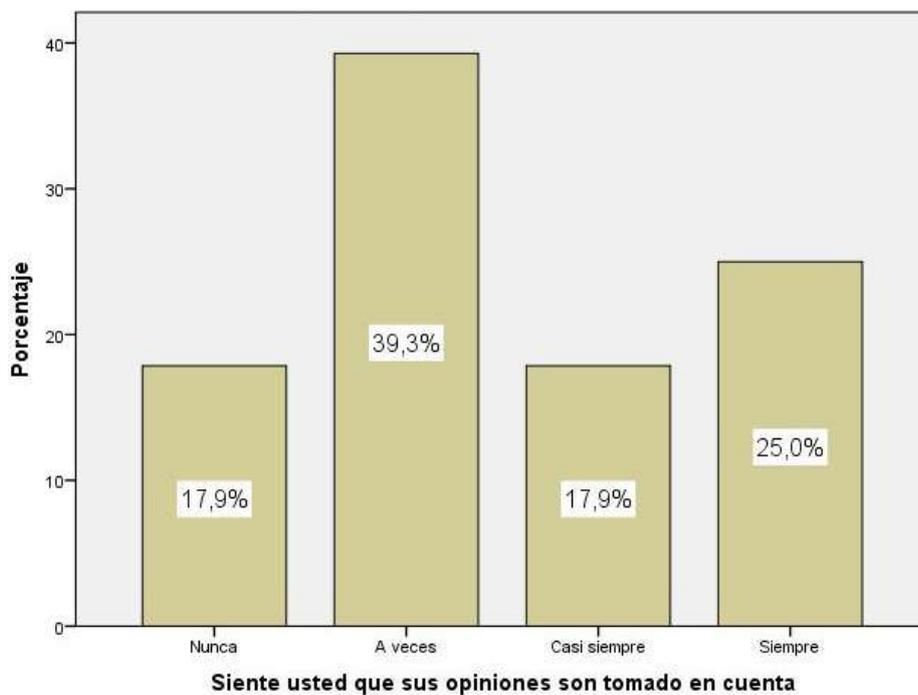
TABLA 23

Siente usted que sus opiniones son tomado en cuenta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	17,9	17,9	17,9
	A veces	22	39,3	39,3	57,1
	Casi siempre	10	17,9	17,9	75,0
	Siempre	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 19



De la fig. 19, un 39,3% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran que a veces sienten que sus opiniones son tomados en cuenta, un 25,0% que siempre, un 17,9% que nunca y un 17,9% que casi siempre.

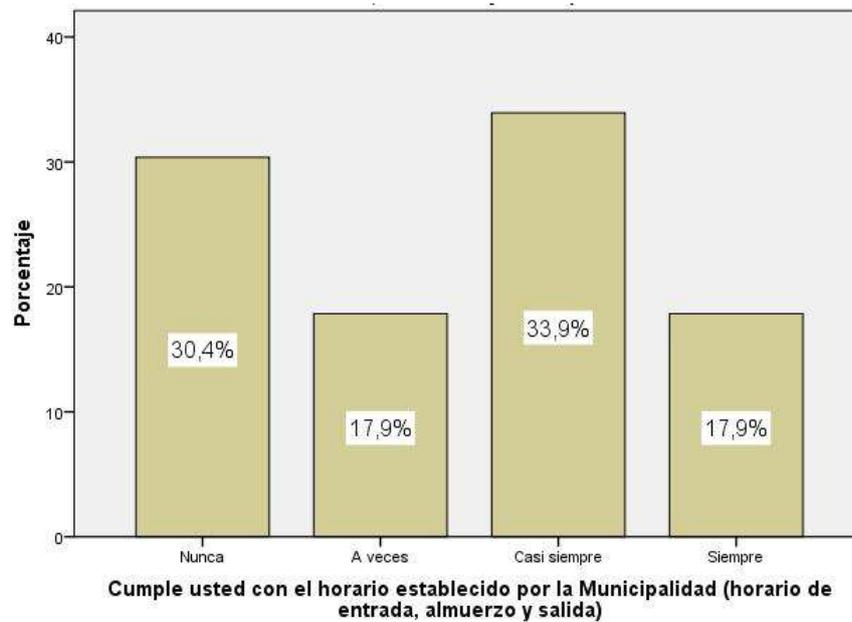
TABLA 24

Cumple usted con el horario establecido por la Municipalidad (horario de entrada, almuerzo y salida)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	17	30,4	30,4	30,4
	A veces	10	17,9	17,9	48,2
	Casi siempre	19	33,9	33,9	82,1
	Siempre	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 20



De la fig. 20, un 33,9% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran que casi siempre cumplen con el horario establecido por la Municipalidad, un 30,4% que nunca, un 17,9% que a veces y otro 17,9% que siempre.

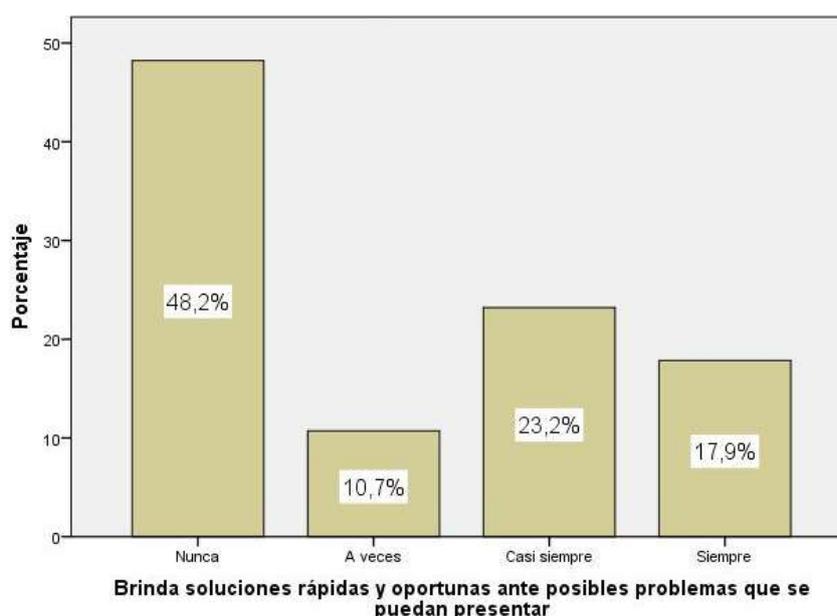
TABLA 25

Brinda soluciones rápidas y oportunas ante posibles problemas que se puedan presentar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	27	48,2	48,2	48,2
	A veces	6	10,7	10,7	58,9
	Casi siempre	13	23,2	23,2	82,1
	Siempre	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama

Figura 21



De la fig. 21, un 48,2% del personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama consideran que nunca brindan soluciones rápidas y oportunas ante posibles problemas que se puedan presentar, un 23,2% que casi siempre, un 17,9% que siempre y un 10,7% que a veces.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe un nivel moderado de percepción del clima organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama.

