

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL CLIMA LABORAL
DE LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE CHIARA,
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS Y ROCCHACC PROVINCIA DE
ANDAHUAYLAS Y CHINCHEROS, APURÍMAC, PERÚ,
2016- 2017**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

IRENE CARRIÓN CARRASCO

Andahuaylas, Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL CLIMA LABORAL
DE LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE CHIARA,
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS Y ROCCHACC PROVINCIA DE
ANDAHUAYLAS Y CHINCHEROS, APURÍMAC, PERÚ,
2016- 2017**

IRENE CARRIÓN CARRASCO

Asesor:

Dr. Felipe Rafael Valle Díaz

Andahuaylas, Perú

2018



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de la FCE-EPAE-Auditorio de Coya, de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de San Jerónimo, siendo las 9:30 horas del día Veintiuno de Noviembre del año 2018, se reunieron el Mg. Juan Cielo Ramírez Cajamarca, Mg. Doris Bustinga Saldivar y el Mg. Simón José Cama Flores, integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: Estrategia para fortalecer el Clima laboral de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017 cuyo autor es el Bachiller en Administración de Empresas, Irene Carrion Carrasco, y su Asesor Dr. Felipe Rafael Valle Díaz, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: Aprobar por Mayoría, al Bachiller en Administración de Empresas, Irene Carrion Carrasco, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
13	Trece	Regular

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
Mg. Lic. Adm. Juan Cielo Ramírez Cajamarca
DOCENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
DPTO. ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Mg. Doris Bustinga Saldivar
DOCENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Mg. Simón José Cama Flores
DOCENTE

DEDICATORIA

A Dios: todo poderoso quien es el forjador de mi camino, el que siempre me acompaña en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortalezas necesarias para logro mis metas.

A mis padres: porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos su paciencia y sobre todo por su apoyo en todo momento por confiar y creer en mí y en mis expectativas.

A mis hermanos: por su apoyo que me brindaron día a día, por su cariño y por estar en los momentos más importantes de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por traerme con vida y salud, por permitirme cumplir mis metas y guiar mis pasos para salir adelante ante cualquier adversidad.

A mis padres por su apoyo incondicional, por ser un gran ejemplo de perseverancia, dedicación y esfuerzo, por exigir lo mejor de mí y por enseñarme a ser fuerte, aun en medio de la adversidad, gracias por estar siempre conmigo.

A la Universidad Nacional José María Arguedas, por ser el alma mater en educación y brindarme la formación profesional, así como también a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Al Dr. Felipe Rafael Valle Días, por el asesoramiento, apoyo y orientación en todo el proceso de este trabajo de investigación.

A los jurados evaluadores: Mag. Juan Cielo Ramirez Cajamarca, Mag. Doris Bustinza Saldivar y Mg. Simón José Cama Flores. Tres grandes profesionales quienes aportaron con sus aportes, conocimientos, experiencia, paciencia, motivación y coadyuvaron a terminar la presente investigación.

PRESENTACIÓN

De conformidad y en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la facultad de Ciencias de la Empresa, Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, se presenta la investigación: Estrategia para fortalecer el Clima Laboral de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, provincia de Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017, para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas, señores miembros del jurado a vuestra consideración propongo el presente trabajo de investigación para su consentimiento.

La investigación se propuso como objetivo principal establecer la estrategia para fortalecer el clima laboral haciendo una comparación entre las tres municipalidades, tomando en consideración los pasos metodológicos y procedimientos que comprenden el proceso de la investigación científica.

Los resultados obtenidos con la culminación de este trabajo de investigación, se ambiciona profundizar el conocimiento teórico – científico, que sirva de fuente o inspiración para otras investigaciones de tema similar, a la vez amplié el conocimiento existente acerca de los temas estudiados.

Es por tal motivo señores miembros del jurado evaluador, pongo a disposición de ustedes este trabajo de investigación que se realizó con mucha disciplina, entusiasmo y dedicación, para su respectiva evaluación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Delimitación de la investigación.....	17
1.3.1. Delimitación espacial.....	17
1.3.2. Delimitación temporal.....	18
1.3.3. Delimitación teórica.....	18
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Justificación teórica – científica.....	18
1.4.2. Justificación metodológica.....	18
1.5. Objetivo.....	19
1.5.1. Objetivo general.....	19
1.5.2. Objetivos específicos.....	19
CAPÍTULO II.....	20
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	22
2.1.3. Antecedente local.....	23

2.2.	Marco teórico	25
2.2.1.	Estrategia	25
2.2.2.	Clima Laboral	26
2.2.3.	Características del clima laboral	27
2.2.4.	Indicadores básicos del clima	28
2.2.5.	Importancia del clima laboral	28
2.2.6.	Objetivos del clima laboral	29
2.2.7.	Tipos de clima laboral	30
2.2.8.	Indicadores del clima laboral	31
2.3.	Marco conceptual	36
	CAPÍTULO III	38
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1.	Hipótesis	38
3.2.	VARIABLES	38
3.3.	Operacionalización de Variables	38
3.4.	Metodología	40
3.4.1.	Enfoque	40
3.4.2.	Tipo de investigación	40
3.4.3.	Diseño de Investigación	40
3.5.	Población y muestra de estudio	41
3.5.1.	Población	41
3.5.2.	Muestra	42
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.6.1.	Técnica	42
3.6.2.	Instrumento	43
	• El Cuestionario	43
3.7.	Métodos de análisis de datos	44
	CAPÍTULO IV	45
	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	45
4.1.	Resultados de investigación	45
4.1.1.	Confiabilidad de instrumento - Alfa de Cronbach	45
4.1.2.	Datos Generales de los trabajadores de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc	47

4.1.3. Distribución de frecuencias de la investigación agrupada por cada dimensión.	59
CAPÍTULO V	82
DISCUSIÓN	82
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Fiabilidad según kuder Richardson	45
Tabla 2: Estadística de fiabilidad de la Municipalidad de Chiara	45
Tabla 3:Estadística de fiabilidad de la Municipalidad de José María Arguedas	46
Tabla 4:Estadística de fiabilidad de la Municipalidad de Rocchacc	46
Tabla 5: Genero de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara.....	47
Tabla 6: Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara	48
Tabla 7:Nivel de Educación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara....	49
Tabla 8:Tiempo de Servicio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara ...	50
Tabla 9:Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Argueda.	51
Tabla 10: Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas	52
Tabla 11: Nivel de Educación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas	53
Tabla 12: Tiempo de servicio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Argueda	54
Tabla 13:Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc.....	55
Tabla 14:Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc	56
Tabla 15: Nivel de Educación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc	57
Tabla 16: Tiempo de servicio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc	58
Tabla 17:Clima Laboral en la Municipalidad Distrital De Chiara	59
Tabla 18:Clima Laboral Municipalidad Distrital de José María Arguedas	60
Tabla 19: Clima Laboral Municipalidad Distrital de Rocchacc	61
Tabla 20:Realización personal Municipalidad Distrital de Chiara.....	62
Tabla 21:Realización personal Municipalidad Distrital de José María Arguedas	63
Tabla 22:Realización personal Municipalidad Distrital de Rocchacc.	64
Tabla 23:Involucramiento Laboral Municipalidad Distrital de Chiara.....	65
Tabla 24:Involucramiento Laboral Municipalidad Distrital de José María Arguedas.....	66
Tabla 25: Involucramiento Laboral Municipalidad Distrital de Rocchacc.....	67
Tabla 26: Supervisión Municipalidad Distrital de Chiara.....	68
Tabla 27: Supervisión Municipalidad Distrital de José María Arguedas.....	69
Tabla 28: Supervisión Municipalidad Distrital de Rocchacc.....	70
Tabla 29: Comunicación Municipalidad Distrital de Chiara	71
Tabla 30:Comunicación Municipalidad Distrital de José María Arguedas.....	72

Tabla 31:Comunicación Municipalidad Distrital de Rocchacc.....	73
Tabla 32: Condiciones Laborales Municipalidad Distrital de Chiara	74
Tabla 33:Condiciones Laborales Municipalidad Distrital de José María Arguedas	75
Tabla 34:Condiciones Laborales Municipalidad Distrital de Rocchacc	76

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la instigación	96
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	98
Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos	98
Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	101
Anexo 5: Fotografías de la investigación.....	104
Anexo 6: Instrumento de recolección de datos.....	105
Anexo 7: Base de datos de los trabajadores de las Municipalidades Distritales De Chiara, José María Arguedas Y Rocchacc.	109

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Estrategia para Fortalecer el Clima Laboral de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc Provincia de Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016- 2017”. El estudio se ha realizado en hechos ocurridos en el año 2016 y 2017. la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo comparativo, diseño no experimental y de diseño ex post facto. Para el trabajo de investigación se utilizara 3 muestras la primera está conformada por 8 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara, el segundo por 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas y el tercero por 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc, La población se conforma por todos los trabajadores de las tres Municipalidades haciendo un total de 48 trabajadores para la muestra se tomara el total de los trabajadores. se utilizo como instrumento el cuestionario con una escala valorativa tipo Likert y consta de 20 preguntas, con este instrumento se midió el clima laboral en las 3 Municipalidades. Se estableció la fiabilidad del instrumento realizando una prueba piloto, los resultados del procedimiento de los datos, del análisis de confiabilidad se obtuvieron, en la Municipalidad Distrital de Chiara un alfa cronbach de ,92 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos, en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas un alfa cronbach de ,78 que representa una excelente confiabilidad, en la Municipalidad Distrital de Rocchacc de 67 que representa muy confiable del instrumento de recolección de datos.

Con los resultados obtenidos se buscara determinar qué estrategia será necesaria para fortalecer el clima laboral en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, así como tambien describir que estrategias serán necesarias para el fortalecimiento de la realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

Palabras claves del trabajo.

Estrategia, Clima laboral, realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

ABSTRACT

The present investigation entitled: "Strategy to Strengthen the Labor Climate of the District Municipalities of Chiara, José María Arguedas and Rocchacc Province of Andahuaylas and Chincheros, Apurímac, Peru, 2016- 2017". The study was carried out in events that occurred in 2016 and 2017. The research is of a quantitative approach, comparative descriptive type, non-experimental design and ex post facto design. For the research work will be used 3 samples the first is made up of 8 workers of the District Municipality of Chiara, the second by 20 workers of the District Municipality of José María Arguedas and the third by 20 workers of the District Municipality of Rocchacc, La population is made up of all the workers of the three municipalities making a total of 48 workers for the sample will be taken the total of trabajadores.se instrument is used as a questionnaire with a Likert value scale and consists of 20 questions, with this instrument is measured the work climate in the 3 Municipalities. The reliability of the instrument was established by conducting a pilot test, the results of the data procedure, reliability analysis were obtained, in the District Municipality of Chiara an alpha cronbach of, 92 which represents an excellent reliability of the data collection instrument, in the District Municipality of José María Arguedas an alfa cronbach of, 78 that represents an excellent reliability, in the District Municipality of Rocchacc of 67 that represents a very reliable instrument of data collection.

With the results obtained, it will be sought to determine what strategy will be necessary to strengthen the work climate in the District Municipalities of Chiara, José María Arguedas and Rocchacc, as well as to describe what strategies will be necessary to strengthen personal fulfillment, labor involvement, supervision, communication, working conditions.

Keywords of work.

Strategy, work environment, personal fulfillment, labor involvement, supervision, communication, working conditions.

INTRODUCCIÓN

El actual trabajo investigación titulada: “Estrategia Para Fortalecer El Clima Laboral de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc Provincia de Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016- 2017. Surge a partir de la identificación problemática referente al clima laboral que presenta cada una de las municipalidades estudiadas. Sabemos que el clima laboral que posee todo municipio influirá sobre las actitudes de satisfacción y compromiso que tenga todo trabajador en su lugar de trabajo. En ese sentir el trabajo de investigación se ordenó en cinco capítulos, establecidos del siguiente modo:

En primer capítulo: Se consideró el problema de la investigación, para ello se desarrolló el planteamiento y formulación del problema, tanto general como las específicas; igualmente contiene la delimitación, justificación y formulación de los objetivos.

El segundo capítulo: Se desarrolló la fundamentación teórica de la investigación, como los antecedentes, el marco teórico y marco conceptual de la investigación.

El tercer capítulo: Se desarrolló la metodología de investigación, las hipótesis, las variables, operacionalización de variables, metodología: enfoque de investigación, tipo de estudio y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

El cuarto capítulo: Se presenta los resultados de la investigación, contrastación estadística.

El quinto capítulo: Se desarrolló la discusión de los resultados, contrastando con las diversas teorías que otros autores sostienen en sus libros o en otras tesis similares a la investigación.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones correspondientes, así mismo, se concluye con las referencias bibliográficas empleadas en la investigación y los anexos correspondientes que demuestren la consistencia del trabajo.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El clima laboral hoy en día es de fundamental importancia ya que influye directamente con la satisfacción de los trabajadores por lo tanto en la productividad que hay dentro en la municipalidad.

En los diversos países del mundo el clima laboral es calificado como uno de los aspectos más significativos para poder alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia en la productividad tanto de bienes como de servicios, ya que la influencia es directa en el desempeño laboral de los trabajadores.

Sabemos bien que el ser humano es el recurso más valioso de todo lugar de trabajo, el conocimiento de las personas, en relación al contexto laboral en que vienen desarrollando sus trabajos, ya sea en un tiempo temporal, o permanente vendrá a ser el clima laboral, y que influirá sobre las actitudes de satisfacción y compromiso en el trabajo que realizara todo trabajador. (Bordas, 2016, p. 4)

Hoy en día se ha podido observar que en muchas municipalidades se ha descuidado la importancia de contar con un adecuado clima laboral, los trabajadores son personas con sentimientos, emociones y no maquinas productoras . (Fernandez , 2014)

Si no contamos con un apropiado clima laboral, existe el riesgo de la perdida del talento humano y que ello involucraría un costo elevado en los procesos de contratación de los nuevos personales y generaría inconvenientes en la labor que se viene realizando en la Municipalidad.

las municipalidades atienden las necesidades de sus distrito, la municipalidad distrital de chiara cuenta con una poblacion de 1,176 habitantes, la municipalidad distrital de José María Arguedas cuenta con una poblacion de 4,081 habitantes, la municipalidad distrital de Rocchacc cuenta con una poblacion de 2,689 habitantes, la poblacion confia plemenante en ellos ya que fueron elegidos democraticamente mediante el proceso de elecccion, tiene un compromiso con la poblacion, los trabajadores deben brindar un servicio eficaz

y eficiente; pero a veces no se puede realizar un buen trabajo debido a que se presentan inconvenientes como no contar con un adecuado ambiente de trabajo, no tener claramente definidas las funciones que debe cumplir cada servidor, no contar con una adecuada comunicación entre todos los trabajadores.

En las Municipalidades Distritales ubicadas en la provincia de Andahuaylas y Chincheros, caso Chiara, José María Arguedas y Rocchacc respectivamente; se ha podido observar y entrevistar a los trabajadores de las diferentes áreas que conforman a cada municipalidad y se tubo información de que no se le está dando la importancia necesaria al tratar de contar o mantener un buen clima laboral, y que este aspecto repercute hacia el desempeño y satisfacción de los trabajador. Se observó y entrevistado que el grado de realización personal que está conformado por aspectos como: si los jefes promueven las capacitaciones y si expresan el reconocimiento ante los logros que alcanzan sus trabajadores, se observó que existe cierto grado de desinterés, por otra parte el involucramiento laboral presenta un débil compromiso e identificación de su lugar de trabajo, observando que tienen poca predisposición para cumplir tareas mayores, la supervisión, es débil, ya que cada uno desarrolla sus actividades, sin un acompañamiento u apoyo, y que en algunos casos los objetivos de las municipalidades no están claramente definidos, la comunicación, es vertical y no existe una comunicación horizontal fortalecida, Las condiciones laborales, que se presentan son inadecuadas, porque dificulta las labores de cada trabajador. Además, la percepción general, es que existen posiciones de enfrentamiento, desinterés, apatía, falta de compromiso con el trabajo que realizan pero que es tolerada, muy a pesar de los problemas expuestos.

Es por ello que se busca obtener información para evidenciar las causas que ocasionan la inestabilidad y debilitamiento del clima laboral, de tal forma de proponer estrategia para fortalecer el clima laboral en las municipalidades, lo que se busca con el presente trabajo de investigación es no olvidar que el ser humano es el recurso más valioso que todo municipio posee y que el tiempo que le dediquemos para poder mantener un buen ambiente de trabajo aporta muchos beneficios tanto personales con laborales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál será la estrategia que permitirá fortalecer el clima laboral de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál será la estrategia que permitirá fortalecer la realización personal, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?
- b. ¿Cuáles será la estrategia que permitirá fortalecer el involucramiento laboral, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?
- c. ¿Cuál será la estrategia que permitirá fortalecer la supervisión, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?
- d. ¿Cuál será la estrategia que permitirá fortalecer la comunicación, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?
- e. ¿Cuál será la estrategia que permitirá fortalecer las condiciones laborales, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

Institución: Municipalidades de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc,

Ubicación: Distrito de Andahuaylas, Chincheros – Apurímac

1.3.2. Delimitación temporal

La investigación se desarrollará en relación a los hechos ocurridos entre los años 2016-2017. Ocurridos en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc Andahuaylas y chincheros. La ejecución del plan de investigación se realiza en el año 2018.

1.3.3. Delimitación teórica.

El estudio planteado se refiere a conceptos asociados al Clima Laboral y a sus dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales, contenidas y desarrolladas por (Palma , 2004)

1.4. Justificación

Al respecto Carrasco (2013) sostiene que “justificar significa entonces, explicar la utilidad, los beneficios y la importancia que tendrá el resultado de la investigación” (p.118).

Las investigaciones se desarrollan con el fin de dar soluciones a algún problema existente.

1.4.1. Justificación teórica – científica

El trabajo de investigación servirá como referente a futuras investigaciones que contengan temas parecidos, la que permitirá profundizar y contribuir a nuevos conocimientos y así enriquecer las teorías de clima laboral, esta investigación va a ayudar a saber qué estrategia se podrá utilizar para mejorar el clima laboral de las Municipalidades ya mencionadas.

1.4.2. Justificación metodológica

Los métodos, procedimientos, estrategias, técnicas e instrumentos trazados y empleados en el desarrollo del presente trabajo de investigación, tienen validez y confiabilidad, ya que está sustentando con instrumento validado, que permitirá lograr el alcance de objetivos trazados, así como también respuestas oportunas a las incógnitas planteadas. (Palma , 2004)

1.5. Objetivo

1.5.1. Objetivo general

Demostrar la estrategia que permitirá fortalecer el clima laboral en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Describir la estrategia que permitirá fortalecer la realización personal, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?
- b. Describir la estrategia que permitirá fortalecer el involucramiento laboral, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?
- c. Describir la estrategia que permitirá fortalecer la supervisión, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?
- d. Describir la estrategia que permitirá fortalecer la comunicación, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?
- e. Describir la estrategia que permitirá fortalecer las condiciones laborales, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

En la búsqueda realizada se pudo encontrar antecedentes internacionales, nacionales y locales los cuales fueron seleccionados para el presente trabajo de investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

- a. Gaibor, M. (2013), realizó la investigación “Análisis e implementación de estrategias Para Mejorar El Clima Laboral De La Unidad Educativa FAE N3 Taura”, en la Universidad Estatal De Milagro, Ecuador

Se llegó a las siguientes conclusiones:

- El clima laboral juega un papel muy importante y de gran significado para el resultado de una mayor eficiencia en las organizaciones, pues este establece la forma en que un individuo distingue su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción.
- Al clima laboral está considerada en el presente trabajo de investigación que influye directamente con la satisfacción de cada trabajador en su puesto de labor.
- Dentro de las causas que afectan el clima laboral de la UEFAE se destacan (inestabilidad laboral, sobrecarga laboral, no hay trabajo en equipo, desmotivación, y falta de comunicación entre servidores.

- b. Sierra, M. (2015) en la tesis titulada “El Cima Laboral En Los /as Colaboradores/as Del Área Administrativa Del Hospital Regional De Cobán, A.V”, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se estableció que los aspectos que interceden de forma positiva en la comunicación son las explicaciones de la función que se debe realizar, así como tienen la libertad de hablar con sus jefes.

- Los colaboradores están conscientes de la contribución que brindan a la institución, así mismo una parte coincide que falta de oportunidad en el desarrollo personal y profesional.
 - Se determinó que los colaboradores se sienten integrados e identificados con la institución, lo cual es importante.
- c. Contreras, S. (2015), en la tesis titulada “Propuesta de Mejora de Clima Laboral en una Institución de Educación Superior”, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se identificó que según el rango de edad de los trabajadores evaluados de 18 a 21 años son quienes muestran mayor nivel de satisfacción.
- Según el género se identificó que los hombres observan carencias de un sistema de promoción interna y falta de interés por parte de los jefes en la participación de eventos de capacitación, describen como semi-crítico el liderazgo, debido a que perciben que los jefes no suelen explicar motivos de las decisiones o instrucciones, no se toma en cuenta el aporte de ideas, no se habla abiertamente de errores y fracasos para aprender de ellos y existe debilidad en el sistema de comunicación, lo que conlleva a que no opinen de las decisiones tomadas por sus superiores, no priorizan ni valoran la dignidad de la persona.
- En la calificación general del clima, los solteros opinan que para progresar tienen que buscar opciones laborales externamente, debido a la falta de un programa de promoción interna y que no se fomenta por parte de los jefes la participación en programas de capacitación y que no se cuenta con un esquema de reconocimiento al buen desempeño, los colaboradores casados indican que es importante reforzar el liderazgo y la comunicación, ya que perciben falta de interés de los jefes en fomentar el aporte de sugerencias y comunicar de forma adecuada instrucciones y decisiones, lo que genera que tengan que enterarse a través de medios informales de comunicación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a. Vásquez, C. (2013), en la tesis titulada “Influencia del Clima Laboral en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Paiján, en la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo-Perú.

Se llegó a las siguientes conclusiones:

- La situación de los trabajadores en la Municipalidad De Paijan se demuestra por parte de los jefes lo realizan muy pocas veces lo cual el trabajador obrero y funcionarios no ve si su trabajo es eficaz o eficiente a pesar que los trabajadores opinan que los trabajos que realizan no les interesa a sus jefes.
 - Por el temor o miedo de hacerlo mal los trabajadores siempre consultan a sus jefes en las dificultades que se les presenta en las trabajos diarias en la Municipalidad de Paiján, siempre los trabajadores consultan a sus jefes o solo cuando son decisiones importantes o cuando se refieren que sus jefes le dejan hacer sus trabajos como consideran que ellos saben.
 - En cuando a las orientaciones por parte de sus jefes en las asignaciones de las tareas, los trabajadores manifestaron que si es una tarea nueva sus jefes les orientan cuando saben que los necesitan, pero para otros trabajadores refieren que sus jefes solo les dicen que es lo que tiene que hacer y se olvidan de los trabajadores.
- b. Fernández, Y. (2014), en la tesis titulada “Clima Laboral y su repercusión en el Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Oyón, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe influencia negativa del clima laboral sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Oyón.
- El liderazgo autoritario trasciende de forma negativa en el rendimiento laboral, porque existe preferencias notorias para alguna parte de los trabajadores, y se discrimina a la mayoría.

- El ambiente laboral repercute en forma negativa en la productividad de los trabajadores en la municipalidad, porque este no es el adecuado de acuerdo a la concepción de los trabajadores.
- c. Carpio,S. (2015), en la tesis titulada “Importancia del Clima Laboral en los Servidores Públicos De La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en La Universidad Católica De Santa María, Moquegua-Perú La investigación llegó a las siguientes conclusiones:
- Para más de la mitad de los servidores públicos de la Municipalidad Mariscal Nieto, es bastante favorable la importancia de clima laboral para desarrollar más eficientemente sus actividades dentro del municipio.
 - En cuando al involucramiento laboral, se ha encontrado que, en el compromiso y mejoramiento e identidad, la mitad de los servidores públicos mencionan que hace poco o muy poco por involucrarse con la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.
 - Hay poca comunicación en los indicadores de información completa y fluida, unidad entre las áreas y superación de obstáculos, según lo consideran los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

2.1.3. Antecedente local

- a. Rivera,B.(2015), en la tesis titulada “Evaluación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Sub Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-Perú La investigación llegó a las siguientes conclusiones:
- Se determina que la apreciación del clima organizacional y el desempeño laboral en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad de Andahuaylas, periodo 2015, es regular, ya que el 46,4% indican apreciar un regular clima organizacional; estos resultados demuestran que el ambiente en dicha área, en su mayoría distinguen un tipo de clima autoritario paternalista y consultivo, y en estas condiciones se mejoran emociones como

el miedo, presión, incomodidad y a la vez también cierta confianza.

- Se determina que la percepción de la autonomía en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad de Andahuaylas, periodo 2015, es regular, ya que el 53,3% de todos los encuestados percibe regular la autonomía, mientras que el 39,3% considera que la autonomía es mala, queriendo decir que, entre tomar sus propias decisiones, sentir presión y que la autonomía sea suficiente o no, se refleja una clara incomodidad por los trabajadores.
- Se determina que la percepción del apoyo en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad de Andahuaylas, periodo 2015, es regular, ya que el 46,4% de todos los encuestados indica que reciben un apoyo regular, quiere decir que el compañerismo, amabilidad entre sí, son aspectos que se practican en el área, pero que demanda algún tipo de fortalecimiento.

b. Rivas,E. (2015), en la tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los servidores de las Municipalidades Distritales de la Red Sondor, en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-Perú

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Del contraste de la hipótesis general, la relación encontrada entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Andarapa es de 0.790 lo cual resulta ser una relación positiva alta; Municipalidad Distrital de Kaquiabamba es de 0,590 lo cual resulta ser una relación positiva moderada; Municipalidad Distrital de Pacucha es de 0.805, lo cual resulta ser una relación positiva alta y en la Municipalidad Distrital de Kishuará es de 0,667 , lo cual resulta ser una relación positiva moderada, por lo que se certifica que a medida que mejora el clima organizacional mejora sucesivamente el desempeño laboral de los servidores de las Municipalidades Distritales de la Red Sondor-Andahuaylas,2015.

- En relación encontrada entre las variables: Clima organizacional desde su dimensión relaciones interpersonales con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Andarapa es de 0,634 lo cual resulta ser una relación positiva moderada; Municipalidad Distrital de Kaquiabamba es de 0,726 , lo cual resulta ser una relación positiva moderada; Municipalidad Distrital de Pacucha es de 0,516 lo cual resulta ser una relación positiva moderada y en la Municipalidad Distrital de Kishuará es de 0,617 lo cual resulta ser una relación positiva moderada, por lo que se afirma que a medida, que mejora las relaciones interpersonales mejora correlativamente el desempeño laboral de los servidores de las Municipalidades Distritales de la Red Sondor-Andahuaylas, 2015

2.2. Marco teórico

2.2.1. Estrategia

El significado de estrategia fue introducido en el año 1944 en el campo económico y académico por Von Newman y Morgerstern con la teoría de los juegos, en ambos casos la idea fundamental es la competencia, es decir es un conjunto de pruebas con una serie de opositores que luchan por conseguir el triunfo. (Castillo, 2017)

El concepto de estrategia tiene numerosas definiciones lo que muestra que no existe una sola definición universal que sea aceptada. Así de acuerdo con diferentes autores, tenemos definiciones tales como:

- “conjunto de relaciones entre el medio ambiente interno y externo de la compañía”
- “un conjunto de objetivos y políticas para lograr objetivos amplios”
- “la dialéctica de la empresa con su entorno”
- “una forma de conquistar el mercado”
- “la declaración de la forma en que los objetivos serán alcanzados, subordinándose a los mismos y en la medida en que ayuden a alcanzarse”

- “la mejor forma de insertar la organización a su entorno”

La estrategia es la forma de encontrar una forma diferente de luchar frente a varios contextos que se pueda presentar dentro o fuera de la organización, en este caso se tendrá que buscar que estrategia se puede utilizar para poder mejorar el clima laboral en las tres municipalidades que serán materia de investigación.

De acuerdo, K. J. Halten: Es el paso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. La estrategia es el medio, la camino, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. Es el arte (maña) de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los jefes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan. Para plantear una estrategia exitosa existen dos claves; descubrir lo que hago bien y escoger los competidores que puedo vencer.(Castillo , 2017)

De acuerdo a las nutridas definiciones de los diferentes autores podemos decir de que la estrategia es un, un camino, direccion, que se debe seguir para poder mejorar el clima laboral de las tres municipalidades investigadas para así poder alcanzar los objetivos que tiene cada municipalidad frente a los trabajadores y a la población en sus conjunto.

2.2.2. Clima Laboral

Con respecto al tema, Duliep (2015) citado, considera que la palabra clima procede del ámbito meteorológico, y lo entiende como el “conjunto de características que son estables a lo largo del tiempo dentro de una región geográfica delimitada y que incluye una gama de elementos diferentes. No se trata del “tiempo que hace”, sino de las peculiaridades del “tiempo que predomina en una zona o lugar”. De aquí que se afirma que clima laboral es un conjunto de rasgos que mantienen una cierta regularidad durante un período determinado. Estas situaciones cambian según se modifiquen o no los elementos básicos que lo conforman; además, estas influyen en el comportamiento humano y expresan las condiciones internas de la organización.

De acuerdo, Arica, Rojas, Iglesias, & Caller (2015), afirma que, “Clima Laboral”, es conocido también como “Clima Organizacional”. Este es el indicador de la satisfacción de los miembros del grupo u organización y que, si bien dentro de la definición se toma en cuenta el ambiente físico de trabajo, se encuentra representado en mayor proporción por la percepción de los miembros del grupo u organización sobre sí misma y que puede llegar a influir en su desempeño y compromiso, tanto positiva como negativamente.

Por su parte, Hurtado (2015), considera el clima laboral o llamado también ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejorar en el servicio ofrecido. La motivación individual se refleja en el clima de una organización, las personas se adaptan continuamente a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional.

El clima laboral es la calidad o la suma de características ambientales percibidas por los trabajadores de las municipalidades, que va a influir poderosamente en el comportamiento de cada una de las personas.

Entonces podemos señalar que el clima laboral es el estado de ánimo de cada uno de nuestros trabajadores en su lugar de trabajo que va a influir en las actividades cotidianas y que esto va a implicar en la satisfacción y productividad.

2.2.3. Características del clima laboral

Con respecto al tema, Hurtado (2015), menciona que en el clima laboral es evidente el cambio de actitudes de las personas, este puede ser por diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos y entre otros. Por ejemplo, cuando hay un aumento de salarios, la motivación de los trabajadores se ve aumentada

y se puede decir que tienen más ganas de trabajar, situación contraria si en vez de darse un aumento de sueldo se hiciera un recorte de personal.

Por su parte, Rodríguez (2001) citado por (Hurtado , 2015) menciona que el clima laboral se caracteriza por:

- Ser permanente, es decir la empresa guarda cierta firmeza de clima laboral con ciertos cambios progresivos.
- El comportamiento de los trabajadores es transformado por el clima laboral.
- El clima de la municipalidad ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la municipalidad y también afecta sus propias conductas y actitudes.
- Problemas en las municipalidades como rotación y ausentismo de personal pueden ser un aviso de que hay un mal clima, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

2.2.4. Indicadores básicos del clima

Con respecto al tema, Vizcaíno y Puente (2014) citado por (Cordez & Mercedes, 2017) menciona que la satisfacción es uno de los factores más importantes que influyen en el clima laboral y que estos son:

- El ambiente de Labor
- La remuneración
- Compromiso
- Comunicación
- Incentivos
- Premiación
- Trabajo en equipo

2.2.5. Importancia del clima laboral

Es importante contar con un adecuado clima laboral caso contrario puede perturbar al buen desempeño del trabajador con relación al uso de sus destrezas y potencialidades, este reduciría la calidad de la producción y compromiso que se tiene con la municipalidad. El clima

laboral es un factor valioso para la municipalidad; por este motivo en numerosos casos se asigna beneficios de bienestar personal o familiar a los trabajadores con el objetivo de transformar su actitud y perfeccionar su rendimiento. Por eso, cuando se encuentra un clima laboral poco favorable se debe averiguar el origen de tal actitud; puede que exista quizá algunos beneficios recortados previamente. En cada situación que exista y que directa o indirectamente afecte a los trabajadores, es necesario dialogar y dar a entender que se ha buscado la forma menos perjudicial posible.

Es preciso que los trabajadores asuman los intereses de la municipalidad como sus propios intereses, de aquí se produce un resultado verdadero donde se da la relación entre los propios criterios y los de la municipalidad en lo todo a lo referido a las decisiones. Esto se logra relacionado al aprovechamiento la capacidad intelectual, creativa y profesional de sus colaboradores al momento de tomar las decisiones, en un ambiente de diálogo entre conjunto de directivos y personal, promovido por los primeros, que son los responsables. Pero se debe tener en cuenta que el fin no es agradar al personal, sino generar un clima laboral propicio. (Ezquiaga, 2015).

2.2.6. Objetivos del clima laboral

De acuerdo,Hurtado (2015) El objetivo de toda institución es estar al tanto y estudiar cuáles son las dimensiones y los niveles de estudio que se puede tener en cuenta al tiempo de estudiar y establecer el clima laboral de una institución , así como estar al tanto de los objetivos que persiguen el empeño.

Cada elemento de la institución percibe de manera distinta el clima laboral. Esto podría deberse a que cada uno percibe como relevantes estímulos distintos, por ello para que un condición forme parte del clima laboral. Tiene que haber aprobación entre las personas que son miembro de la institución o dentro de subgrupos de la misma.

Entre los objetivos para la tesis del clima laboral, podemos nombrar los siguientes:

- Determinar y examinar el momento de la satisfacción laboral de los trabajadores para hallar aspectos que puedan estorbar a la obtención de los resultados programados.
- Identificar fuentes de inconveniente que puedan aportar resultados inadecuados.
- Evaluar la conducta de la toma de decisiones y las acciones que se ponen en práctica.
- Poder tomar las medidas correctivas relacionadas con los planes puestos en aplicación, determinar nuevas acciones o consolidar las existentes.
- Corregir comportamientos de los jefes y de todo el personal en general.

2.2.7. Tipos de clima laboral

Es primordial estar al tanto los distintos tipos de climas que existen y conocer cual se apega más a nuestra institución y si este no está dando buenos resultados, cambiarlo por uno que cree un buen ambiente laboral que ayude a la eficiencia y eficacia del personal.

Likert (citado por Brunet, 2002) llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

2.2.9.1 Clima tipo autoritario – explotador.

La dirección no tiene seguridad con su personal, la gran parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la alta gerencia y se distribuyen según un cargo estrictamente descendente. El empleado tiene que ocuparse centralmente de una atmósfera de pánico, de sanción, de amenazas, ocasionalmente de recompensas de agrado de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad, este ejemplo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que las comunicaciones de la dirección con sus empleados no existen más que en forma de órdenes y explicaciones específicas.

2.2.9.2 Clima tipo autoritario – paternalista.

Es aquel en que la dirección tiene seguridad de en sus empleados, como la de un hermano. La mayor parte de las decisiones se toma en la cúpula, pero algunas se tomen en los escalones inferiores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales del personal que tienen, sin embargo, da la impresión de trabajar dentro de un ambiente firme y estructurado.

2.2.9.3 Clima tipo autoritario – consultivo.

Es aquel en el cual las decisiones se tomen habitualmente en la alta gerencia, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. Por lo general la dirección de subordinados tiene confianza en su personal, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y estima.

2.2.9.4 Clima tipo autoritario – en grupo

Es aquel donde los procesos de toma de decisiones están divididos en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La gerencia tiene plena seguridad en sus personales, la comunicación no solo se hace de modo ascendente, sino también de forma lateral, el personal está motivados por la cooperación y la importancia, por el alcance de los objetivos, existe una relación de afecto y confianza entre los superiores y los subordinados.

2.2.8. Indicadores del clima laboral

En el argumento peruano, para las características que las empresas presentan, ha elaborado una herramienta con buen sustento en los estudios previos. Estos son los indicadores que aborda en su herramienta: la realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales. (Palma, 2004)

a. Realización personal

La realización personal implica necesariamente tres ámbitos: el primero es uno mismo, esto es, apreciar la propia apreciación, el desarrollo pleno de las propias potencialidades, el ejercicio de aquellos dones ocultos, la atención adecuada a las propias necesidades. El segundo es el sentido social, es decir, apreciar que el correcto esfuerzo contribuye al bienestar social y al progreso institucional. No hay adecuada realización personal cuando solo se atiende a las propias necesidades, ni se da cuando solo se colma el bienestar monetario. La realización es un todo que se alcanza como fruto del equilibrio del bienestar en todos los campos.

Palma (2004) señala que la realización personal se compone de los siguientes:

- Desarrollo, que implica el desarrollo del hombre a nivel personal y profesional. •
- Reconocimiento, comprende la recompensa al esfuerzo.
- Capacitación, es decir, el esfuerzo de la institución para formar excelente personal para un mejor desempeño.

b. Involucramiento laboral

El involucramiento comprende el estudio y la práctica del proyecto y los valores institucional. Las decisiones institucionales principalmente deben estar direccionadas al involucramiento de las personas. Esta variable se compone de los siguientes:

- ✓ Compromiso, se refiere al sentido de involucramiento del personal respecto a los quehaceres de la institución, fruto de este esfuerzo es, por ejemplo, el uso adecuado de los recursos en el servicio.
- ✓ Mejoramiento. Se refiere al avance de rendimiento laboral del personal, acompañado de mejores capacidades personales en la ejecución de las tareas.

- ✓ Identidad, es el conocimiento y permanente esfuerzo del personal por llevar a cabo el proyecto y las metas institucionales.

c. Supervisión

La supervisión es el seguimiento orientador en la instrucción comprometida al trabajo por parte del superior o de quien él designe, no tiene propósito represivo.

El objetivo de la supervisión es formar al personal los nuevos expertos en el trabajo, capaces de tomar decisiones en sus áreas sin faltar a los objetivos institucionales. Sus indicadores son:

- Apoyo y mejoramiento: Se refiere al compromiso del directivo o jefe de área para acompañar diligentemente la adaptación y el progreso del personal en el desempeño cotidiano de sus responsabilidades.
- Reglamentación y evaluación: La institución debe tener claro y conocido el reglamento de organización y funciones como un referente para el desempeño laboral, esto a su vez, debe evaluarse periódicamente en vistas de consolidar el proceso de mejora.
- Claridad del proyecto: En la institución hay personal con diversos niveles de educación, de experiencia laboral y de antigüedad; por ello, es imprescindible que el proyecto sea socializado a todos, no solo en cuanto a su misión y visión, sino también en cuanto a las metas establecidas.

d. Comunicación

Es el intercambio de mensajes de una persona a otra a través de un canal de comunicación. Este proceso comienza con un emisor que codifica y transmite el mensaje y termina con otra persona (el receptor) que recibe y decodifica el mensaje.

La comunicación en la empresa debe tener las características de: claridad, para que se entienda; fluidez, de manera que sea suficiente y mantenga la interconexión entre los sectores de una empresa; organizada, para que responda asertivamente a cada solicitud; y continua, para asegurar una labor coordinada.