Hipótesis nula **H₀**: No existe una Nivel moderado de percepción del clima organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama.

Tabla 26

Nivel alcanzado en la percepción del clima organizacional

Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	18	32,1	32,1	32,1
	Bajo	8	14,3	14,3	46,4
	Moderado	30	53,6	53,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Como se muestra en la tabla 26 se evidencia que un 53,6% de Trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama alcanzaron un nivel moderado en el clima organizacional, un 32,1% consiguió un nivel alto y un 14,3% logró un nivel bajo.

Por lo que podemos evidenciar que existe un nivel moderado de percepción del clima organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama.

Figura 22

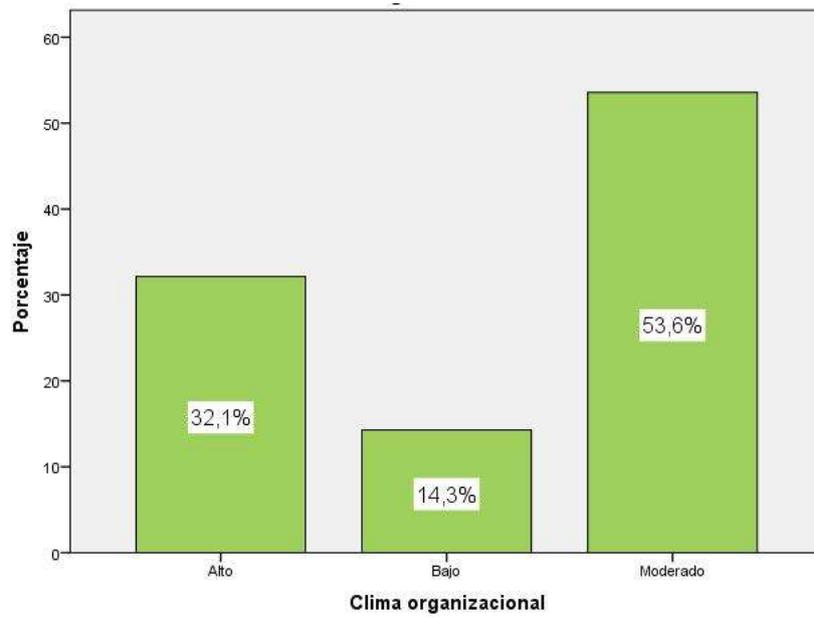
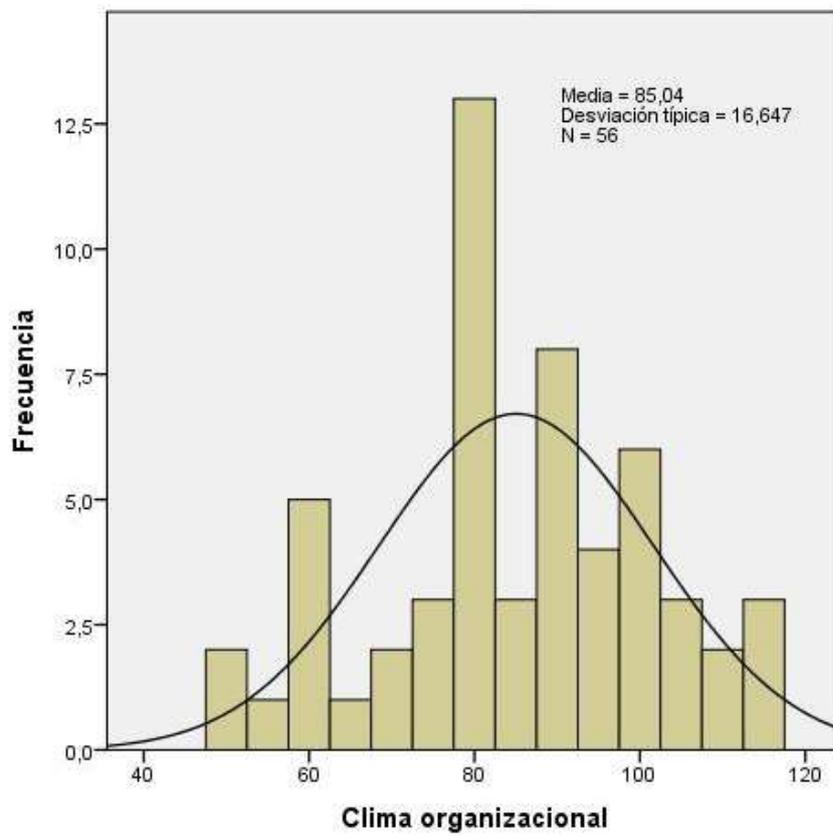


Figura 23



Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe una Nivel alto de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la comunicación intrapersonal.

Hipótesis nula **H₀**: No Existe una Nivel alto de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la comunicación intrapersonal.

Tabla 27

Nivel alcanzado en comunicación intrapersonal

		Comunicación interpersonal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	37	66,1	66,1	66,1
	Bajo	2	3,6	3,6	69,6
	Moderado	17	30,4	30,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Como se muestra en la tabla 27 se evidencia que un 66,1% de trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama alcanzaron un nivel alto en la comunicación interpersonal, un 30,4% consiguió un nivel moderado y un 3,6% logró un nivel bajo.

Por lo que podemos evidenciar que existe un Nivel alto de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la comunicación intrapersonal.