Según Aamodt (2010) citado por (Carpio A., 2015) la dimensión de comunicación comprende las siguientes:

- Información completa y fluida. Considerando que algunas instituciones son grandes, con altos niveles de responsabilidad frente a la sociedad, es conveniente una comunicación permanente, clara y oportuna, de lo contrario, la burocracia y la falta de comunicación perjudican la calidad del servicio.
- Unidad entre las áreas. Para un adecuado servicio es necesaria la subdivisión en áreas de responsabilidades, pero eso requiere un proyecto y unos procesos vinculados y coordinados unos con otros.
- Superación de obstáculos. Los obstáculos son situaciones de cada día y de procedencia interna o externa; lo más apropiado es que la institución esté capacitada para afrontarlos adecuadamente.

e. Condiciones laborales

Implica las características internas y externas al trabajo, es decir, las condiciones de horario, las metas de cumplimiento de los encargos, el grado de perfección en el logro, la remuneración, las vacaciones y otros. En estas condiciones laborales se debe tener en cuenta el conflicto de roles, es decir, cuando las expectativas y lo que se piensa que se debe hacer no coinciden con el trabajo que realmente se realiza; la ambigüedad de roles, cuando las labores y las expectativas

de desempeño de un individuo no se definen claramente; y la sobrecarga de roles, cuando los individuos sienten que carecen de las habilidades y de los recursos para realizar una tarea o perciben que el trabajo no puede ser realizado en el plazo establecido (Guzmán, 2004) citado por (Carpio A., 2015). Sus indicadores son:

- Cooperación: Entre los diversos agentes de la institución la cooperación es importante para llevar a cabo la misión; su ausencia no sólo perjudica el clima laboral, sino también la productividad de la empresa.
- Empoderamiento: La consecuencia lógica de la capacitación es el empoderamiento, es decir, asignar responsabilidades con cierta autonomía dentro de la institución.
- Recursos y tecnología. Para el buen desempeño, es necesario el concurso de personal suficiente, material adecuado y medios que lo faciliten, este es el momento final y decisivo para que los servicios privados y públicos se concreten.
- Remuneración justa: En una organización cada cargo tiene su valor individual; solo se puede remunerar con justicia y equidad al ocupante de un cargo, si se conoce el valor de ese cargo con relación a los demás cargos de la organización y a la situación del mercado.

2.3. Marco conceptual

Estrategia

Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación.

Clima

Es el conjunto de circunstancias que rodean a una persona que caracterizan o condicionan una situación.

Clima laboral

El clima laboral es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye en la satisfacción y por tanto en la productividad.

Colaboradores.

Persona que está siempre dispuesta a colaborar con otros.

Personas que trabajan con otras en la realización de una tarea en común.

Municipalidad.

Corporación o grupo de personas integrado por un alcalde y varios concejales que se encargan de administrar y gobernar un Municipio.

Realización personal.

La realización personal es un desafío para toda persona, pero su logro implica la superación de muchos obstáculos, entre ellos la mala interpretación del concepto, pues la realización no se limita al placer momentáneo, sino que engloba una serie de metas que producen satisfacción verdadera y duradera.

Involucramiento laboral.

El involucramiento implica el conocimiento y la práctica del proyecto y de la axiología empresarial. Las decisiones empresariales prioritariamente deben estar direccionadas al involucramiento de las personas.

Supervisión.

La supervisión es el acompañamiento orientador en el ejercicio responsable del trabajo por parte del superior o de quien él designe, no tiene finalidad represiva.

Comunicación.

Es el intercambio de mensajes de una persona a otra a través de un canal de comunicación. Este proceso comienza con un emisor que codifica y transmite el mensaje y termina con otra persona (el receptor) que recibe y decodifica el mensaje.

Condiciones laborales.

Implica las características internas y externas al trabajo, es decir, las condiciones de horario, las metas de cumplimiento de los encargos, el grado de perfección en el logro, la remuneración, las vacaciones y otros.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

Hernández, Fernández y Baptista (2014) Considera que “En toda investigación descriptiva no se tiene que formular una hipótesis necesariamente, salvo en Estudios descriptivos, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar” (p.108).

En la presente investigación no corresponde hipótesis.

3.2. Variables

Según Arias (2012) enfatiza que en una investigación la variable es una característica o condición, dimensión o conjunto que se encuentra sujeto a sufrir alteraciones, teniendo en cuenta en esta tarea de análisis, medición y control.

Variable única: Clima Laboral

3.3. Operacionalización de Variables

Arias (2012) sostiene que la Operacionalización de variables es “el proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores”. (p.62)

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1 Clima laboral	Hurtado (2015), el clima laboral llamado también ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejorar en el servicio ofrecido.	Es un proceso mediante el cual se evalúa el clima laboral a través de las dimensiones de :realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Reconocimiento • Desarrollo
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Mejoramiento • Identidad
			supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo y mejoramiento • Reglamentos y evaluación • Claridad del proyecto
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Información completa y fluida • Unidad entre las áreas • Superación de obstáculos
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Empoderamiento • Recursos y tecnología • Remuneración justa

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

- **Cuantitativa**
El trabajo es de investigación cuantitativa por motivo de que se recolectaran datos de las diversas muestras para posteriormente ser procesadas y analizadas estadísticamente, para probar la teoría

Este tipo de enfoque busca la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías Hernandez, Fernández, & Baptista (2014).

La investigación cualitativa busca investigar la actitud, el comportamiento, la percepción de las personas, prioriza la conducta humana.

3.4.2. Tipo de investigación

La presente investigación corresponde al estudio descriptivo- comparativo

En este tipo de estudio observaremos características, fenómenos o hechos en base a la información que se ha recogido, se realizara estudios de dos a más poblaciones y se realizara una comparación entre ellas.

3.4.3. Diseño de Investigación

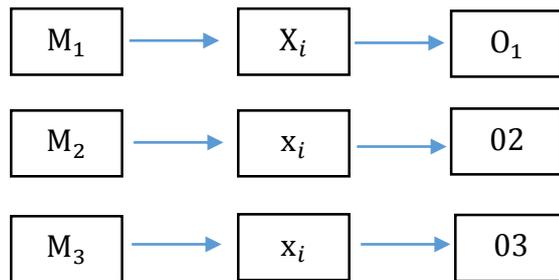
- La investigación es no experimental.
Se define como aquella que cuya variable independiente carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan u estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de la ocurrencia. (Carrasco Diaz, 2006, p. 71).

El diseño que se va a utilizar en la presente investigación va a ser del tipo no experimental, ex post facto descriptivo-comparativo, no experimental, porque se va a percibir contextos reales en el interior de las 3 municipalidades que se investigado: Municipalidad Distrital de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc.es ex post facto por que la recolección de datos es de hechos del 2016 a 2017, y será de descriptivo comparativo por que se hará comparaciones de los 3 municipios con la única variable de estudio.

De acuerdo a (Alva , 2004) el esquema del diseño de la investigación descriptiva comparativa es la siguiente:

Figura 1:

Método de Investigación



- M_1 , M_2 y M_3 : Muestra 1, 2 y 3 ó poblacion 1, 2 y 3
- X_1 :Variable(s) de estudio
- O_1 , O_2 y O_3 bservacional 1, 2 y 3 :Resultados (=, ≠, ~)
- de las comparaciones.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La poblacion se considera como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio (Arias, 2012, p. 81).

- ✓ En la municipalidad distrital de Chiara contamos con 08 trabajadores.

- ✓ En la municipalidad distrital de José María Arguedas contamos con 20 trabajadores.
- ✓ En la municipalidad distrital de Chiara contamos con 20 trabajadores

Para la presente investigación se considerara una población de 48 colaboradores de las tres Municipalidades Distritales.

3.5.2. Muestra

Sobre la muestra Arias (2012) considera que, “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83).

Para el trabajo de investigación se considerara el total de la población de 48 colaboradores de las tres Municipalidades ya mencionadas.

En el trabajo de investigación la muestra N°1, N°2 Y N°3 es no probabilístico, intencional que cooresponde a las características de la población.

Para el trabajo de investigación la muestra se tomara de la población total de los trabajadores que se encuentra en el cuadro de asignaciones del personal de la Municipalidad Distrital de Chiara al igual que en la Municipalidad Distrital de Jose Maria Arguedas y Rocchaccc

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

De acuerdo (Arias, El Proyecto de investigación, 2012) “Es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). Es decir, son medios para o formas de obtener información acerca del objeto de estudio.

Para el presente trabajo de investigación la técnica de recolección de datos que se utilizará será la entrevista, observación y como técnica la recolección de datos.

- ✓ La encuesta es “una técnica que pretende obtener información que se suministra a un grupo o muestra de

sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (Arias, 2012, p. 72)

- ✓ La entrevista “implica una pauta de interacción verbal, inmediata y personal, es una conversación generalmente oral, entre dos o más personas, dependiendo de si sea personal o grupal; de los cuales una parte es el entrevistador y la otra el entrevistado” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010)
- ✓ La observación es una técnica que permite visualizar de una manera directa, el objeto de estudio, para luego poder relatar y examinar contextos sobre la realidad investigada.

3.6.2. Instrumento

Para el trabajo de investigación se utilizará el cuestionario, la entrevista estructurada y la escala de medición

Ortiz & García (2008) define que, “es uno de los instrumentos más utilizados para la recolección de datos, su validez y estructura va a depender de la capacidad y habilidades del investigador” (p.127).

- **El Cuestionario**

Según (Arias, El Proyecto de investigación, 2012) Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del investigador (p.74).

Bernal (2010), menciona que la entrevista estructurada, es la entrevista que se lleva a cabo un esquema de preguntas que son previamente elaborados.

Arias (2012) considera que la escala de estimación, se basa en una escala que busca medir como se manifiesta una situación o conducta.

3.7. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de resultados del trabajo de investigación se usara el programa spssv 23

SPSS V23 (statistical package for the social sciences)

El SPSS es un software o programa estadístico que se utiliza para realizar la captura y análisis de datos, para crear tablas y graficas de datos complejas. También es conocido por su capacidad de gestionar grandes volúmenes de datos y es capaz de llevar a cabo análisis de textos entre otros formatos.

SPSS le facilita crear archivos de datos de una forma estructurada y también organizar una base de datos que puede ser analizada con diversas técnicas estadísticas. También permite capturar y analizar los datos sin la necesidad de depender de otros programas (Castañeda, Cabrera, Navarro, & Vries, 2010, pág. 15).

Procedimiento

- a. La herramienta que se utilizará es el paquete estadístico SPSS.
- b. Programación de la plataforma estadística.
- c. Vaciado de datos a la plataforma estadística.
- d. Procedimiento de análisis de datos:
 - Análisis de frecuencias por cada pregunta.
 - Cálculo de variable, se integran los ítem a la dimensión que pertenecen.
 - Recodificación para mantener la escala de medición.
 - Análisis de frecuencias por cada dimensión.
 - Cálculo de variable, se integran dimensión a su respectiva variable.
 - Recodificación para mantener la escala de medición.
 - Análisis de frecuencias y tablas cruzadas para conocer las diferencias.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de investigación

4.1.1. Confiabilidad de instrumento - Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach nos permite medir la fiabilidad y consistencia del instrumento que será utilizado en el trabajo de investigación y está determinado en el rango de cero a uno, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados, por ello primero se tuvo que hacer la prueba piloto que consistió en encuestar a 03 trabajadores de la Municipalidad de Chiara, 07 trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas y 09 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc haciendo un total de 19 encuestados. Según Kuder Richardson se presenta la siguiente tabla.

Tabla 1:
Fiabilidad según kuder Richardson

Valor	Significado
,53 a menos	Nula confiabilidad
,54 a ,59	Baja confiabilidad
,60 a ,65	Confiable
,66 a ,71	Muy confiable
,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Kuder Richardson

Tabla 2:
Estadística de fiabilidad de la Municipalidad de Chiara

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

Fuente: Elaboración propia, basada en la información obtenida de la inserción de datos en el programa estadístico SPSS V23

El resultado de la prueba de fiabilidad del instrumento para el cuestionario Estrategia para fortalecer el clima laboral de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, provincia Andahuaylas y chincheros, Apurímac, Perú, 2016- 2017, en relación a la tabla 2, se observa que el valor alfa es de ,928 se encuentra ubicado en el rango de ,72 a ,99 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos del presente trabajo de investigación.

Tabla 3:

Estadística de fiabilidad de la Municipalidad de José María Arguedas

Alfa de Cronbach	N de elementos
,788	20

Fuente: Elaboración propia, basada en la información obtenida de la inserción de datos en el programa estadístico SPSS V23

En la relación a la tabla 3, observamos que el valor alfa es de ,788 se encuentra en el rango de ,72 a ,99 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos del presente trabajo de investigación.

Tabla 4:

Estadística de fiabilidad de la Municipalidad de Rocchacc

Alfa de Cronbach	N de elementos
,671	20

Fuente: Elaboración propia basada en la información obtenida de la inserción de datos en el programa estadístico SPSS V23

En relación la tabla 4, observamos que el valor alfa es de ,671 se encuentra en el rango de ,66 a ,71 que representa muy confiable del instrumento de recolección de datos del presente trabajo de investigación.

4.1.2. Datos Generales de los trabajadores de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc.

Tabla 5:

Genero de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	1	12,5	12,5	12,5
	Masculino	7	87,5	87,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V23 Elaboración propia

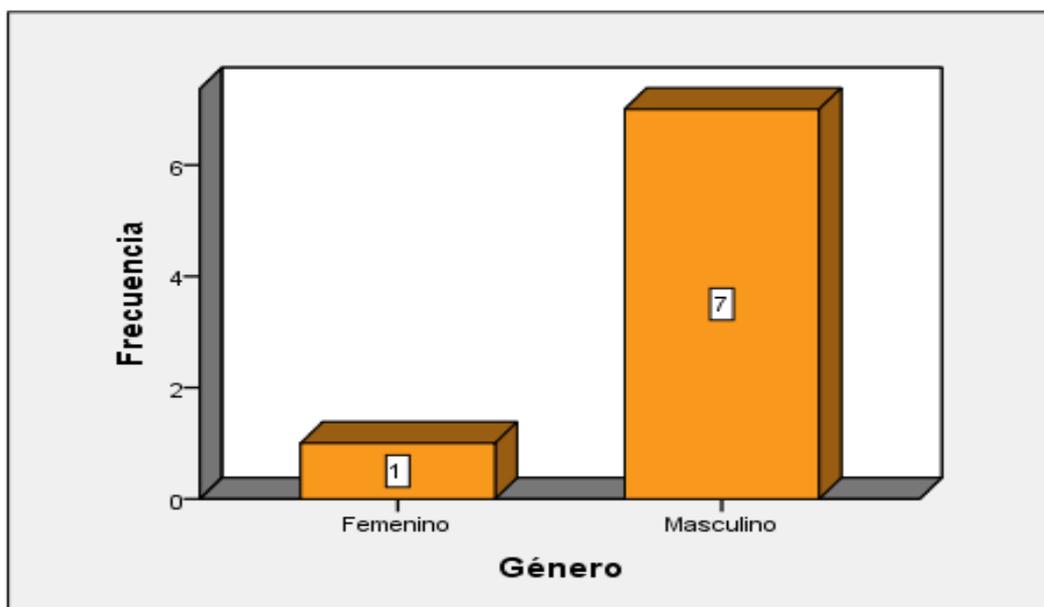


Figura 2: Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N°5 y figura N°2, se puede observar que de los 8 trabajadores encuestados el 12.50% que representa a 1 mujer y el 87.50 % que representa a 7 varones, quienes vienen trabajando en la Municipalidad Distrital de Chiara.

Estos resultados nos dan a conocer que en la municipalidad predomina el sexo masculino según los datos estadísticos.

Tabla 6:
Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 20-30 años	2	25,0	25,0	25,0
31-40 años	4	50,0	50,0	75,0
41-50 años	2	25,0	25,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

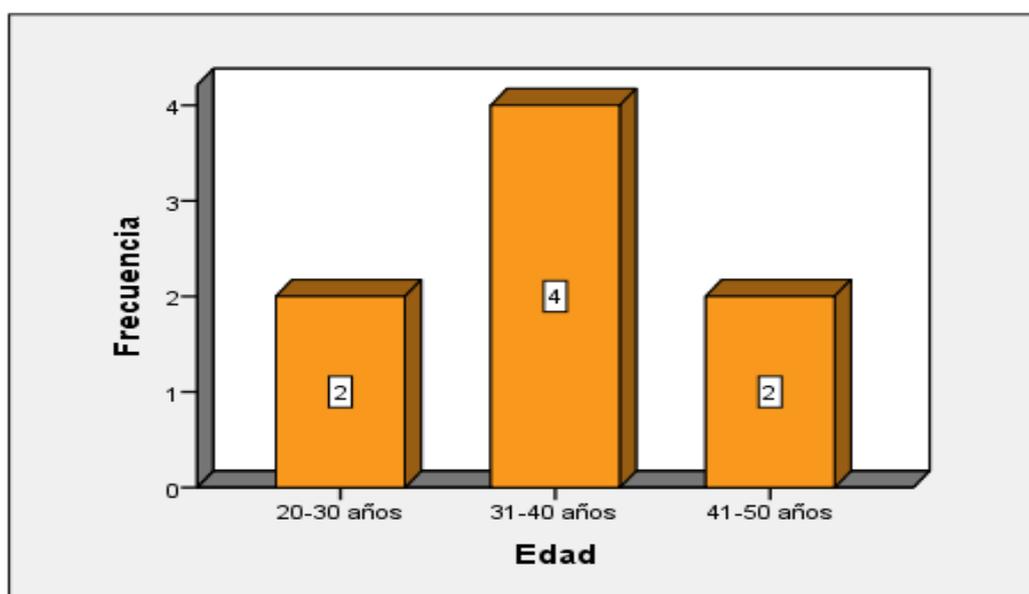


Figura 3: Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara

Fuente: Elaboración propia, obtenida de las encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N°6 y figura N°3, se puede observar que en la municipalidad de los 8 trabajadores encuestados, el 25% que representa a 2 trabajadores que tienen la edad entre 20 a 30 años, seguido de un 50% que representa a 4 trabajadores que tienen la edad entre 31 a 40 años, seguido de un 25% que representa a los 2 trabajadores que tiene la edad entre 41 a 50 años. Este dato estadístico nos muestra que en la municipalidad hay más trabajadores entre 31 a 40 años.

Tabla 7:

Nivel de Educación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básica	5	62,5	62,5	62,5
	Técnica	2	25,0	25,0	87,5
	Universitaria	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

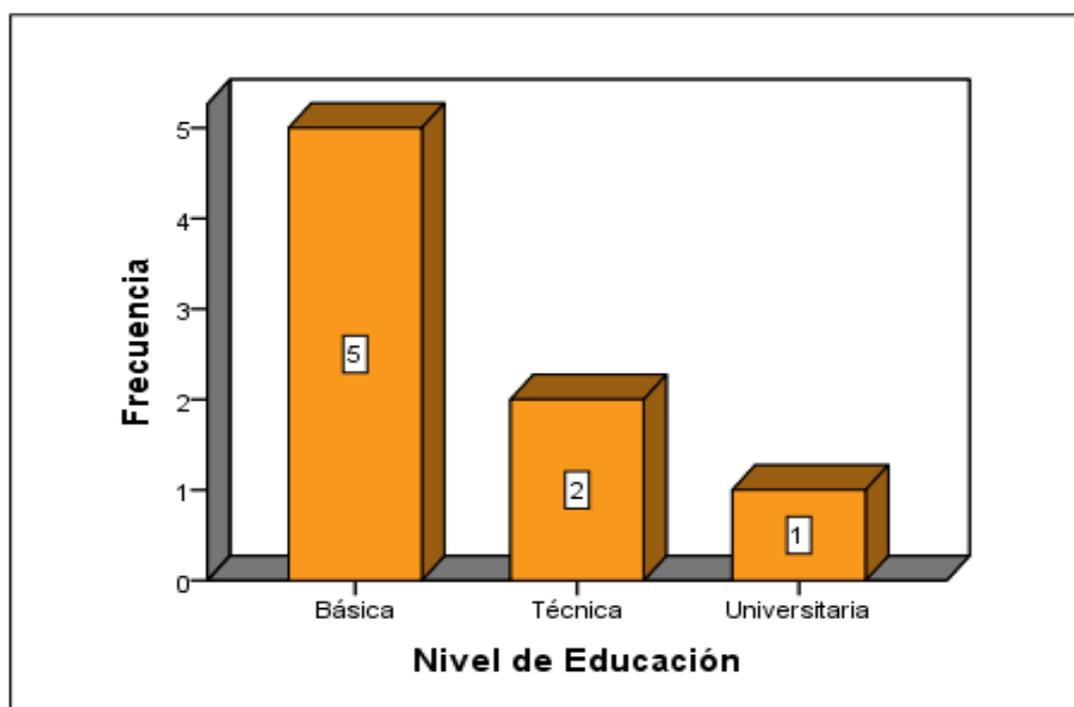


Figura 4: Nivel de Educación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara
Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

Con respecto al nivel de educación alcanzado por los trabajadores de la Municipalidad, se observa en la tabla N°7 y figura N°4, que el 62.50 % tiene un nivel de educación básica, 25% con un nivel de educación técnica, 12.50 % tiene un nivel de educación universitaria. Significa que en su mayoría los trabajadores tienen un nivel de educación básica.

Tabla 8:

Tiempo de Servicio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6 meses – 1 año	2	25,0	25,0	25,0
	2-3 años	2	25,0	25,0	50,0
	4-5 años	4	50,0	50,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

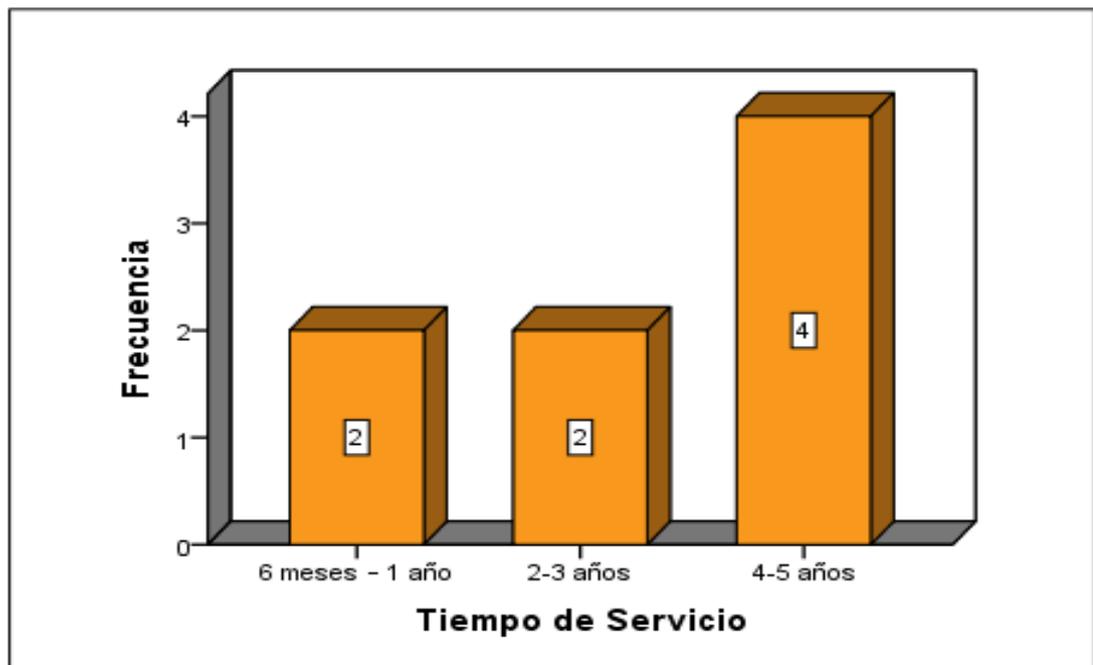


Figura 5: tiempo de servicio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara.

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 8 y figura N°5, se observa que un 25% de los trabajadores de la municipalidad viene trabajando de 6 meses a 1 año, el 25% de 2 a 3 años, seguido de un 50 % que viene trabajando de 4 a 5 años.

Tabla 9:

Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	4	20,0	20,0	20,0
	Masculino	16	80,0	80,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

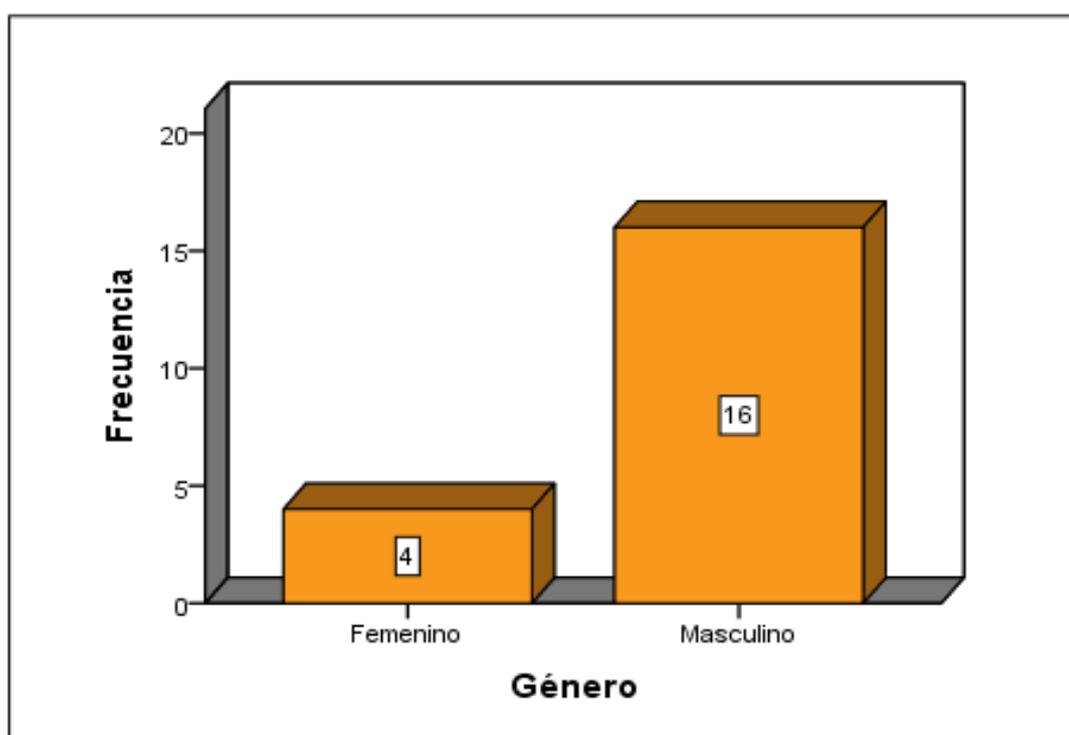


Figura 6: Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas.

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N°9 y figura N°6, se puede observar que de los 20 trabajadores encuestados el 20 % representa a 4 mujeres y el 80 % que representa a 16 varones, quienes vienen trabajando en la Municipalidad Distrital de Distrital de José María Arguedas.

Estos resultados nos indican que en la municipalidad predomina el sexo masculino según los datos estadísticos.

Tabla 10:

Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20-30 años	9	45,0	45,0	45,0
	31-40 años	9	45,0	45,0	90,0
	41-50 años	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

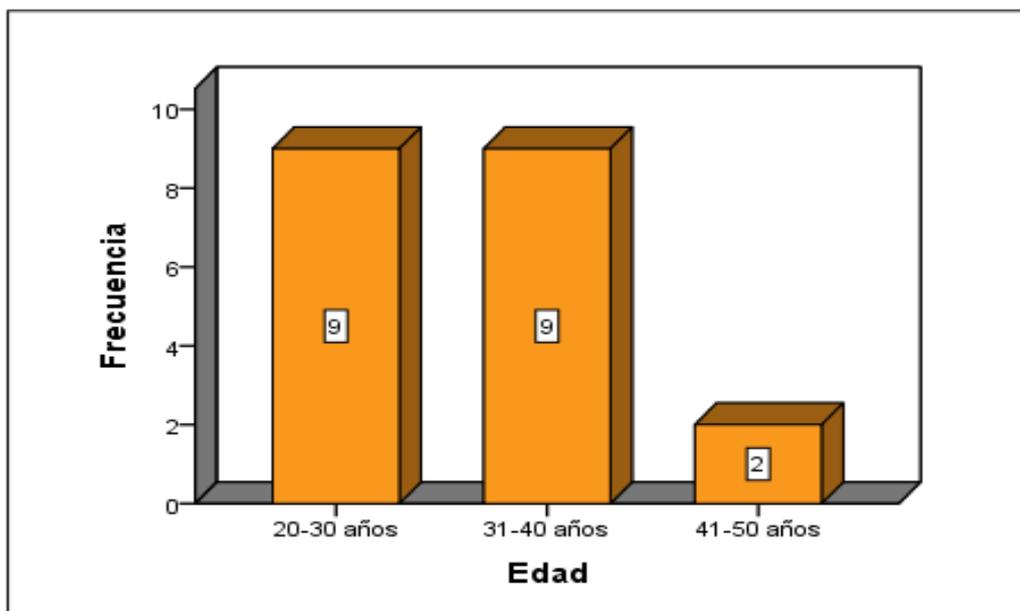


Figura 7: Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N°10 y figura N°7, se puede observar que en la municipalidad de los 20 trabajadores encuestados, el 45% que representa a 9 trabajadores tienen la edad entre 20 a 30 años, seguido de un 45 % que representa a 9 trabajadores que tienen la edad entre 31 a 40 años, seguido de un 25% que representa a los 2 trabajadores que tiene la edad entre 41 a 50 años. Este dato estadístico nos muestra que en la municipalidad hay más trabajadores entre 20 a 40 años.

Tabla 11:

Nivel de Educación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básica	3	15,0	15,0	15,0
	Técnica	8	40,0	40,0	55,0
	Universitaria	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

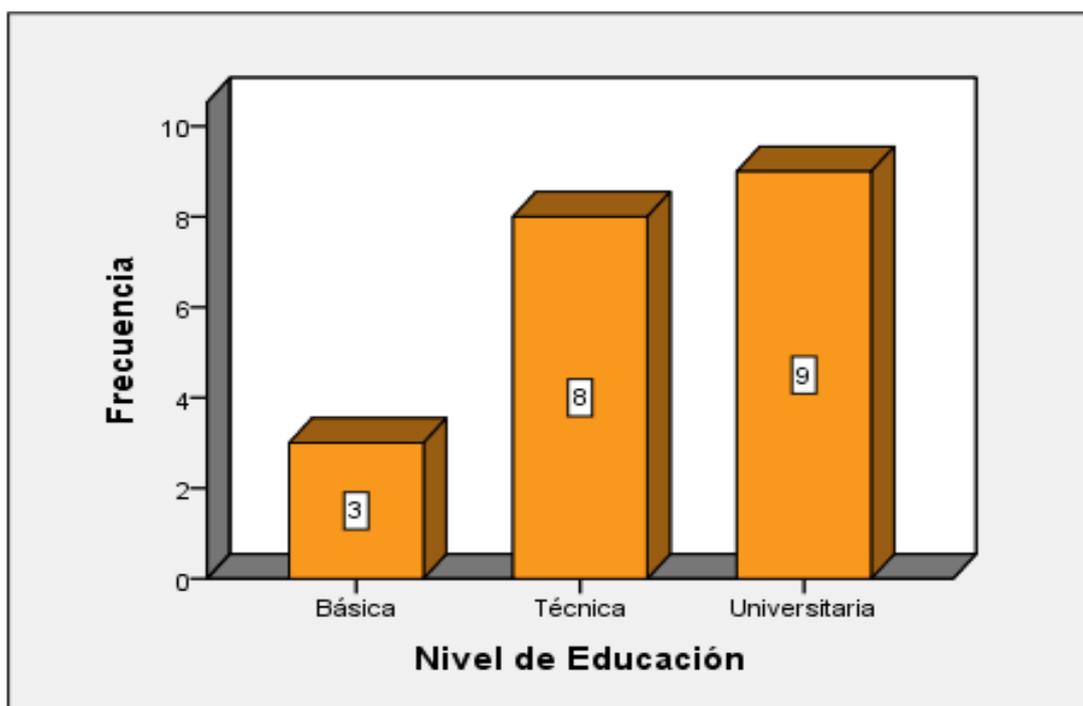


Figura 8: Nivel de Educación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

Con respecto al nivel de educación alcanzado por los trabajadores de la Municipalidad, se observa en la tabla N°11 y figura N°8, el 15 % tiene un nivel de educación básica, seguido de un 40 % con un nivel de educación técnica, seguido de un 45 % que tienen un nivel de educación universitaria. Significa que en su mayoría los trabajadores tienen un nivel de educación universitaria.

Tabla 12:

Tiempo de servicio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6 meses – 1 año	11	55,0	55,0	55,0
	2-3 años	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

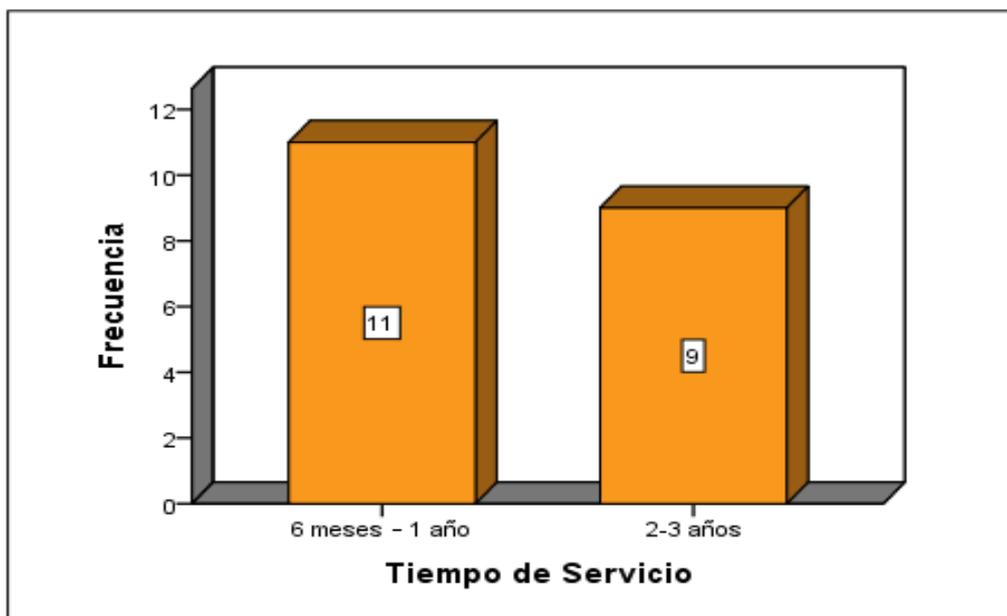


Figura 9: Tiempo de servicio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas.

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 12 y figura N°9, se observa que un 55 % de los trabajadores de la municipalidad viene trabajando de 6 meses a 1 año, seguido del 45 % de 2 a 3 años.

Tabla 13:

Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	3	15,0	15,0	15,0
	Masculino	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

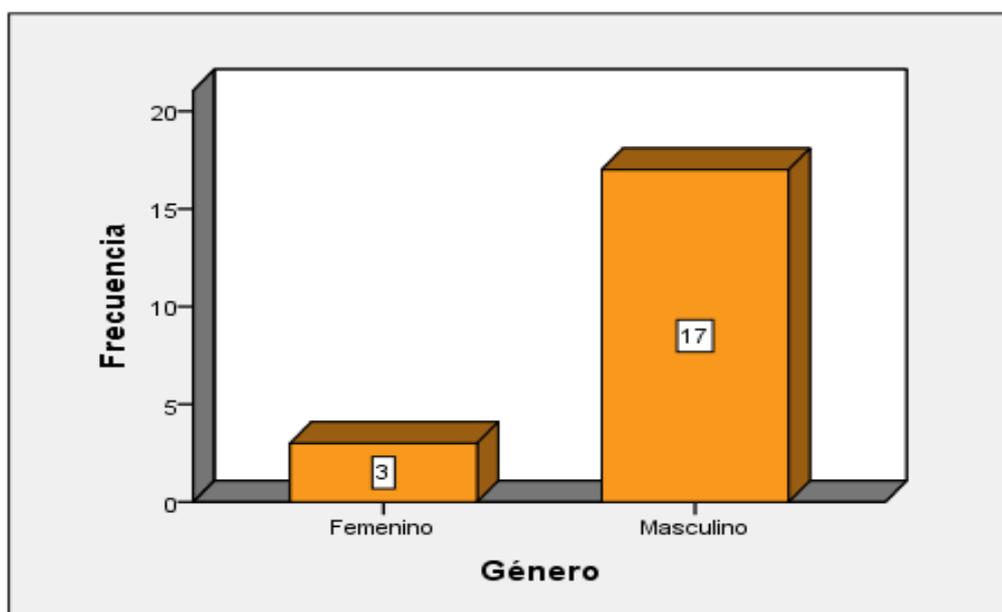


Figura 10: Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc.

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSS V23

En la tabla N°13 y figura N°10, se puede observar que de los 20 trabajadores encuestados el 15 % representa a 3 mujeres y el 85 % que representa a 17 varones, quienes vienen trabajando en la Municipalidad Distrital de Distrital de Rocchacc.

Estos resultados nos indican que en la municipalidad predomina el sexo masculino según los datos estadísticos.

Tabla 14:

Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20-30 años	5	25,0	25,0	25,0
	31-40 años	8	40,0	40,0	65,0
	41-50 años	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

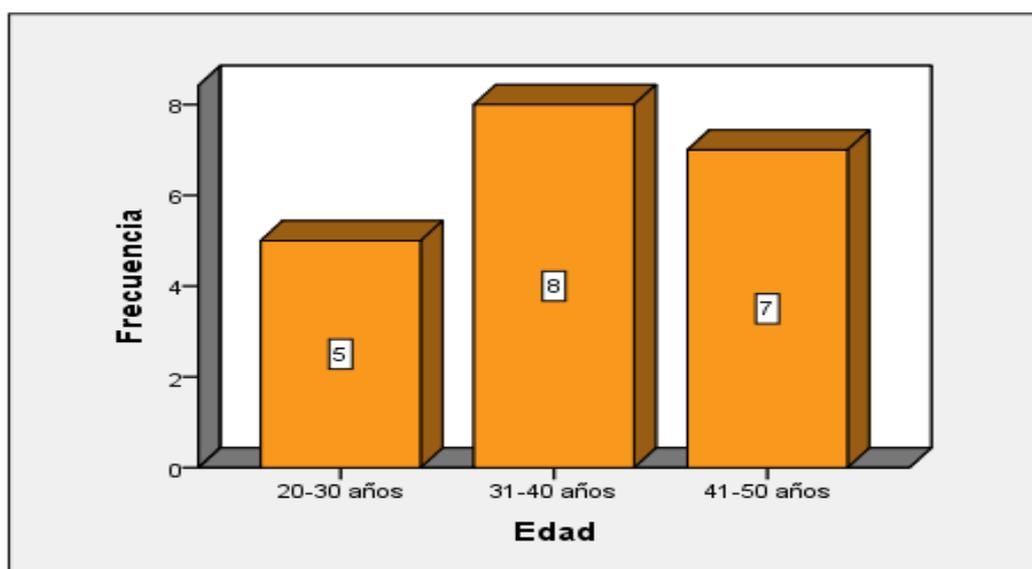


Figura 11: Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc.