Figura 24

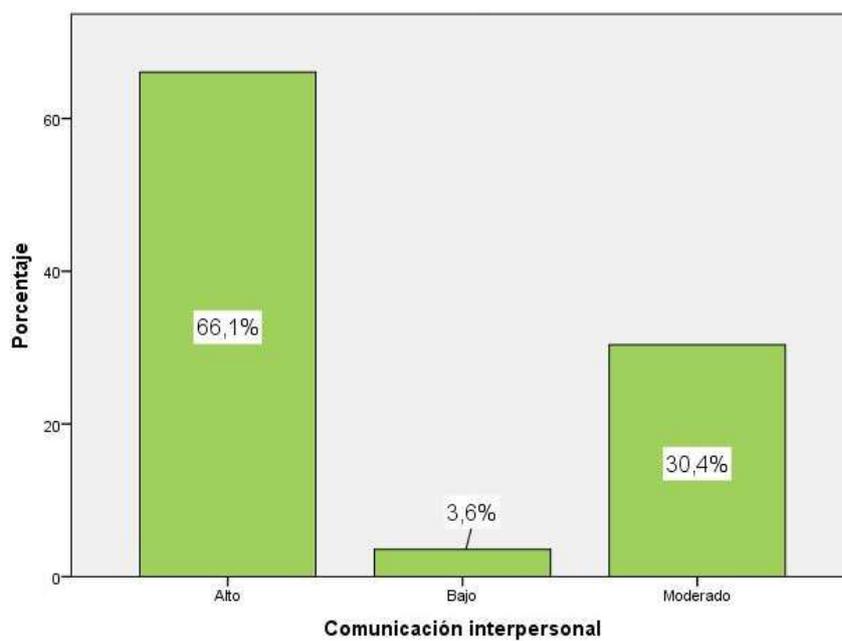
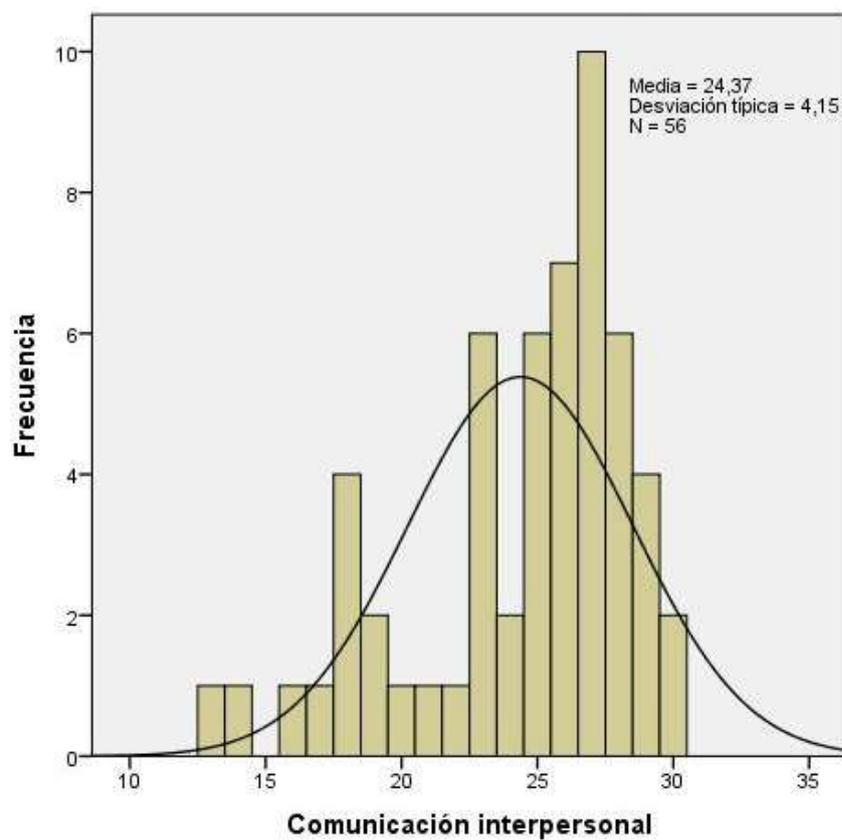


Figura 25



Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H_a**. Existe un Nivel moderado de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la motivación.

Hipótesis nula **H₀**: No existe un Nivel moderado de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la motivación.

Tabla 28

Nivel alcanzado en la motivación

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	22	39,3	39,3	39,3
	Bajo	4	7,1	7,1	46,4
	Moderado	30	53,6	53,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Como se muestra en la tabla 28 se evidencia que un 53,6% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama alcanzaron un nivel moderado en la motivación, un 39,3% consiguió un nivel alto y un 7,1% alcanzó un nivel bajo.

Por lo que podemos evidenciar que existe un nivel moderado de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la motivación.

Figura 26

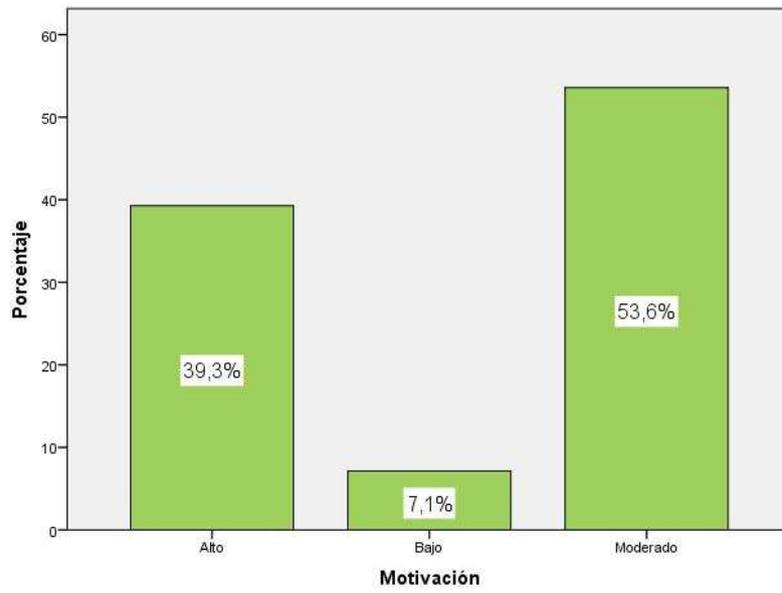
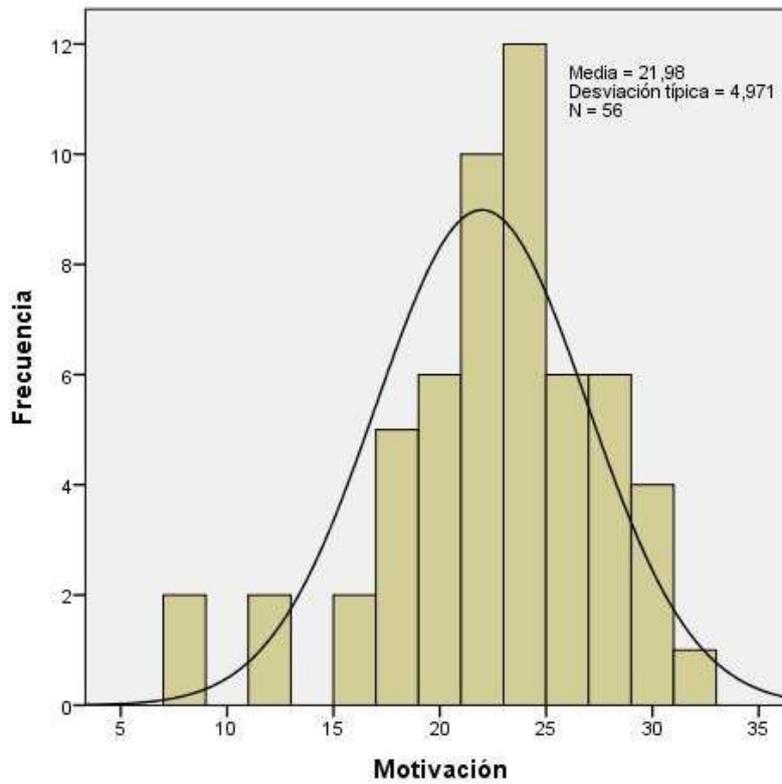