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N°14 y figura N°11, se puede observar que en la municipalidad de los 20 trabajadores encuestados, el 25 % que representa a 5 trabajadores tienen la edad entre 20 a 30 años, seguido de un 40 % que representa a 8 trabajadores que tienen la edad entre 31 a 40 años, seguido de un 35 % que representa a los 7 trabajadores que tienen la edad entre 41 a 50 años. Este dato estadístico nos muestra que en la municipalidad hay más trabajadores entre 31 a 40 años.

Tabla 15:

Nivel de Educación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básica	3	15,0	15,0	15,0
	Técnica	11	55,0	55,0	70,0
	Universitaria	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

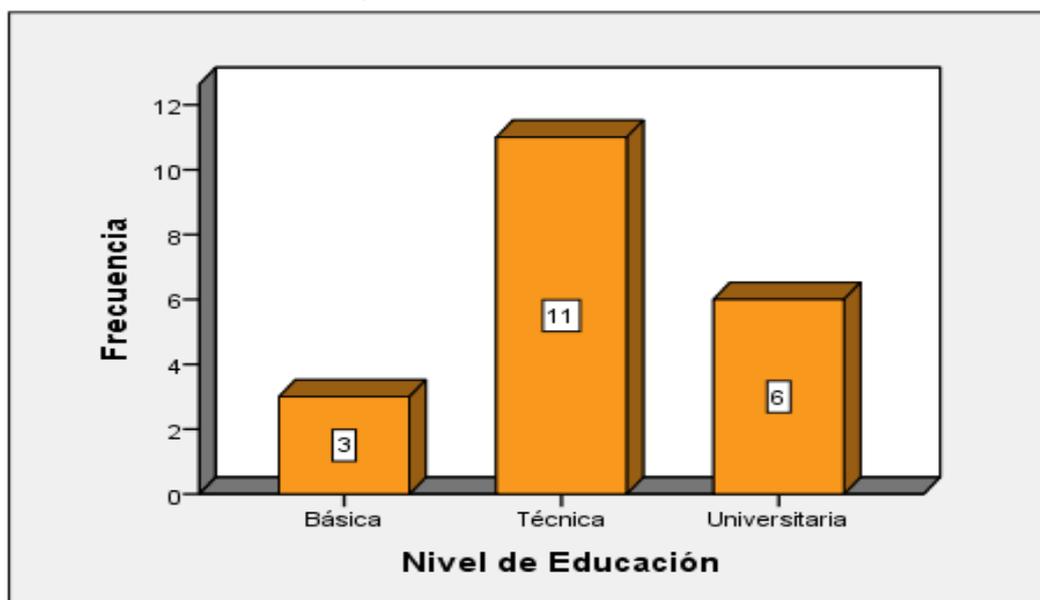


Figura 12: Nivel de Educación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc.

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

Con respecto al nivel de educación alcanzado por los trabajadores de la Municipalidad, se observa en la tabla N°15 y figura N°12, el 15 % tiene un nivel de educación básica, seguido de un 55 % con un nivel de educación técnica, seguido de un 30 % que tienen un nivel de educación universitaria. Significa que en su mayoría los trabajadores tienen un nivel de educación técnica.

Tabla 16:

Tiempo de servicio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6 meses – 1 año	9	45,0	45,0	45,0
	2-3 años	6	30,0	30,0	75,0
	4-5 años	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

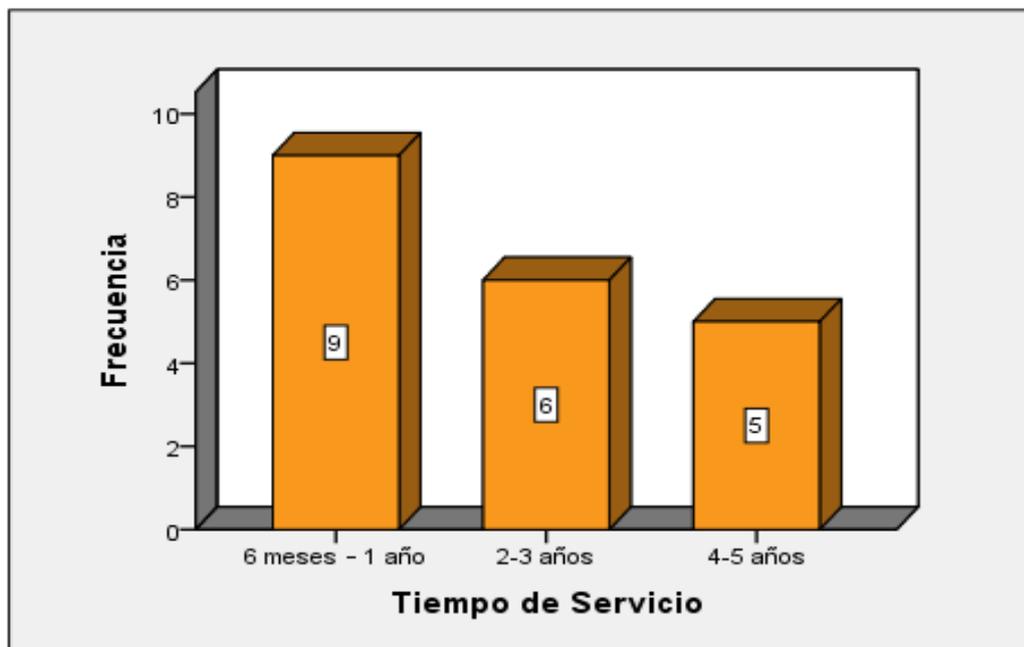


Figura 13: Tiempo de servicio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc.

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 16 y figura N°13, se observa que un 45 % de los trabajadores de la municipalidad viene trabajando de 6 meses a 1 año, el 30% de 2 a 3 años, seguido del 25 % de 4 a 5 años.

4.1.3. Distribución de frecuencias de la investigación agrupada por cada dimensión.

V1: Clima laboral

Tabla 17:
Clima Laboral en la Municipalidad Distrital De Chiara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	6	75,0	75,0	75,0
	De Acuerdo	2	25,0	25,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

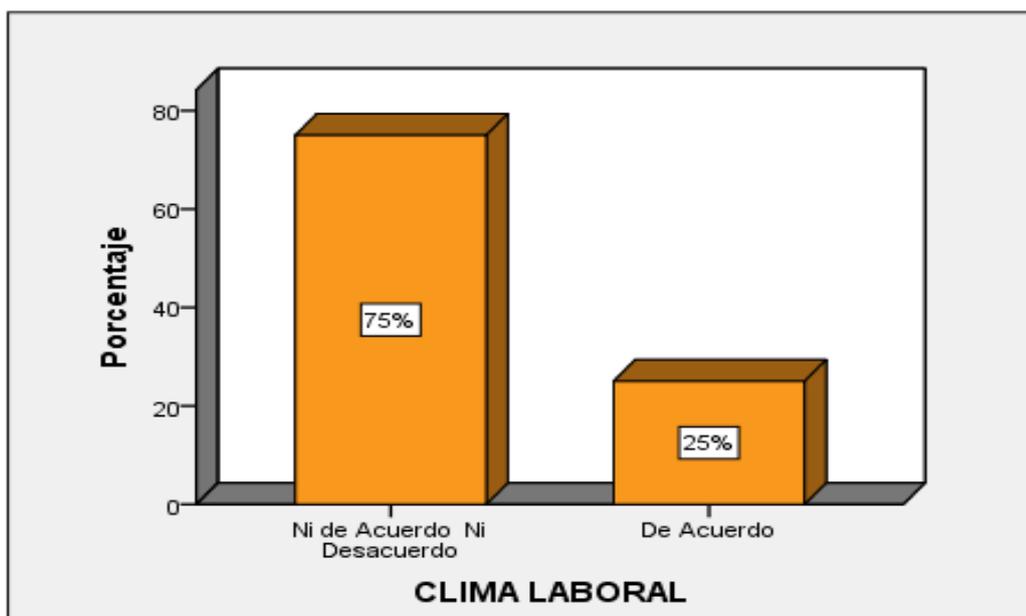


Figura 14: Clima Laboral Municipalidad Distrital de Chiara

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 17 y la figura N°14, se puede observar que el 75 % de los trabajadores encuestados señalan que casi nunca existió un clima laboral, mientras que el 25 % de los trabajadores encuestados manifiestan que si están de acuerdo con el clima laboral que existe en la municipalidad distrital de Chiara.

Tabla 18:
Clima Laboral Municipalidad Distrital de José María Arguedas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	De Acuerdo	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

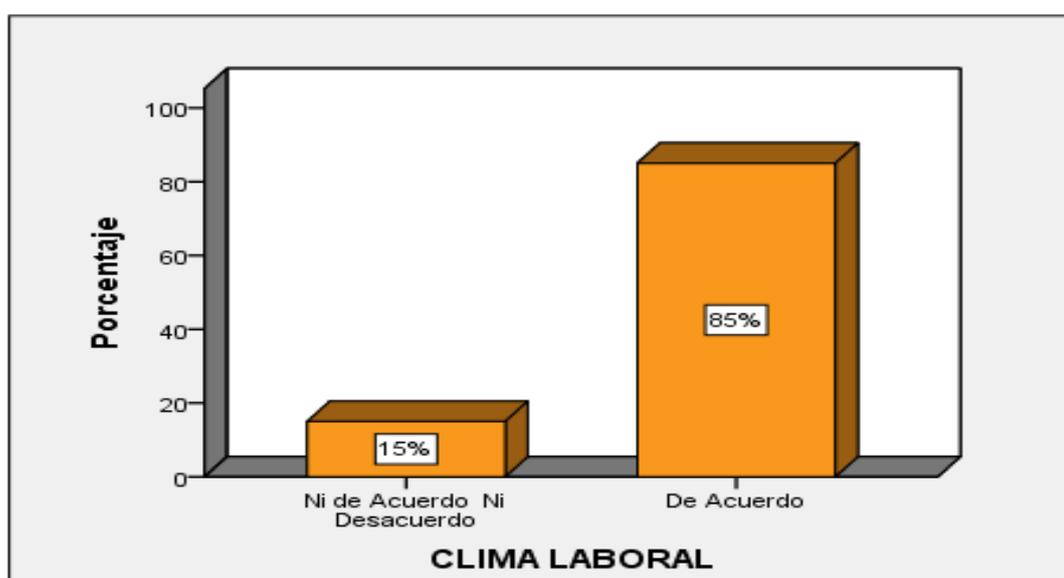


Figura 15: Clima Laboral Municipalidad Distrital de José María Arguedas

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 18 y la figura N°15, se puede observar que el 85 % de los trabajadores encuestados señalan que están de acuerdo en cuanto clima laboral, mientras que el 15 % de los trabajadores encuestados manifiestan que no están ni de acuerdo ni desacuerdo con el clima laboral que existe en la municipalidad distrital de José María Arguedas.

Tabla 19:

Clima Laboral Municipalidad Distrital de Rocchacc

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	De Acuerdo	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

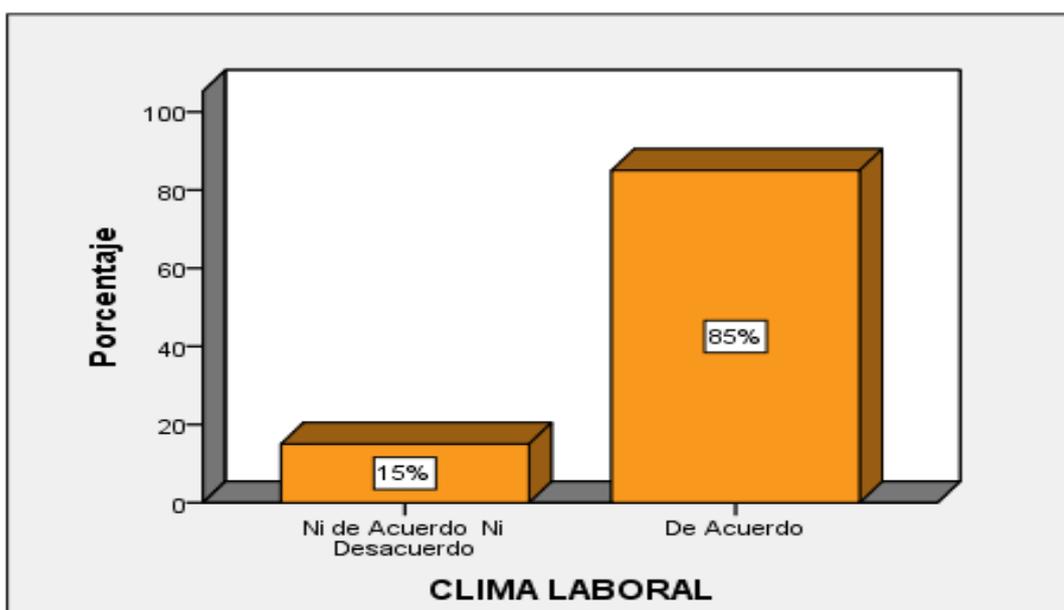


Figura16: Clima Laboral Municipalidad Distrital de Rocchacc

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 19 y la figura N°16, se puede observar que el 85 % de los trabajadores encuestados señalan que están de acuerdo en cuanto clima laboral, mientras que el 15 % de los trabajadores encuestados manifiestan que no están ni de acuerdo ni desacuerdo con el clima laboral que existe en la municipalidad distrital de Rocchacc.

Dimensión 1: Realización Personal

Tabla 20:
Realización personal Municipalidad Distrital de Chiara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	5	62,5	62,5	62,5
	De Acuerdo	2	25,0	25,0	87,5
	Totalmente De Acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

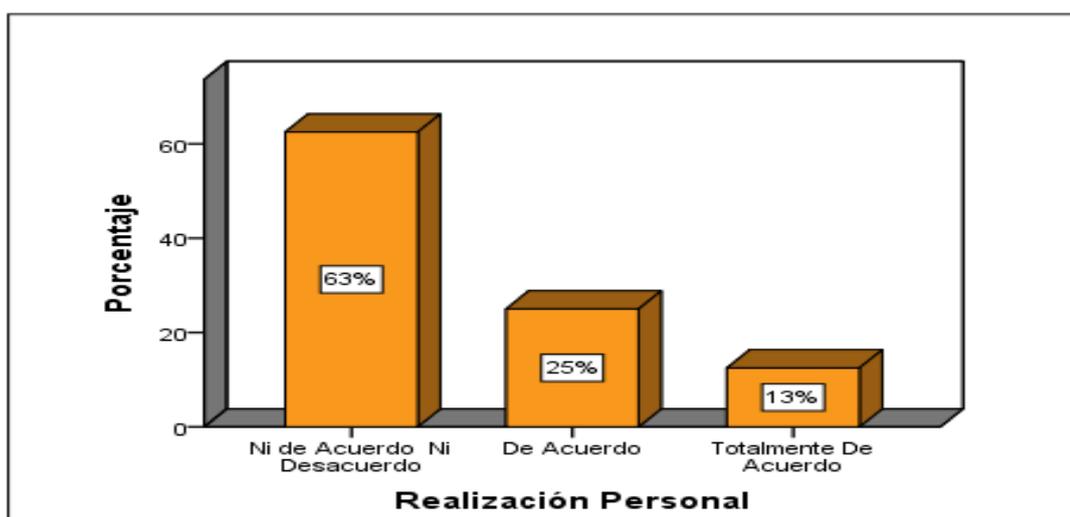


Figura 17: Realización personal Municipalidad Distrital de Chiara

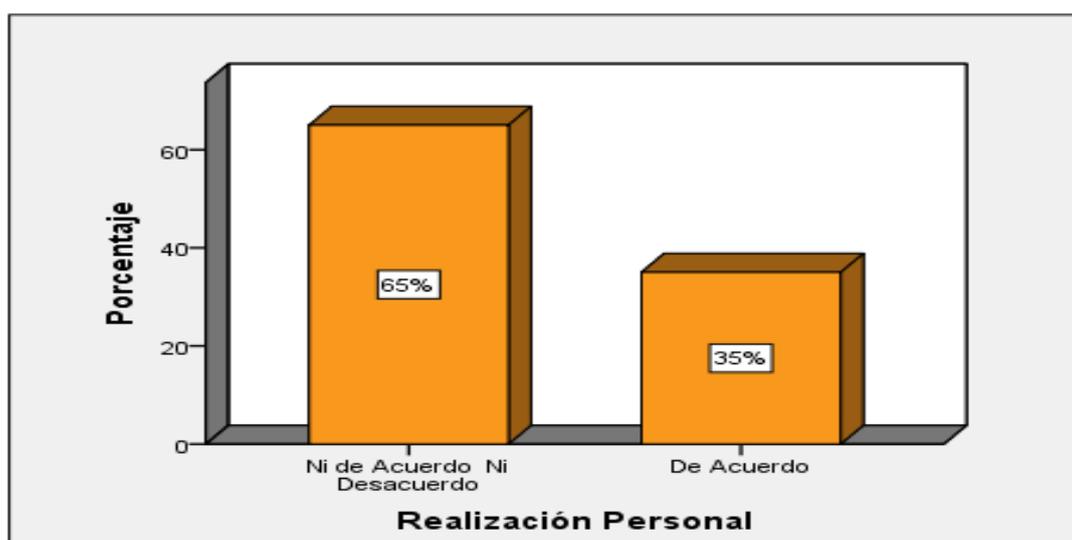
Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 20 y figura N° 17, se aprecia los resultados en base a la dimensión planteada y resuelta por los trabajadores de la municipalidad, se puede observar que el 63% que representa a los 5 trabajadores encuestados señalan que casi nunca se preocupan por la realización personal de los trabajadores, mientras que el 25 % que representa a 2 trabajadores encuestados señalan que están de acuerdo en el interés que le pone la municipalidad en cuanto a la realización personal. En conclusión el resultado revela que la municipalidad no le está dando el interés adecuado para la realización de su personal.

Tabla 21:

Realización personal Municipalidad Distrital de José María Arguedas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	13	65,0	65,0	65,0
	De Acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia**Figura 18:** Realización personal Municipalidad Distrital José María Arguedas**Fuente:** Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 21 y figura N° 18, se puede observar que el 65 % que representa a 13 trabajadores encuestados manifiestan que casi nunca hubo ni hay interés por la realización personal, mientras un 35 % que representa a 7 trabajadores encuestados señalan que si hubo interés en este aspecto y están de acuerdo en el interés que le pone la municipalidad frente a la realización personal de cada trabajador. En conclusión el resultado revela que la municipalidad no le está dando el interés adecuado para la realización de su personal.