Figura 27



Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe un Nivel moderado de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la estructura de la entidad.

Hipótesis nula **H₀**: No existe un Nivel moderado de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la estructura de la entidad.

Tabla 29

Nivel alcanzado en la estructura de la entidad

Infraestructura o ambiente laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	25	44,6	44,6	44,6
	Bajo	11	19,6	19,6	64,3
	Moderado	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Como se muestra en la tabla 29 se evidencia que un 44,6% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama alcanzaron un nivel alto en la infraestructura o ambiente laboral, un 35,7% consiguió un nivel moderado y un 19,6% alcanzó un nivel bajo.

Por lo que podemos evidenciar que existe un Nivel moderado de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la estructura de la entidad.

Figura 28

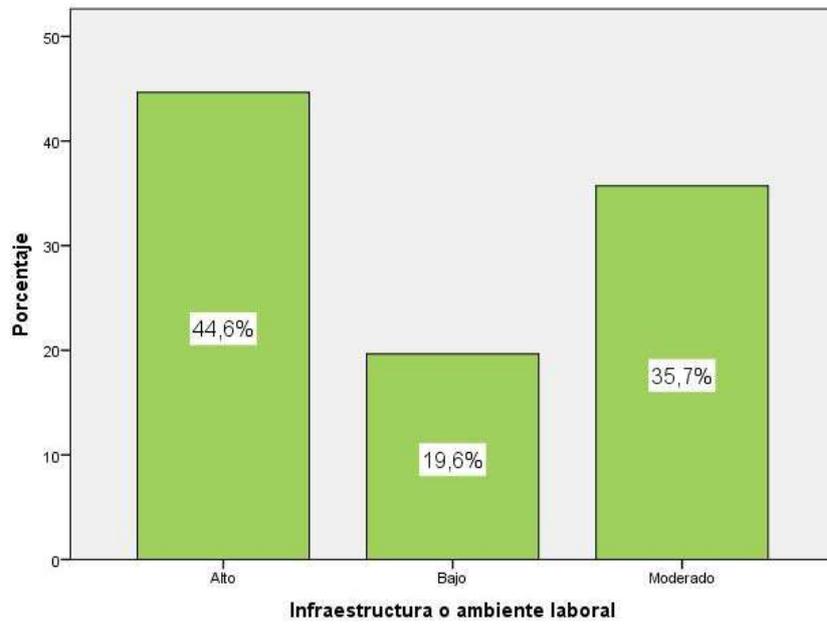
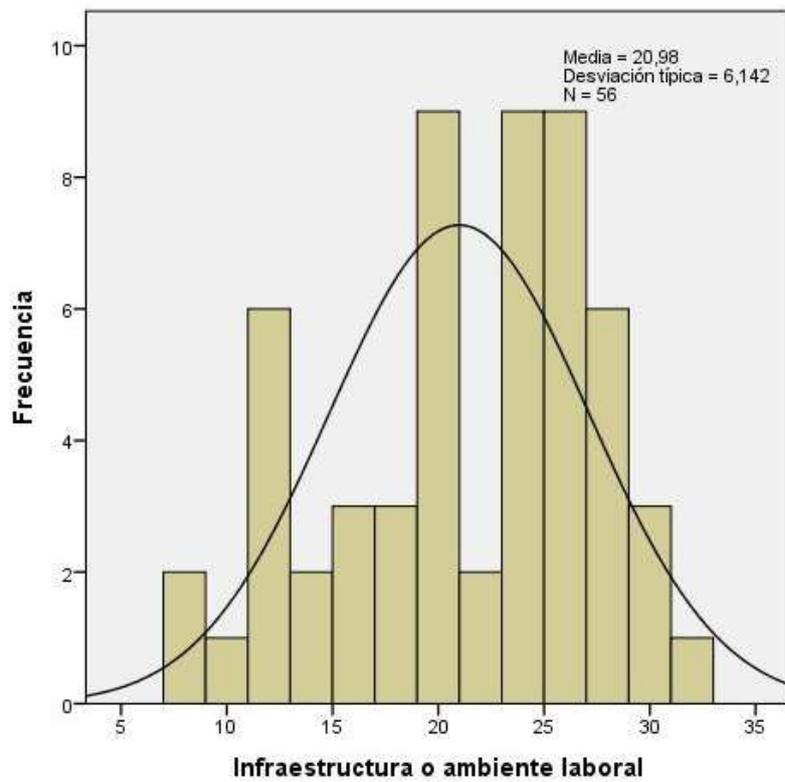


Figura 29



Hipótesis específica 4

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe un Nivel moderado de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto al desempeño laboral.

Hipótesis nula **H₀**: No existe un Nivel moderado de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto al desempeño laboral.

Tabla 30

Nivel alcanzado en el desempeño laboral

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	17	30,4	30,4	30,4
	Bajo	15	26,8	26,8	57,1
	Moderado	24	42,9	42,9	100,0
Total		56	100,0	100,0	

Como se muestra en la tabla 30 se evidencia que un 42,9% de trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama alcanzaron un nivel moderado en el desempeño laboral, un 30,4% consiguió un nivel alto y un 26,8% alcanzó un nivel bajo.

Por lo que podemos evidenciar que existe un Nivel moderado de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto al desempeño laboral.

Figura 30

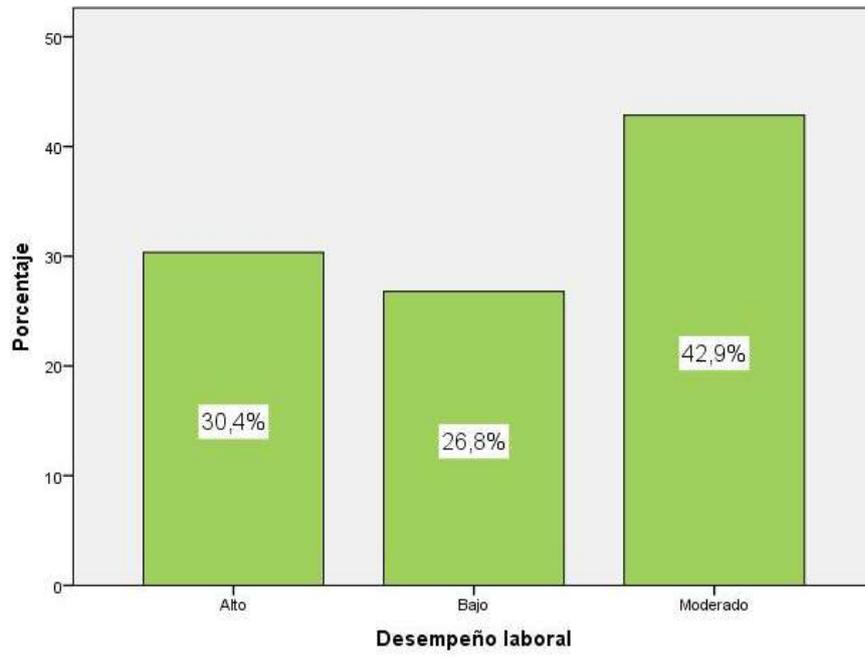
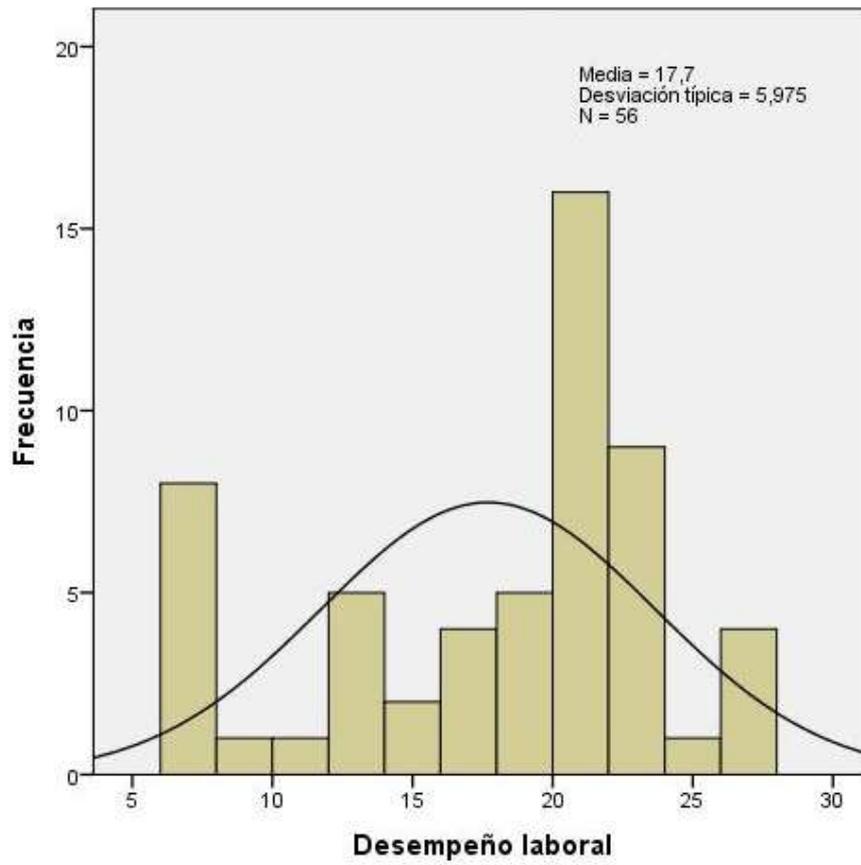


Figura 31



CAPITULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

DISCUSIÓN

Al hablar de clima organizacional nos referimos al ambiente interno en que opera la organización, el cual está influido lógicamente por la calidad de sus relaciones con el contexto que envía y recibe información para la toma de decisiones. En el clima influyen, la práctica, todos los factores objetivos y subjetivos presentes en las instituciones, las formas y condiciones de trabajo, los estilos de dirección, los sistemas de compensación, las relaciones interpersonales, los procesos comunicacionales internos y externos, ascendentes y descendientes, horizontales, formales e informales. Cada organización es única y todo grupo humano desarrolla características especiales. La singular cultura de una organización es el producto de todas sus características: sus integrantes, sus éxitos y sus fracasos. Al margen de las normas establecidas cada organización desarrolla una personalidad determinada.

La calidad de vida laboral de una organización esta mediada por el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas, que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la institución de un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto.

De acuerdo a los resultados de la investigación se evidencia descriptivamente que un 53,6% de Trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama alcanzaron un nivel moderado en el clima organizacional, un 32,1% consiguió un nivel alto y un 14,3% logró un nivel bajo. Por lo que podemos evidenciar que existe un nivel moderado de percepción del clima organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama. Similares resultados se hallan con Gomes (2013) se pone en evidencia que clima organizacional como forma de analizar, la percepción que tiene el personal acerca del entorno laboral, incidirán en el desempeño laboral favorable para el logro de un clima sólido y agradable. Como consecuencia del desconocimiento real de la estructura organizacional en cuanto a las nuevas técnicas implementadas, conocimiento de las metas

del área de trabajo y sistemas de trámite, resultara en el desempeño negativo de la institución. Al respecto Arratia (2010) pone de manifiesta la importancia de las condiciones de trabajo en las organizaciones, lo que es evidente en el programa CUNA MAS por la preponderancia del nivel alto para una satisfacción laboral de los empleados. Es relevante de destacar la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la Evaluación de Desempeño Docente. Si bien esta relación no era clara al inicio de la investigación y se encontraba enunciada más bien como una hipótesis de trabajo, luego de la investigación es posible encontrar vínculos entre estas tres variables. Así, es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión, aun cuando aquellos con mejores resultados se centran aún más en el sentido profesional y en la necesidad de realizar procesos de evaluación docente, lo que permite vislumbrar una clara conexión entre estos elementos.