Tabla 22:
Realización personal Municipalidad Distrital de Rocchacc.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	9	45,0	45,0	45,0
	De Acuerdo	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

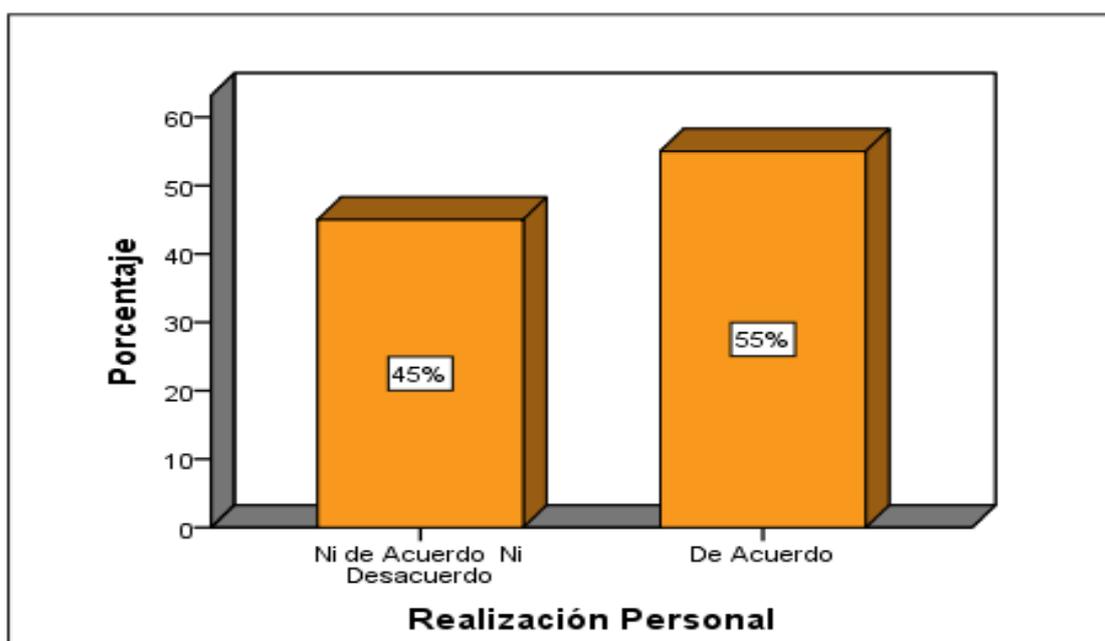


Figura19: Realización personal Municipalidad Distrital de Rocchacc.

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 22 y figura N° 19, se puede observar que el 55 % que representa a 11 trabajadores encuestados manifiestan que está de acuerdo por cómo se ha ido dando la importancia en cuanto a la realización del personal de los trabajadores, mientras que un 45% que representa a 9 trabajadores encuestados señalan que no hay interés por la realización personal de sus trabajadores. En conclusión el resultado revela que la Municipalidad Distrital de Rocchacc si le está dando la importancia que se merece en cuanto al interés de la realización personal a sus trabajadores.

Dimensión 2: Involucramiento Laboral

Tabla 23:

Involucramiento Laboral Municipalidad Distrital de Chiara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	5	62,5	62,5	62,5
	Totalmente De Acuerdo	3	37,5	37,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

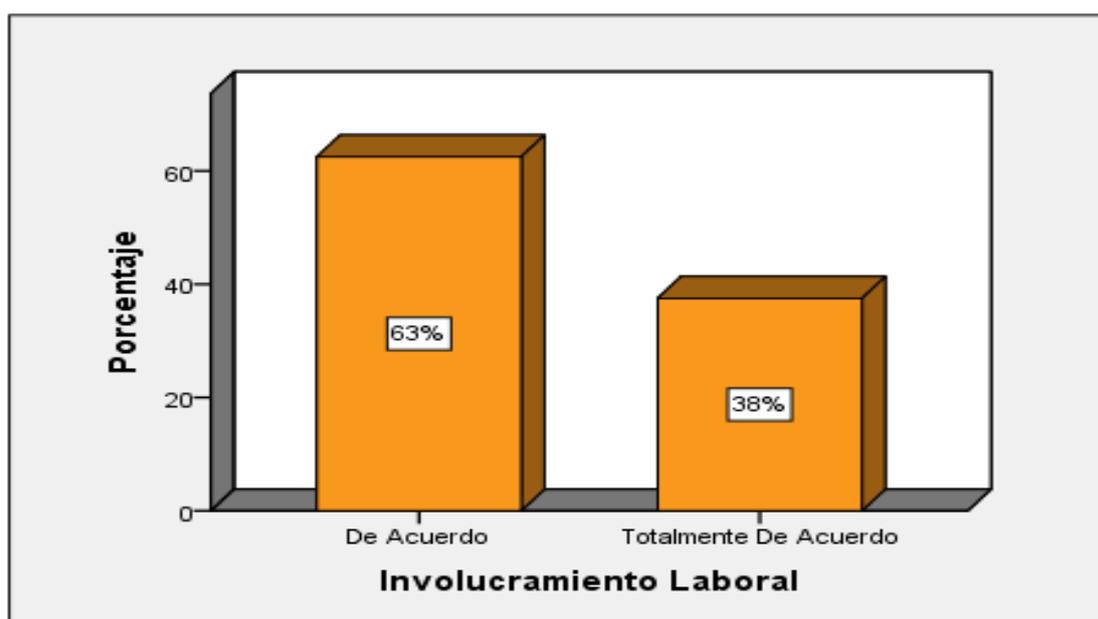


Figura 20: Involucramiento Laboral Municipalidad Distrital de Chiara

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 23 y figura N° 20, se puede observar que el 63 % que representa a 5 trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo con el involucramiento laboral que tienen cada uno en la municipalidad, mientras que un 38% que representa a 3 trabajadores encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo con el involucramiento laboral. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Chiara los trabajadores se sienten muy identificados con el involucramiento laboral.

Tabla 24:
Involucramiento Laboral Municipalidad Distrital de José María Arguedas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	9	45,0	45,0	45,0
	Totalmente De Acuerdo	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

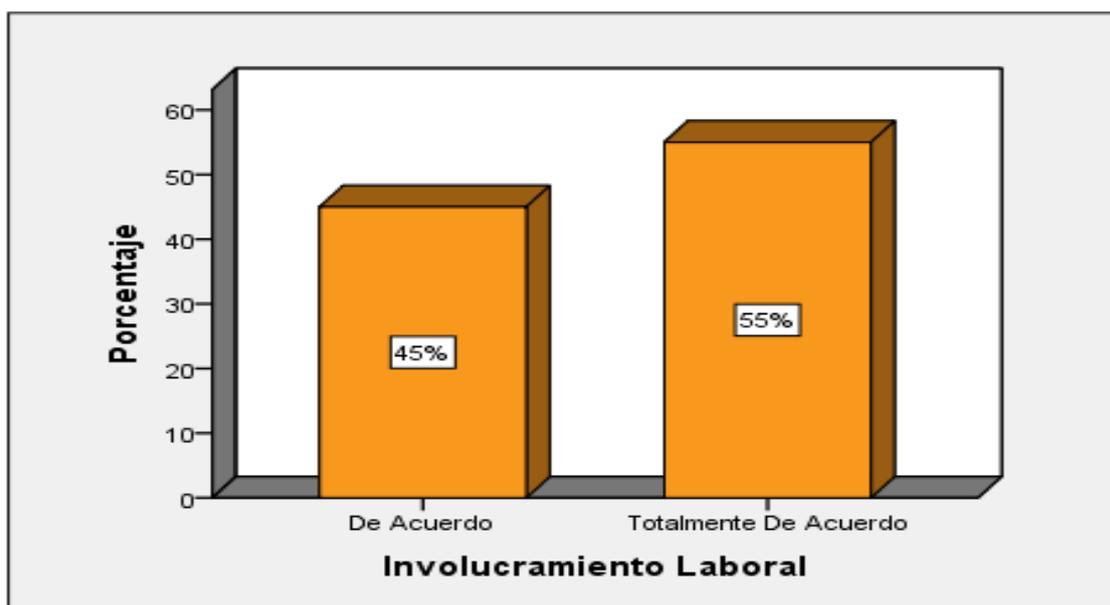


Figura 21: Involucramiento Laboral Municipalidad Distrital de José María Arguedas

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 24 y figura N° 21, se puede observar que el 55 % que representa a 11 trabajadores encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo con el involucramiento laboral que tienen frente a la municipalidad, mientras que un 45% que representa a 9 trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo con el involucramiento laboral. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas los trabajadores se sienten muy identificados con el involucramiento laboral.

Tabla 25:

Involucramiento Laboral Municipalidad Distrital de Rocchacc

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	De Acuerdo	11	55,0	55,0	60,0
	Totalmente De Acuerdo	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

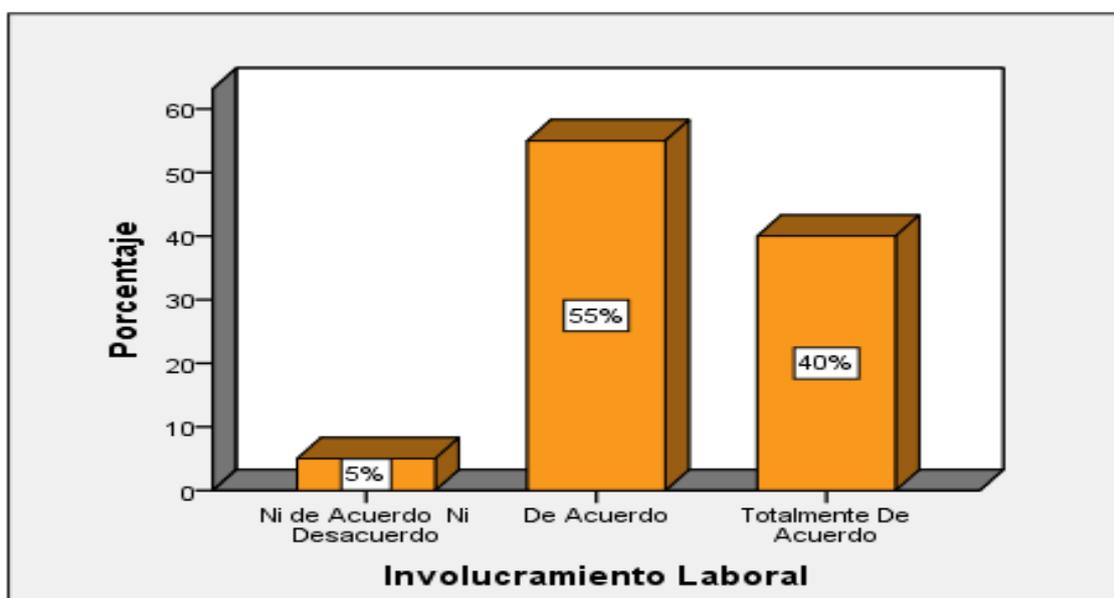


Figura 22: Involucramiento Laboral Municipalidad Distrital de Rocchacc

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 25 y figura N° 22, se puede observar que el 55 % que representa a 11 trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo con el involucramiento laboral que tienen frente a la municipalidad, mientras que un 44 % que representa a 8 trabajadores encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo con el involucramiento laboral. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Rocchacc los trabajadores están identificados con el involucramiento laboral.

Dimensión 3: Supervisión.

Tabla 26:
Supervisión Municipalidad Distrital de Chiara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	3	37,5	37,5	37,5
	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	4	50,0	50,0	87,5
	De Acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

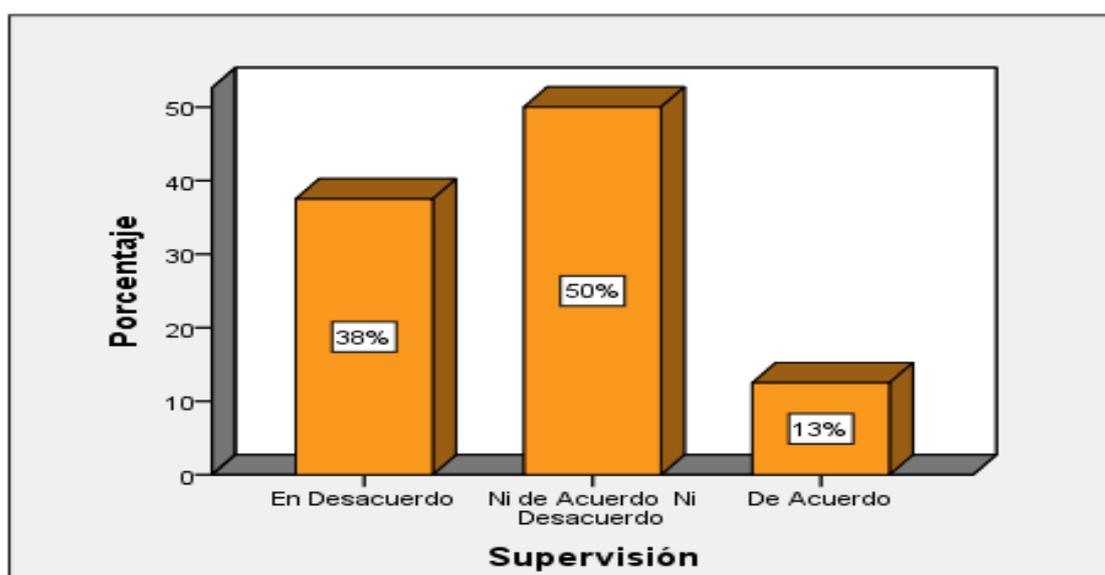


Figura 23: Supervisión Municipalidad Distrital de Chiara

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 26 y figura N° 23, se puede observar que el 50 % que representa a 4 trabajadores encuestados manifiestan que no están ni de acuerdo ni desacuerdo en cuanto a la supervisión porque existe algunos aspectos que se han descuidado, mientras que un 38 % que representa a los 3 trabajadores encuestados manifiestan que están en desacuerdo en cuanto a la supervisión. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Chiara los trabajadores no recibe la supervisión adecuada para realizar su trabajo.

Tabla 27:
Supervisión Municipalidad Distrital de José María Arguedas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	7	35,0	35,0	40,0
	De Acuerdo	11	55,0	55,0	95,0
	Totalmente De Acuerdo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

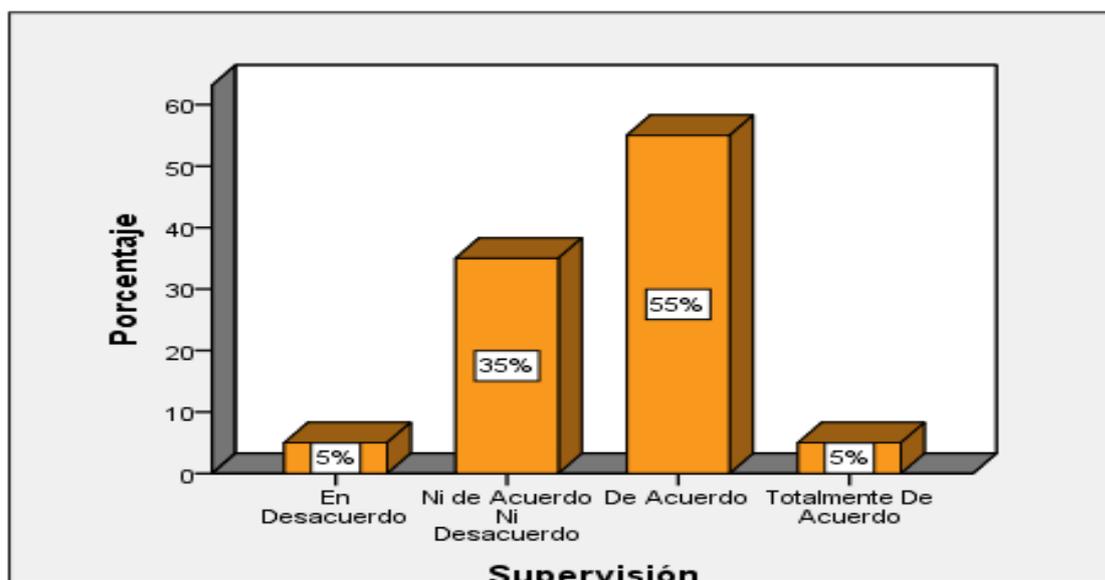


Figura 24: Supervisión Municipalidad Distrital de José María Arguedas

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 27 y figura N° 24, se puede observar que el 55 % que representa a 11 trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo con la supervisión que existe en la municipalidad, mientras que un 35 % que representa a los 7 trabajadores encuestados manifiestan que están casi nunca se contó con la supervisión. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas los trabajadores cuentan con la supervisión adecuada en su trabajo.

Tabla 28:
Supervisión Municipalidad Distrital de Rocchacc

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	13	65,0	65,0	70,0
	De Acuerdo	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

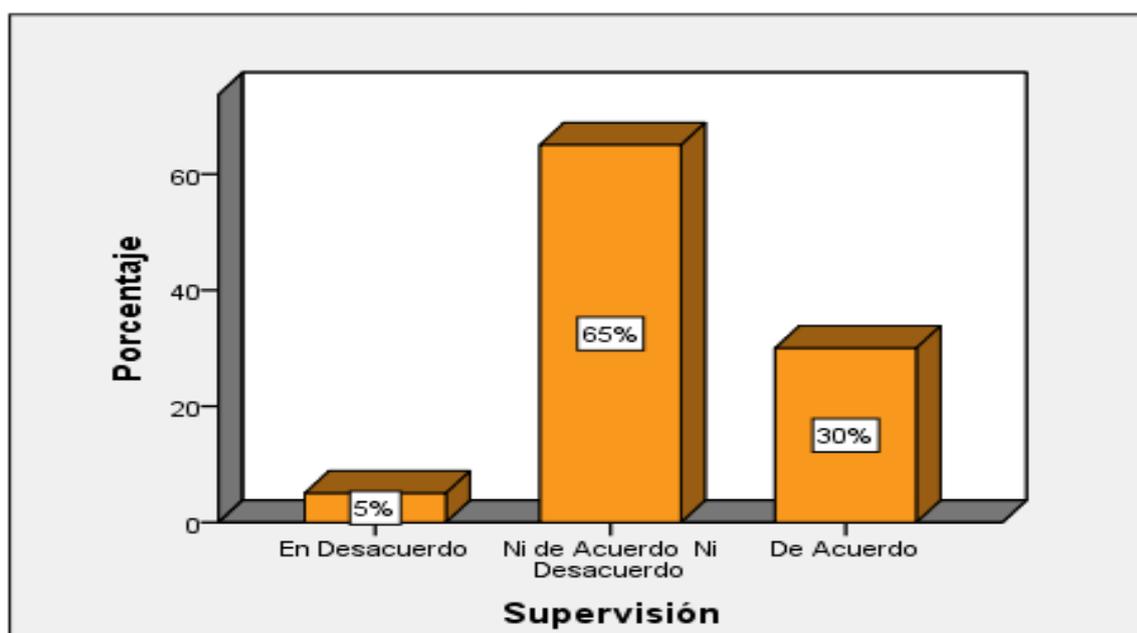


Figura 155: Supervisión Municipalidad Distrital de Rocchacc

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 28 y figura N° 25, se puede observar que el 65 % que representa a 13 trabajadores encuestados manifiestan que casi nunca se ha dado la supervisión adecuada en el trabajo que vienen realizando, mientras que un 30 % que representa a los 6 trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo con la supervisión. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Rocchacc los trabajadores casi nunca han contado con la supervisión adecuada en su trabajo.