Po ello el clima organizacional cumple una función importante pues nos da a conocer prácticas y valores como la solidaridad entre colegas de trabajo, consideramos que las relaciones que rodean al ser humano son múltiples.

CONCLUSIONES

De las pruebas realizadas podemos concluir:

- **Primera:** Se evidencia que no existe un nivel moderado de percepción significativa del clima organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama.
- **Segunda:** Se muestra que existe un Nivel alto de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la comunicación interpersonal.
- **Tercera:** No existe un nivel moderado de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la motivación.
- **Cuarta:** Se evidencia que el Nivel moderado no es significativo en percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la estructura de la entidad.
- **Quinta:** No se demuestra un nivel moderado de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto al desempeño laboral

RECOMENDACIONES

- **Primera:** La Municipalidad de Aucallama deberá focalizar su atención en la elaboración de los documentos de gestión con los que no cuenta o que requieren un reajuste.
- **Segunda:** La variable clima organizacional deberá ser investigada con mayor profundidad en otras investigaciones buscando su relación con otros factores de la institución, esencialmente con el servicio laboral y la gestión comunitaria
- **Tercera:** El municipio de Aucallama deberá realizar capacitaciones acerca del tema Clima organizacional para evitar la presencia y predominio de estilos que no corresponden a nuestra realidad y que no aportan a conseguir los resultados que se esperan.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Apuy, L. (2008). *Factores del clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela*. Tesis de maestría.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Edgar Quispe V. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pachucha, Andahuaylas*. Edición electrónica gratuita. Texto completo en <http>
- Escobar y Hernández (2004), *Percepción del Clima Organizacional en los Trabajadores de la Contraloría Municipal de Maracaibo*. Edición electrónica gratuita. Texto completo en <http>
- Angélica L. Crespín M. (2012), *Clima Organizacional según la Percepción de los Docentes de una Institución Educativa de la Región Callao*. Edición electrónica gratuita. Texto completo en <http>
- León Llique y Luri Karina (2016), *El Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial San Miguel, 2016*. Edición electrónica gratuita. Texto completo en <http>
- Hernández, R. et al (2003). *Metodología de la Investigación*. 3era Edición. México: Editorial McGraw Hill.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13era. Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Vargas, L. (2015). *Influencia de la Satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón- Lambayeque*. Tesis de Pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Arias, M. (2007). *Factores de los climas organizacionales influyentes, en la satisfacción laboral de la enfermería, concernientes a los cuidados intensivos Neonatales del Hospital nacional de niños*. *Enfermería en Costa Rica*, 28(1), 12-19.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AUCALLAMA”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el Nivel de Percepción del Clima Organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama? <p>Problema Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la comunicación interpersonal? ¿Cuál es nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la motivación? ¿Cuál es nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la infraestructura de la entidad? ¿Cuál es nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto al desempeño laboral? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la Municipalidad Distrital de Aucallama. <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la comunicación intrapersonal. Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la motivación. Asemejar el nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la estructura de la entidad. Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la municipalidad distrital de Aucallama en cuanto al desempeño laboral 	<p>Hipótesis General</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una Nivel moderado de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama. <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe un Nivel alto de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la comunicación intrapersonal. Existe un Nivel moderado de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la motivación. Existe un Nivel moderado de percepción del clima organizacional en el personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto a la estructura de la entidad. Existe una Nivel moderado de percepción del clima organizacional en personal que labora en la Municipalidad distrital de Aucallama en cuanto al desempeño laboral 	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL					
			Dimensiones	Indicadores	Item	Indices		
			Comunicación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Considera buena la relación entre compañeros Califica usted el nivel bueno de compañerismo 	8		Siempre Casi siempre A veces Nunca	
			Infraestructura o ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> Las herramientas de trabajo. El nivel de iluminación y ventilación del área. 	8			
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> El interés que muestra su jefe inmediato La motivación que se le brinda por realizar sus actividades laborales. 	8			
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Su iniciativa laboral a diferencia de sus compañeros. Entrega a tiempo las tareas encomendadas por su jefe superior 	7						
			31					