Dimensión 4: Comunicación

Tabla 29:
Comunicación Municipalidad Distrital de Chiara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	3	37,5	37,5	37,5
	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	4	50,0	50,0	87,5
	De Acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

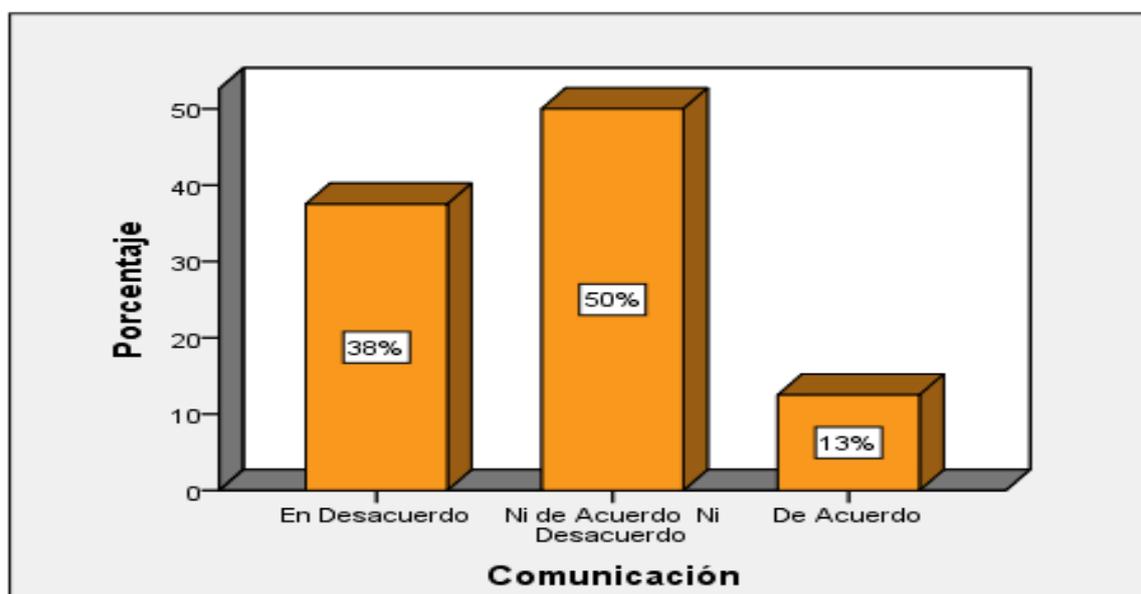


Figura 26: Comunicación Municipalidad Distrital de Chiara

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 29 y figura N° 26, se puede observar que el 50 % que representa a 4 trabajadores encuestados manifiestan que casi nunca se está dando una comunicación adecuada, mientras que un 38 % que representa a los 3 trabajadores encuestados manifiestan que están en desacuerdo ya que no existe una comunicación adecuada. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Chiara se ha perdido el interés en cuanto a la comunicación.

Tabla 30:
Comunicación Municipalidad Distrital de José María Arguedas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	7	35,0	35,0	40,0
	De Acuerdo	12	60,0	60,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

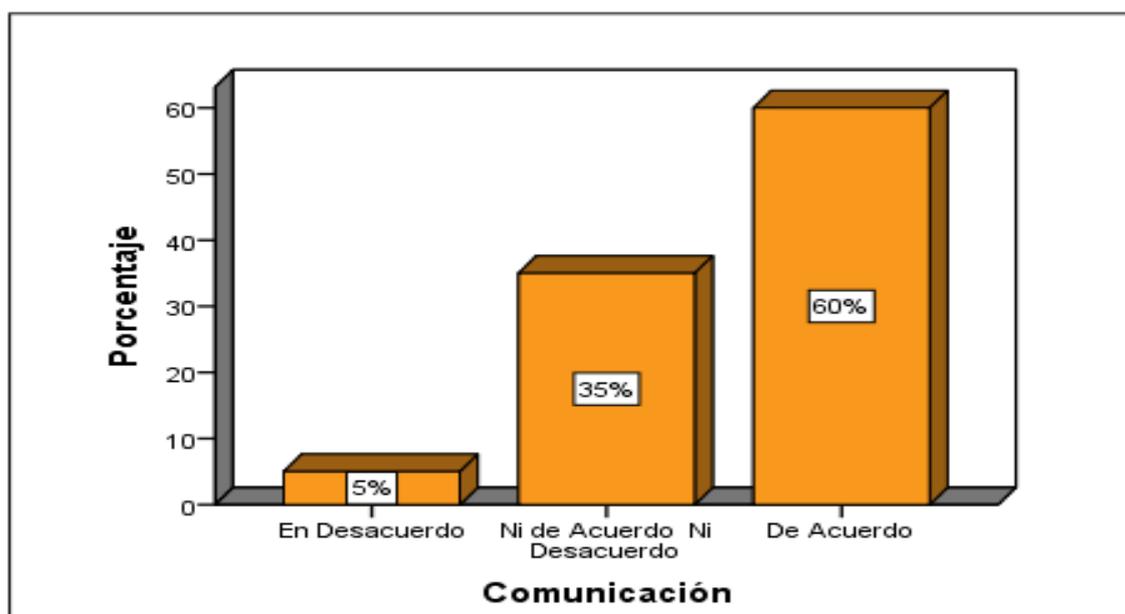


Figura 27: Comunicación Municipalidad Distrital de José María Arguedas

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 30 y figura N° 27, se puede observar que el 60 % que representa a 12 trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo y que existe una comunicación adecuada, mientras que un 35 % que representa a los 7 trabajadores encuestados manifiestan que no están ni de acuerdo ni desacuerdo con la comunicación en la municipalidad. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas si existe una buena comunicación de dentro de la municipalidad.

Tabla 31:
Comunicación Municipalidad Distrital de Rocchacc

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	De Acuerdo	15	75,0	75,0	95,0
	Totalmente De Acuerdo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

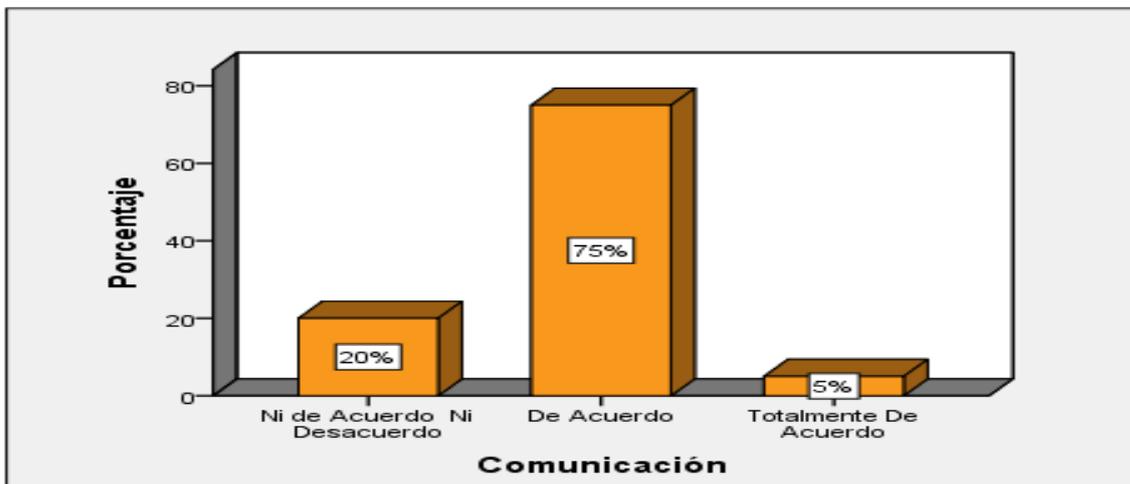


Figura 28: Comunicación Municipalidad Distrital de Rocchacc

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 31 y figura N° 28, se puede observar que el 75 % que representa a 15 trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo, mientras que un 20 % que representa a 4 trabajadores encuestados manifiestan que no están ni de acuerdo ni desacuerdo con la comunicación en la municipalidad. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Rocchacc si existe una adecuada comunicación.

Dimensión 5: Condiciones Laborales

Tabla 32:

Condiciones Laborales Municipalidad Distrital de Chiara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	3	37,5	37,5	37,5
	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	4	50,0	50,0	87,5
	De Acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

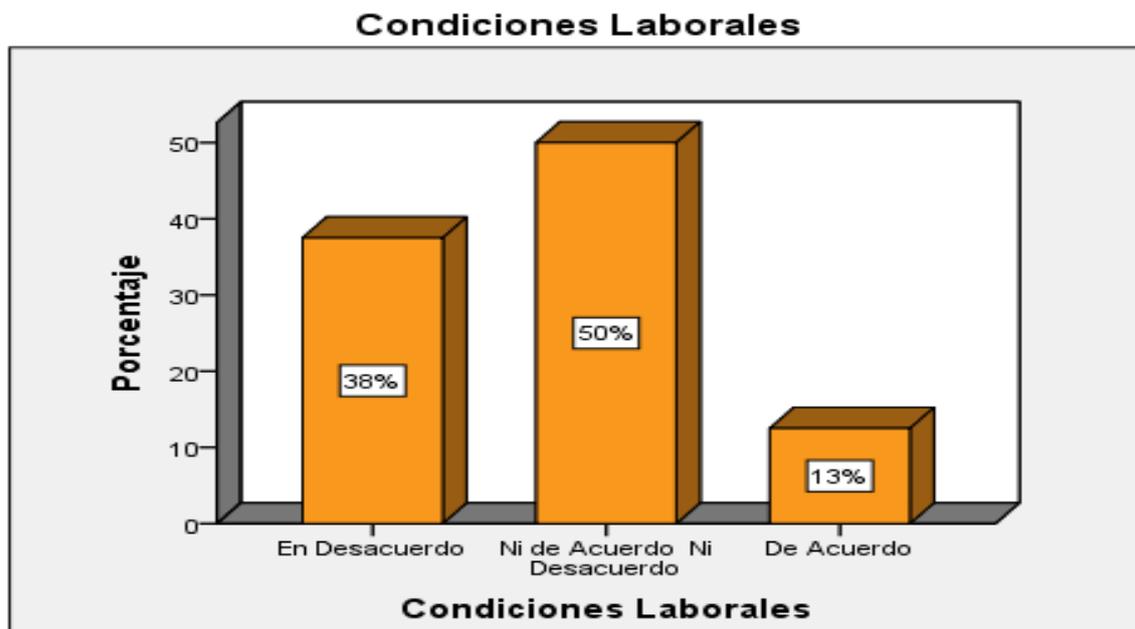


Figura 29: Condiciones Laborales Municipalidad Distrital de Chiara

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 32 y figura N° 29, se puede observar que el 50 % que representa a 4 trabajadores encuestados manifiestan que están ni de acuerdo ni desacuerdo a las condiciones laborales que se ha venido dando, mientras que un 38 % que representa a 3 trabajadores encuestados manifiestan que están en desacuerdo. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Chiara que casi nunca se contó con las buenas condiciones laborales.

Tabla 33:

Condiciones Laborales Municipalidad Distrital de José María Arguedas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	5	25,0	25,0	30,0
	De Acuerdo	13	65,0	65,0	95,0
	Totalmente De Acuerdo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

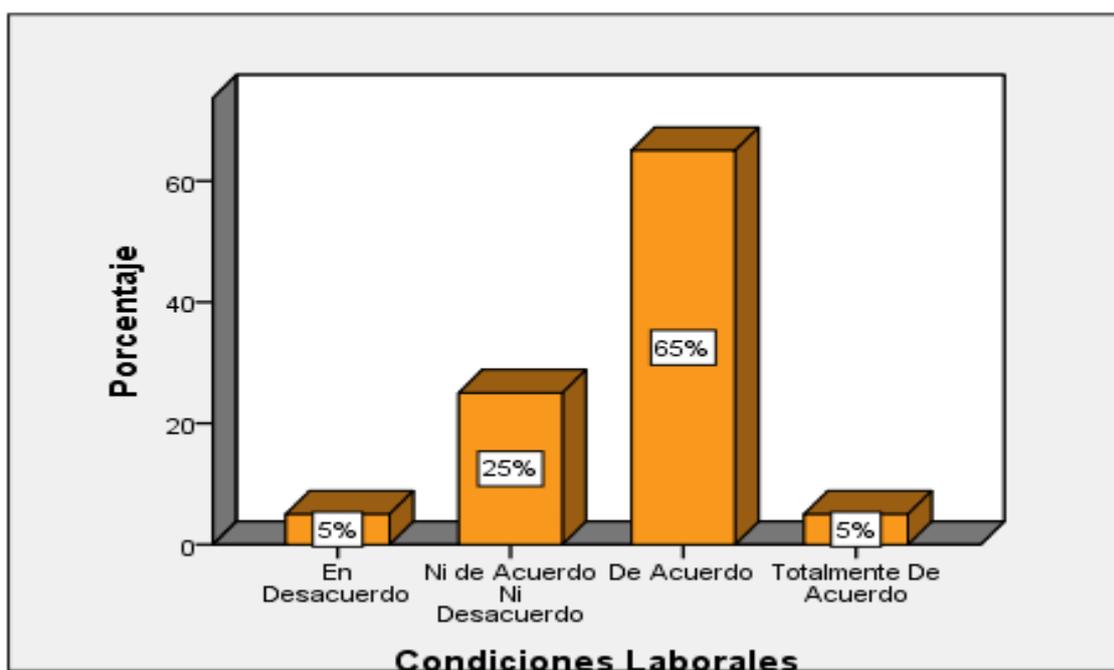


Figura 30: Condiciones Laborales Municipalidad Distrital de José María Arguedas

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 33 y figura N° 30, se puede observar que el 65 % que representa a 13 trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo a las condiciones laborales en la municipalidad, mientras que un 25 % que representa a 5 trabajadores encuestados manifiestan que están ni de acuerdo ni desacuerdo. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas están de acuerdo con respecto a las condiciones laborales que se viene dando.

Tabla 34:
Condiciones Laborales Municipalidad Distrital de Rocchacc

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	9	45,0	45,0	45,0
	De Acuerdo	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

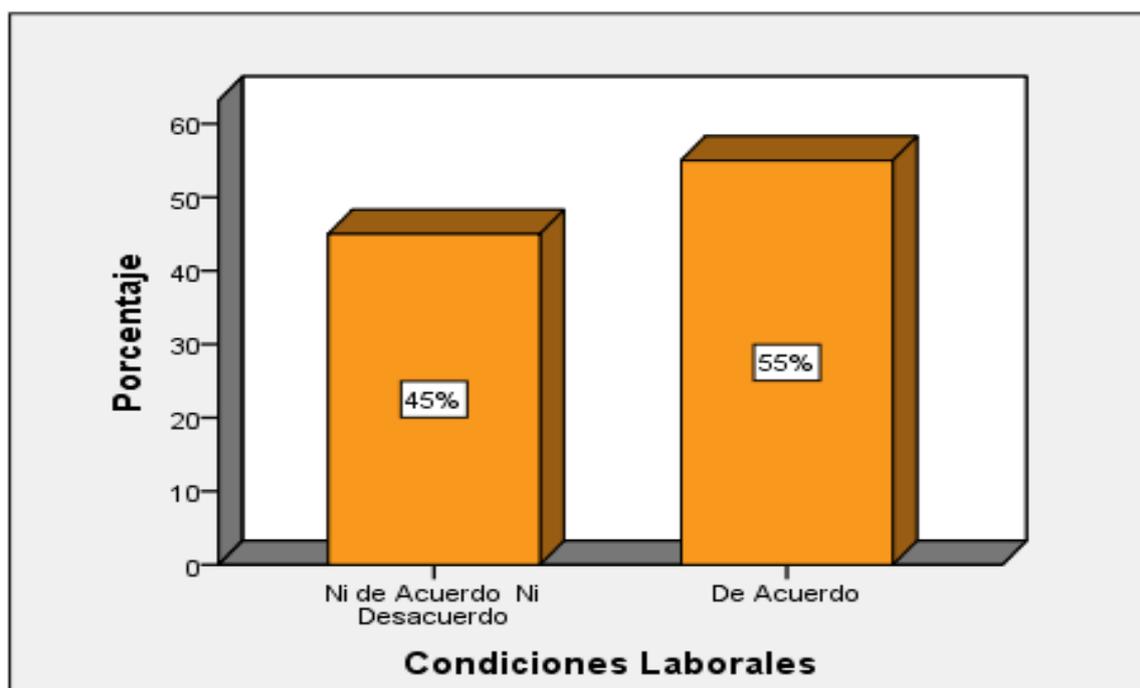


Figura 31: Condiciones Laborales Municipalidad Distrital de Rocchacc

Fuente: Elaboración propia, obtenida de la encuestas en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc y procesada en el programa estadístico SPSSV23

En la tabla N° 34 y figura N° 31, se puede observar que el 55 % que representa a los 11 trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo a las condiciones laborales en la municipalidad, mientras que un 45 % que representa a 9 trabajadores encuestados manifiestan que están ni de acuerdo ni desacuerdo. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Rocchacc están de acuerdo con respecto a las condiciones laborales que se viene dando.

ESTRATEGIA A UTILIZAR PARA CONTAR CON UN BUEN CLIMA LABORAL EN LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE CHIARA, JOSÉ MARÍA ARGUEADS Y ROCCHACC.

Tabla 35:

Comparación del clima laboral en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc

CLIMA LABORAL	M.D CHIARA	M.D.JOSE MARIA ARGUEDAS	M.D ROCCHACC
Realización Personal	22%	17%	19%
Involucramiento Laboral	27%	25%	23%
Supervisión	17%	19%	18%
Comunicación	17%	19%	21%
Condiciones Laborales	17%	20%	19%
TOTAL DE LA MUESTRA	100%	100%	100%

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 35 se puede observar que en la Municipalidad Distrital de Chiara se deberá de proponer estrategia en los 3 aspectos del clima laboral en cuanto a la supervisión, comunicación, condiciones laborales, en el caso de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas será en las dimensiones de realización personal, supervisión, comunicación, por otro lado en la Municipalidad Distrital de Rocchacc será en cuanto a la supervisión, realización personal y condiciones laborales.

Estas son las dimensiones donde se muestra debilidades que no permiten al desarrollo adecuado a los trabajadores en la municipalidad, esto influye en la satisfacción de los servidores públicos.

ESTRATEGIA A UTILIZAR EN CUANTO A LA DIMENSION N° 1 REALIZACION PERSONAL

Tabla36:

Comparación de la Dimensión N°1 Realización Personal del clima laboral en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc

REALIZACION PERSONAL	M.D CHIARA	M.D.JOSE MARIA ARGUEDAS	M.D ROCCHACC
¿Los jefes promueven la capacitación que necesitan sus trabajadores?	23%	26%	26%
¿Los responsables de las diferentes áreas siempre expresaron reconocimiento por los logros que alcanzaron los trabajadores?	22%	23%	21%
¿La Municipalidad siempre promovió el desarrollo personal de los trabajadores?	23%	21%	24%
¿En el trabajo que desempeña usted, afronta los nuevos retos que se presenta?	32%	30%	29%
TOTAL DE LA MUESTRA	100%	100%	100%

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 36 en cuanto a los ítems de la dimensión Realización Personal en la Municipalidad Distrital de Chiara se deberá de utilizar la estrategia que mejore el reconocimiento que deben tener los jefes de cada área para los trabajadores , en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas se deberá utilizar estrategia en cuanto al desarrollo personal de los trabajadores, caso Municipalidad Distrital de Rocchacc se deberá de utilizar la estrategia en cuanto al reconocimiento que deben de hacer los jefes de área a los trabajadores por los logros alcanzado en sus diferentes funciones.

ESTRATEGIA A UTILIZAR EN CUANTO A LA DIMENSION N° 2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Tabla37:

Comparación de la Dimensión N°2 involucramiento laboral del clima laboral en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc

INVOLUCRAMIENTO LABORAL	M.D CHIARA	M.D.JOSE MARIA ARGUEDAS	M.D ROCCHACC
¿Considera usted que siempre se sintió comprometido con el éxito de la Municipalidad?	35%	35%	34%
¿Siempre en su oficina se hizo mejor las cosas?	33%	32%	34%
¿Los servicios que son brindados por la Municipalidad, son motivo de orgullo para usted?	32%	33%	32%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 37 en cuanto a la Dimensión de involucramiento laboral en la Municipalidad Distrital de Rocchacc se buscara de qué personal se sienta más comprometido e identificado con los servicios que viene brindando la municipalidad, caso la Municipalidad Distrital de José María Arguedas, se buscara hacer cada vez mucho mejor el trabajo que viene realizando en sus área de trabajo, caso Municipalidad Distrital de Rocchacc al igual que en la Municipalidad de Chiara se debe trabajar en cuanto al compromiso y orgullo que deben tener los servidores frente al trabajo que bien realizando en la municipalidad.