MATRIZ DE DATOS

N	Clima organizacional																												ST1	V1											
	Comunicación interpersonal								Infraestructura o ambiente laboral								Motivación								Desempeño laboral																
	1	2	3	4	5	6	7	8	S1	D1	9	10	11	12	13	14	15	16	S2	D2	17	18	19	20	21	22	23	24			S3	D3	25	26	27	28	29	30	31	S4	D4
1	4	3	4	4	4	3	4	1	27	Alto	1	4	4	4	4	4	3	4	28	Alto	1	4	2	4	4	4	2	25	Alto	4	4	2	1	2	4	4	21	Alto	101	Alto	
2	4	1	4	1	4	1	1	2	18	Moderado	1	4	4	4	1	4	1	1	20	Moderado	3	3	3	1	3	2	3	3	21	Moderado	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	79	Moderado
3	2	4	4	4	4	4	2	2	26	Alto	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Moderado	2	4	4	4	4	4	1	2	25	Alto	2	2	2	2	2	2	1	13	Bajo	80	Moderado
4	2	3	3	3	3	3	3	3	23	Moderado	3	2	3	3	3	3	3	2	22	Moderado	3	3	3	3	3	3	3	4	25	Alto	3	3	3	3	3	3	1	19	Moderado	89	Moderado
5	4	3	4	4	4	3	4	3	29	Alto	3	4	4	4	4	4	3	4	30	Alto	3	4	4	4	4	4	4	2	29	Alto	4	4	2	3	2	4	4	23	Alto	111	Alto
6	4	3	3	3	3	3	3	3	25	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	1	19	Moderado	92	Moderado
7	2	3	4	3	4	3	3	2	28	Alto	3	4	4	4	3	4	3	3	25	Alto	3	3	3	3	3	2	3	4	19	Moderado	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	92	Moderado
8	4	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	20	Moderado	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	1	19	Moderado	90	Moderado
9	4	3	4	4	4	3	4	3	27	Alto	3	4	4	4	4	4	3	4	16	Moderado	3	4	4	4	4	4	4	2	22	Moderado	4	4	4	3	4	4	4	27	Alto	92	Moderado
10	2	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	4	3	3	3	3	3	2	20	Moderado	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	1	19	Moderado	90	Moderado
11	4	4	3	4	3	3	2	3	25	Alto	3	3	3	3	4	3	2	2	8	Bajo	3	3	4	3	4	3	2	4	18	Moderado	3	3	4	3	4	3	2	22	Alto	73	Moderado
12	4	3	3	3	3	3	3	3	26	Alto	3	3	3	3	3	3	3	2	12	Bajo	2	3	3	4	3	4	2	2	23	Moderado	4	3	3	4	3	2	2	21	Alto	82	Moderado
13	4	3	4	4	4	3	4	3	29	Alto	3	4	4	4	4	4	4	4	29	Alto	3	4	4	4	4	4	4	2	29	Alto	4	4	4	3	4	4	4	27	Alto	114	Alto
14	2	3	4	3	4	3	3	2	23	Moderado	3	4	4	3	3	4	3	3	11	Bajo	3	3	3	3	3	3	3	3	19	Moderado	3	3	3	3	3	3	1	19	Moderado	72	Moderado
15	2	4	4	4	4	4	2	2	26	Alto	2	4	4	4	4	4	2	2	26	Alto	2	4	4	4	4	4	1	4	27	Alto	4	4	4	4	4	2	1	23	Alto	102	Alto
16	2	1	4	1	4	1	1	4	18	Moderado	4	4	4	4	1	4	1	1	23	Moderado	3	4	3	1	3	2	3	3	22	Moderado	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	83	Moderado
17	4	4	1	4	1	1	2	1	18	Moderado	4	4	1	1	1	1	1	4	17	Moderado	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	50	Bajo
18	2	4	4	4	4	4	3	4	29	Alto	2	4	4	3	4	4	2	2	25	Alto	2	4	4	4	4	4	1	2	25	Alto	4	4	4	4	4	2	1	23	Alto	102	Alto
19	3	1	4	1	4	1	1	4	19	Moderado	1	4	4	4	1	4	1	1	20	Moderado	3	3	3	1	3	2	3	4	22	Moderado	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	81	Moderado
20	3	4	4	4	4	3	2	2	28	Alto	2	1	1	1	4	1	2	2	14	Bajo	1	1	1	1	4	1	1	1	11	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	60	Bajo
21	4	1	4	1	4	1	1	2	18	Moderado	4	4	4	4	1	4	1	1	23	Moderado	3	3	3	1	3	2	3	3	21	Moderado	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	82	Moderado
22	2	4	4	4	4	4	3	2	27	Alto	2	4	4	4	4	4	2	2	26	Alto	2	4	4	4	4	4	1	2	25	Alto	4	4	4	4	4	2	1	23	Alto	101	Alto
23	3	4	4	4	4	4	3	2	28	Alto	3	4	4	4	3	4	2	2	26	Alto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	69	Moderado
24	3	1	4	1	4	1	1	4	19	Moderado	4	4	4	4	1	3	1	1	22	Moderado	1	1	1	1	1	1	1	4	11	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	59	Bajo
25	4	3	4	3	4	3	3	4	28	Alto	1	4	4	4	1	4	1	1	20	Moderado	3	3	3	1	3	2	3	3	21	Moderado	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	89	Moderado
26	4	3	3	3	3	3	3	4	26	Alto	1	4	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	3	3	3	3	1	1	1	1	16	Moderado	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	61	Bajo
27	4	3	4	3	4	3	3	4	28	Alto	4	3	4	4	1	4	4	1	25	Alto	3	3	3	3	4	1	1	1	19	Moderado	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	79	Moderado
28	4	3	4	4	4	3	4	4	30	Alto	4	4	4	4	4	4	3	4	31	Alto	3	4	4	4	4	4	4	31	Alto	4	4	4	1	4	4	4	25	Alto	117	Alto	
29	3	4	3	4	3	3	3	4	27	Alto	4	1	1	1	4	1	2	2	16	Moderado	3	3	4	3	4	1	2	2	22	Moderado	1	1	4	1	4	1	2	14	Moderado	79	Moderado
30	3	3	4	3	4	3	3	4	27	Alto	1	4	4	4	1	4	1	1	20	Moderado	3	3	3	3	3	2	3	4	24	Alto	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	91	Moderado
31	3	3	3	3	3	3	3	4	25	Alto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	3	3	3	3	1	1	2	2	18	Moderado	1	1	1	1	1	1	2	8	Bajo	59	Bajo
32	2	4	3	4	3	3	3	4	26	Alto	1	1	1	1	3	1	2	2	12	Bajo	4	3	4	3	4	1	2	2	23	Moderado	1	1	4	1	4	1	2	14	Moderado	75	Moderado
33	3	3	4	4	4	3	4	4	29	Alto	3	3	4	4	4	3	4	29	Alto	3	4	4	4	4	4	4	2	29	Alto	4	4	4	3	4	4	4	27	Alto	114	Alto	
34	4	3	3	3	3	3	3	1	23	Moderado	3	1	1	1	1	1	1	2	11	Bajo	3	3	3	3	1	1	1	4	19	Moderado	1	1	3	3	3	1	1	13	Bajo	66	Moderado
35	3	4	3	4	3	3	3	4	27	Alto	1	1	1	1	4	1	2	2	13	Bajo	3	3	4	3	4	1	2	2	22	Moderado	1	1	4	3	4	1	2	16	Moderado	78	Moderado
36	3	4	4	4	4	4	3	4	30	Alto	2	4	4	4	4	3	2	2	25	Alto	2	4	4	4	4	4	1	2	25	Alto	4	4	4	4	4	2	1	23	Alto	103	Alto
37	4	3	4	4	4	3	4	1	27	Alto	1	4	4	4	4	4	3	4	28	Alto	3	4	4	4	4	4	4	2	29	Alto	4	4	4	3	4	4	4	27	Alto	111	Alto
38	3	3	4	3	4	3	3	2	25	Alto	3	4	4	4	1	4	3	3	26	Alto	3	3	3	3	3	2	3	4	27	Alto	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	98	Alto
39	3	3	3	3	3	3	3	4	25	Alto	1	4	4	4	1	4	3	3	24	Alto	3	3	3	3	1	1	1	3	18	Moderado	3	3	3	3	3	1	1	17	Moderado	84	Moderado
40	2	2	3	3	3	3	3	2	21	Moderado	2	4	4	4	4	4	2	2	26	Alto	2	4	4	4	4	4	3	2	27	Alto	4	4	4	4	4	2	1	23	Alto	97	Alto
41	4	3	4	3	4	3	3	2	26	Alto	1	4	4	4	1	4	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	2	3	3	23	Moderado	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	93	Alto

42	4	3	3	3	3	3	3	2	24	Alto	1	4	4	3	1	4	3	3	23	Moderado	3	3	3	3	1	3	3	3	22	Moderado	3	3	3	3	3	1	1	17	Moderado	86	Moderado
43	4	2	3	3	3	3	3	2	23	Moderado	2	3	3	4	4	4	2	2	24	Alto	2	2	2	2	2	2	3	2	17	Moderado	2	2	2	2	2	2	1	13	Bajo	77	Moderado
44	2	2	3	3	3	3	3	4	23	Moderado	2	4	4	4	4	4	2	3	27	Alto	2	2	2	2	2	2	3	2	17	Moderado	2	2	2	2	2	2	1	13	Bajo	80	Moderado
45	2	3	4	3	4	3	3	4	26	Alto	1	4	4	4	1	4	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	2	3	3	23	Moderado	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	93	Alto
46	4	3	4	2	4	3	4	4	28	Alto	1	4	4	4	4	4	3	4	28	Alto	3	4	2	4	4	4	4	2	27	Alto	4	4	2	3	2	4	4	23	Alto	106	Alto
47	3	3	4	3	4	3	3	2	25	Alto	1	4	4	4	1	4	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	93	Alto
48	3	2	3	3	3	3	3	2	22	Moderado	2	2	3	2	2	3	2	3	20	Moderado	2	2	2	2	2	2	3	2	23	Moderado	2	2	2	2	2	2	1	13	Bajo	78	Moderado
49	4	2	3	3	3	3	3	2	23	Moderado	2	2	2	2	3	2	2	2	17	Moderado	3	3	3	3	1	3	3	3	22	Moderado	3	3	3	3	3	1	1	17	Moderado	79	Moderado
50	2	1	4	1	4	2	1	2	17	Moderado	1	4	4	4	1	4	1	1	20	Moderado	3	3	3	3	3	2	3	3	23	Moderado	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	80	Moderado
51	3	3	4	2	4	3	4	1	24	Alto	1	4	4	4	4	3	4	4	28	Alto	3	4	2	4	4	4	4	2	27	Alto	4	4	2	3	2	4	4	23	Alto	102	Alto
52	4	1	1	1	1	1	1	4	14	Bajo	1	2	1	1	1	1	1	2	10	Bajo	3	3	3	3	1	3	3	1	20	Moderado	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	51	Bajo
53	3	1	2	1	2	1	1	2	13	Bajo	1	2	2	2	1	2	1	1	12	Bajo	3	3	3	4	1	1	1	4	20	Moderado	1	4	1	1	1	1	1	10	Bajo	55	Bajo
54	3	2	3	2	3	2	3	2	20	Moderado	2	2	2	2	2	3	2	2	17	Moderado	3	3	3	3	1	1	1	1	16	Moderado	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	60	Bajo
55	2	1	4	1	4	1	1	2	16	Moderado	1	4	4	4	1	4	1	1	20	Moderado	3	3	3	3	3	2	3	3	23	Moderado	3	3	3	3	2	3	3	20	Moderado	79	Moderado
56	4	3	4	4	4	3	4	1	27	Alto	1	4	4	4	4	4	3	4	28	Alto	3	4	2	4	4	4	4	2	27	Alto	4	4	2	1	2	4	4	21	Alto	103	Alto



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS**

CUESTIONARIO

**PERCEPCION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AUCALLAMA**

Este cuestionario tiene como objetivo principal determinar el nivel de percepción del clima organizacional según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aucallama. Entendiendo como clima organizacional al ambiente que se genera al interior de la institución. La información se utilizará para un proyecto de investigación sobre la percepción del clima organizacional, así que este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se solicita responder con veracidad las siguientes preguntas marcando con un aspa (X).

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Clima Organizacional					
Comunicación interpersonal		4	3	2	1
1.	Considera Usted que sus compañeros de trabajo brindan un buen empeño laboral				
2.	Considera buena la relación entre compañeros de trabajo en la Entidad				
3.	Existe el “Trabajo en Equipo” entre los trabajadores de la municipal				
4.	El trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo es eficiente				
5.	La relación y comunicación entre su jefe inmediato y usted es asertiva				
6.	La entidad promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora				
7.	Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros y jefe				
8.	Su jefe inmediato se preocupa porque entiendan bien su trabajo				
Infraestructura o Ambiente laboral		4	3	2	1
9.	Considera usted que las herramientas de trabajo que le brinda la Entidad Edil se encuentren en un buen estado				
10.	Los trabajadores apoyan a la innovación para un mejor ambiente laboral				
11.	Cree usted que los espacios físicos que se le brinda a cada personal según sus áreas, es el adecuado para realizar sus funciones.				
12.	El nivel de iluminación y ventilación del área en el que trabaja es agradable y adecuado				
13.	Considera Usted que la oficina de defensa civil brinda correctamente las señalizaciones de emergencia dentro de la municipalidad.				

14.	Considera usted que los materiales y equipo de trabajo son adecuados para realizar sus actividades				
15.	Considera Usted que la instalación de redes en su oficina se encuentra adecuadas				
16.	Califica su nivel de satisfacción en el ambiente donde trabaja en la Municipalidad como buena.				
Motivación		4	3	2	1
17.	Cree usted que existe un buen nivel de satisfacción en cuanto al reconocimiento laboral brindado por la Municipalidad				
18.	Considera que recibe una justa retribución económica y/o reconocimiento por las labores desempeñadas				
19.	La Municipalidad, en base al interés de mantener informado al personal, utiliza técnicas relacionadas con el trabajo				
20.	El interés que muestra su jefe inmediato con el resultado de sus tareas es apropiado.				
21.	La motivación que se le brinda por realizar sus actividades laborales es moderada.				
22.	Se siente usted conforme en el área en el cual labora				
23.	La Municipalidad se preocupa por brindar programas de capacitación				
24.	Siente usted que en la Municipalidad se siente realizado profesionalmente				
Desempeño laboral		4	3	2	1
25.	El nivel de desempeño que cumples en tus actividades de la Municipalidad es eficiente				
26.	Su iniciativa laboral a diferencia de sus compañeros de trabajo es alta.				
27.	Entrega a tiempo las tareas encomendadas por su jefe superior				
28.	Obtengo satisfacción por la realización de mis funciones				
29.	Siente usted que sus opiniones son tomadas en cuenta				
30.	Cumple usted con el horario establecido por la Municipalidad (horario de entrada, almuerzo y salida)				
31.	Brinda soluciones rápidas y oportunas ante posibles problemas que se puedan presentar				