ESTRATEGIA A UTILIZAR EN CUANTO A LA DIMENSION N° 3 SUPERVISION

Tabla 38:

Comparación de la Dimensión N°3 Supervisión del clima laboral en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc

SUPERVISIÓN	M.D CHIARA	M.D.JOSE MARIA ARGUEDAS	M.D ROCCHACC
¿El directivo brinda apoyo para superar los inconvenientes que se puedan presentar en cada área de trabajo?	34%	32%	34%
¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	34%	38%	33%
¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?	32%	30%	33%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 38 en cuanto a la supervisión, en la Municipalidad Distrital de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc los objetivos que debe cumplir cada trabajador no están claramente definidos se muestra una debilidad en los tres municipios investigados.

ESTRATEGIA A UTILIZAR EN CUANTO A LA DIMENSION N° 4 COMUNICACIÓN

Tabla 39:

Comparación de la Dimensión N°3 comunicación del clima laboral en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc

COMUNICACIÓN	M.D CHIARA	M.D.JOSE MARIA ARGUEDAS	M.D ROCCHACC
¿Se cuenta con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo?	21%	19%	17%
¿Existe una adecuada comunicación entre todos los trabajadores?	18%	18%	20%
¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas?	20%	20%	22%
¿Ante alguna dificultad que se presente recibe la ayuda necesaria?	19%	19%	18%
¿En la Municipalidad se afronta y se superaron los obstáculos?	22%	24%	23%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 39 en cuanto a la dimensión de comunicación en la Municipalidad Distrital de Chira cuando se presenta alguna dificultad en las áreas de su trabajo no se cuenta con la ayuda necesaria para poder resolverlo y esto genera malestar en su trabajo, en el caso de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas se encuentra dificultad en cuanto a falta de información que se tiene para poder cumplir sus funciones y la falta de comunicación entre el personal, caso Municipalidad Distrital de Rocchacc tampoco se cuenta con acceso a la información necesaria para poder realizar sus trabajos en el logro de los objetivos de la municipalidad.

ESTRATEGIA A UTILIZAR EN CUANTO A LA DIMENSION N°5 CONDICIONES LABORALES

Tabla 40:

Comparación de la Dimensión N°3 condiciones laborales del clima laboral en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc

CONDICIONES LABORALES	M.D CHIARA	M.D.JOSE MARIA ARGUEDAS	M.D ROCCHACC
¿Entre los compañeros de trabajo existe una cooperación mutua?	18%	17%	26%
¿Siempre el personal tomó decisiones respecto a las tareas que le competen?	22%	18%	19%
¿Siempre existió buena administración de los recursos materiales y humanos?	20%	19%	21%
¿Siempre se dispuso de tecnología que facilitó el trabajo?	20%	25%	16%
¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros que realiza cada trabajador?	20%	21%	18%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: SPSS V22 Elaboración propia

En la tabla N° 40 en cuanto a la dimensión de condiciones laborales en la Municipalidad Distrital de Chiara se deberá trabajar en cuanto a mejorar la cooperación mutua que debe existir entre los servidores de la misma manera en el caso José María Arguedas, caso la municipalidad Distrital de Rocchacc los trabajadores manifiestan que se ha descuidado en cuanto a implementar las área con la tecnología necesaria.

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos del procesamiento de datos en el programa estadístico IBM SPSS statistic 23, del trabajo de investigación titulada: Estrategia Para Fortalecer El Clima Laboral De Las Municipalidades Distritales De Chiara, José María Arguedas Y Rocchacc, Provincia Andahuaylas Y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017 a continuación se tiene los siguientes resultados demostrados de acuerdo con la revisión bibliográfica y los objetivos trazados.

Objetivo general. Se tiene como objetivo General Demostrar la estrategia que permitirá fortalecer el clima laboral en las Municipalidades distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017

En relación a la tabla N°17 y figura N°14, se puede observar que en la Municipalidad Distrital de Chiara que el 75 % de los trabajadores encuestados consideran que casi nunca se contó con un buen clima laboral dentro del municipio. Es decir la municipalidad no le está dando la importancia adecuada en ninguna de las 5 dimensiones del clima laboral (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales) ya que sabemos que un buen clima laboral influirá sobre las actitudes de satisfacción y compromiso con el trabajo que realiza cada trabajador.

En la tabla N° 18 y figura N° 15, se puede observar que en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas así como en la tabla N°19 y figura N°16 Municipalidad Distrital de Rocchacc en ambos municipios el 85 % de los trabajadores encuestados consideran que si están de acuerdo con el clima laboral que cuenta cada municipio que si se ha ido dando importancia a las 5 dimensiones del clima laboral (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales)

Para poder determinar la estrategia que mejorar el clima laboral en las tres municipalidades de acuerdo a la tabla N°35 la estrategia debe estar centrada en cuanto al involucramiento laboral, los jefes de las diferentes áreas deben trabajar en cuanto compromiso que tienen los trabajadores frente al éxito de la municipalidad, los trabajadores deben sentirse orgullo del trabajo que vienen realizando y tratar en la medida posible hacer bien su trabajo.

Comparando a los antecedentes se contrasta con la investigación titulada: “Importancia del Clima Laboral en los Servidores Públicos De La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en La Universidad Católica De Santa María, Moquegua-Perú” con relación al objetivo general de la investigación menciona que para más de la mitad de los servidores públicos de la Municipalidad Mariscal Nieto, les resulta sumamente importante el clima laboral en la institución para poder desarrollarse más eficientemente en sus actividades dentro del municipio, mientras ninguno de ellos considera que sea desfavorable.

De igual manera se contrasta con la investigación titulada:” Análisis e implementación de estrategias Para Mejorar El Clima Laboral De La Unidad Educativa FAE N3 Taura” mencionan que el clima laboral juega un papel muy significativo para poder lograr una mayor eficiencia en las organizaciones en cuanto a su rendimiento, productividad y satisfacción.

Objetivo específico 1. En el trabajo de investigación en cuanto al objetivo específico se busca describir la estrategia que permitirá fortalecer la Realización Personal, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017, de acuerdo a la tabla N°20 y figura N° 17, se puede observar que el 63% de los trabajadores encuestados señalan que casi nunca se preocupan por la realización personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara, por otro lado en la tabla N° 21 y figura N°18 se puede observar que el 65 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas manifiestan que casi nunca hubo ni hay interés por la realización personal, mientras que en la tabla N° 22 y figura N°19 se puede observar que el 55 % de los trabajadores encuestados manifiestan que si están de acuerdo por cómo se ha ido dando la importancia a la realización del personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc.

Para poder determinar la estrategia que se va a utilizar en cuanto a la realización personal de acuerdo a la tabla N° 36 después de haber realizado la comparación de las 03 municipalidades investigadas se llegó a la conclusión de que en la Municipalidad Distrital de Chiara la estrategia debe centrarse en el reconocimiento de los logros que alcanzan sus trabajadores ,mientras en la municipalidad distrital de José María Arguedas se debe utilizar la estrategia para promover el desarrollo personal de los trabajadores y en la Municipalidad Distrital de Rocchacc al igual que en la Municipalidad

Distrital de Chiara se aplicara la estrategia para el reconocimiento al personal por el logro y buen desempeño de sus trabajadores.

De igual forma se puede contrastar con la investigación titulada “Importancia del Clima Laboral en los Servidores Públicos De La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en La Universidad Católica De Santa María, Moquegua-Perú” donde señala que la gran parte de los servidores públicos de la municipalidad sienten que es regular la realización personal en cuanto a sus sub indicadores como son el desarrollo, reconocimiento y capacitación y que se debe tomar más importancia a estos aspectos por que influye directamente con el bienestar de los servidores.

Objetivo específico 2. En cuanto al segundo objetivo específico se busca describir la estrategia que permitirá fortalecer el involucramiento laboral, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017, en la tabla N° 23 y figura N° 20 se puede observar que el 63 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo con el involucramiento laboral que tienen cada uno en la municipalidad, el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Chiara los trabajadores se sienten muy identificados con el involucramiento laboral, por otro lado en la tabla N° 24 y figura N° 21, se puede observar que el 55 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo con el involucramiento laboral que tienen frente a la municipalidad, el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas los trabajadores se sienten muy identificados con el involucramiento laboral y en la tabla N° 25 y figura N° 22, se puede observar que el 55 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo con el involucramiento laboral que tienen frente a la municipalidad el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Rocchacc los trabajadores están identificados con el involucramiento laboral, en los tres municipios muestran un adecuado involucramiento laboral pero algunos aspectos dentro del involucramiento están un poco descuidado.

por ello la estrategia a utilizarse según la tabla N° 37 en la Municipalidad Distrital de Chiara será que debe sentir identificado y orgulloso con el trabajo que viene brindando la municipalidad, caso José María Arguedas se dará más énfasis en cuando a realizar bien las cosas en su área o lugar de trabajo, en cambio en la Municipalidad Distrital de Rocchacc al igual que la Municipalidad de Chiara tendremos que trabajar a que el personal se sienta identificado con el servicio que brinda la municipalidad.

Comparando la dimensión de involucramiento laboral, con otros estudios realizados se puede contrastar con la investigación titulada “Clima Laboral y su repercusión en el Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Oyón, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú”. Donde llega a la conclusión de que el involucramiento laboral que tiene los servidores en la municipalidad es muy poco en cuando al compromiso al mejoramiento e identidad que tienen cada uno de ellos frente a la municipalidad.

Objetivo específico 3. En cuando al tercer objetivo específico se busca describir la estrategia que permitirá fortalecer la supervisión, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017

En la tabla N° 26 y figura N° 23, se puede observar que el 50 % de los trabajadores encuestados manifiestan que no están ni de acuerdo ni desacuerdo en cuanto a la supervisión porque existe algunos aspectos que se han descuidado, mientras que un 38 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están en desacuerdo en cuanto a la supervisión. En conclusión el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Chiara los trabajadores no recibe la supervisión adecuada para realizar su trabajo. En la tabla N° 27 y figura N° 24, se puede observar que el 55 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo con la supervisión que existe en la municipalidad, el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas los trabajadores cuentan con una supervisión adecuada en su trabajo. En la tabla N° 28 y figura N° 25, se puede observar que el 65 % de los trabajadores encuestados manifiestan que casi nunca se ha dado la supervisión adecuada en el trabajo que vienen realizando, el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Rocchacc los trabajadores casi nunca han contado con la supervisión adecuada en su trabajo.

La estrategia a utilizar en cuando al tercer objetivo específico será: en la Municipalidad Distrital de Chiara se debe tener claro los objetivos de trabajo, que es lo que debe realizar cada trabajador y que cosas debe de hacer para poder alcanzar los objetivos tanto del área encargado como el del municipio mismo , en cuando a la Municipalidad Distrital de José María Arguedas tambien tendremos que darle un poco más de interés a los objetivos de trabajo que se debe cumplir cada trabajador, es necesario tener bien

definido los objetivos que se debe cumplir, Caso Municipalidad Distrital de Rocchacc se tendrá que establecer las estrategias en cuando a mejorar las normas y guías de trabajo así como tambien tener claro los objetivos de trabajo que se debe cumplir.

Comparando la dimensión de la supervisión con otros estudios realizados, como la investigación titulada "Importancia del Clima Laboral en los Servidores Públicos De La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en La Universidad Católica De Santa María, Moquegua-Perú donde se llega a la conclusión de que la supervisión laboral realizada por los jefes de la municipalidad ya sea tanto en los aspectos de apoyo, mejoramiento, reglamentación, evaluación y claridad del proyecto, es calificada esta actividad como poca, que no le toman la importancia adecuada así lo manifiesta más de la mitad de los servidores públicos de la municipalidad provincial mariscal nieto.

Objetivo específico 4. En cuanto al cuarto objetivo específico será Describir la estrategia que permitirá fortalecer la comunicación, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017. En la tabla N° 29 y figura N° 26, se puede observar que el 50 % de los trabajadores encuestados manifiestan que casi nunca se está dando una comunicación adecuada dentro de la municipalidad, el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Chiara se ha perdido en contar con una adecuada comunicación en cuanto al acceso de información, comunicación adecuada entre compañeros de trabajo, colaboración mutua, poder superar dificultades, superar obstáculos, se da entender que cada servidor trabaja por sus interés propios, de una manera aislada. En la tabla N° 30 y figura N° 27, se puede observar que el 60 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo y que existe una adecuada comunicación, el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas si existe una buena comunicación de dentro de la municipalidad. En la tabla N° 31 y figura N° 28, se puede observar que el 75 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo, el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Rocchacc si existe una adecuada comunicación.

La estrategia que se utilizara en cuanto a la comunicación en la Municipalidad Distrital de Chiara será fortalecer y mejorar la comunicación entre los trabajadores, no se puede tener una comunicación aislada, se debe trabajar en conjunto, los seres humanos por naturaleza nos comunicación ya sea a través de sonidos, signos o señales se debe de

trabajar en este aspecto ya que podría ser perjudicial para la municipalidad, el mismo aspecto se muestra en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas se tendrá que fortalecer la comunicación entre compañeros de trabajo, caso la Municipalidad Distrital de Rocchacc se tendrá que trabajar en cuanto al aspecto de brindar toda la información que se requiera para cumplir su trabajo cada servidor público.

Comparando la dimensión de comunicación, con otros estudios realizados como la investigación titulada "Importancia del Clima Laboral en los Servidores Públicos De La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, en La Universidad Católica De Santa María, Moquegua-Perú " se llega a la conclusión de que hay poca comunicación en cuanto a la información ya que no es completa ni mucho menos fluida entre las áreas, manifiestan que si se presenta alguna dificultad en el área de trabajo demoran mucho tiempo en resolverlo porque cada trabajador trabaja aisladamente.

Objetivo específico 5. En cuanto al quinto objetivo específico será describir la estrategia que permitirá fortalecer las condiciones laborales, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017 En la tabla N° 32 y figura N° 29, se puede observar que el 50 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están ni de acuerdo ni desacuerdo a las condiciones laborales que se ha venido desarrollando su trabajo, el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Chiara que casi nunca se contó con las buenas condiciones laborales. En la tabla N° 33 y figura N° 30, se puede observar que el 65 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo a las condiciones laborales en la municipalidad, el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas están de acuerdo con respecto a las condiciones laborales que se viene dando. En la tabla N° 34 y figura N° 31, se puede observar que el 55 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo a las condiciones laborales en la municipalidad, el resultado revela que en la Municipalidad Distrital de Rocchacc están de acuerdo con respecto a las condiciones laborales que tiene la municipalidad.

La estrategia que se utilizara en cuanto a la dimensión condiciones laborales, en la Municipalidad Distrital de Chiara será de dar énfasis en la cooperación mutua entre compañeros de trabajo al igual que en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas, por otro lado caso la Municipalidad Distrital de Rocchacc se tendrá que trabajar en

cuando a la implementación o adquisición de equipos de tecnología para apoyar al trabajo que realizan los servidores.

Al comprar la dimensión condicione laborales con otros estudios como la investigación titulada ““El Cima Laboral En Los /as Colaboradores/as Del Área Administrativa Del Hospital Regional de Cobán, A.V”, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala.se llega a la conclusión de que las condiciones laborales son poca en cuanto a los factores de cooperación, empoderamiento, recursos y tecnología en los cuales se desarrolla la labor del personal administrativo del hospital regional de coban.

CONCLUSIONES

Con respecto a los datos generales de los trabajadores de las 3 municipalidades tenemos en la Municipalidad Distrital De Chiara: el 88 % son varones y el 12 % mujer en la condición de encuestados en un rango de edad el 25 % están en una edad de 20 a 30 años, un 50% de la edad de 31 a 40 años, un 25 % de 41 a 50 años, con un nivel de educación de 62.50 % nivel de educación básica , 25 % nivel de educación técnica , 12.50 % tiene un nivel de educación universitaria, en el tiempo de servicio el 25 % viene trabajando de 6 meses a 1 año, el 25 % de 2 a 3 años , 50 % de 4 a 5 años. Por lo tanto se concluye que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiara en su mayoría son varones en la edad de 31 a 40 años, con un nivel de educación básica y un tiempo de servicio de 4 a 5 años.

Municipalidad Distrital de José María Arguedas : el 80 % son varones y el 20 % mujeres en la condición de encuestados en un rango de edad el 45 % están en una edad de 20 a 30 años, un 45 % de la edad de 31 a 40 años, un 25 % de 41 a 50 años, con un nivel de educación de 15 % nivel de educación básica , 40 % nivel de educación técnica , 45 % tiene un nivel de educación universitaria, en el tiempo de servicio el 55 % viene trabajando de 6 meses a 1 año, el 45 % de 2 a 3 años. Por lo tanto se concluye que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas en su mayoría son varones en la edad de 20 a 40 años, con un nivel de educación universitaria y un tiempo de servicio de 6 meses a 1 año.

Municipalidad Distrital de Rocchacc: el 85 % son varones y el 25 % mujeres en la condición de encuestados en un rango de edad el 25 % están en una edad de 20 a 30 años, un 40 % de la edad de 31 a 40 años, un 35 % de 41 a 50 años, con un nivel de educación de 15 % nivel de educación básica , 55 % nivel de educación técnica , 30 % tiene un nivel de educación universitaria, en el tiempo de servicio el 45 % viene trabajando de 6 meses a 1 año, el 30 % de 2 a 3 años. Por lo tanto se concluye que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rocchacc en su mayoría son varones en la edad de 31 a 40 años, con un nivel de educación técnica y un tiempo de servicio de 6 meses a 1 año.

1. En relación a la primera conclusión del trabajo de investigación correspondiente al objetivo general, los resultados en cuanto al clima laboral en la Municipalidad Distrital de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc nos muestra de acuerdo a las dimensiones, que en la Municipalidad Distrital de Chira se debe buscar estrategias en cuanto a la supervisión, comunicación y las condiciones laborales ya que según las encuestas realizadas son en estos aspectos que se presenta un descuido por parte de lo todo el personal que labora en la municipalidad. Mientras en la Municipalidad distrital de José María Arguedas según los resultados obtenidos de la encuesta realizada se debe dar más importancia en cuanto a las dimensiones del clima laboral en la realización personal, supervisión y comunicación. Por otra parte en la Municipalidad Distrital de Rocchacc se deberá de realizar más importancia a las dimensiones de supervisión, realización personal y condiciones laborales

En base a los problemas detectados y que están afectando al clima laboral de las Municipalidades ya mencionados se deberá de establecer una estrategia diferente para cada situación.

2. En relación a la segunda conclusión del presente trabajo de investigación correspondiente al primer objetivo específico, en cuanto a la Municipalidad Distrital de Chiara el 22 % según la tabla N° 36 existe una debilidad en cuanto a la falta de reconocimiento así el personal y que esto genera una desmotivación para los trabajadores, manifiestan que el trabajo que vienen realizando no recibe el interés adecuado, en el caso de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas el 21% según la tabla n° 36 existe un desinterés en cuanto al desarrollo personal de los trabajadores de la municipalidad, en el caso de la Municipalidad distrital de Rocchacc el 21% según la tabla N° 36 se debe trabajar en cuanto al reconocimiento por los logros alcanzados por cada uno de los trabajadores este reconocimiento motiva a los trabajadores a seguir realizando un buen trabajo en el área que les corresponde.

3. En relación a la tercera conclusión del segundo objetivo específico en la Municipalidad Distrital de Chiara el 32 % según la tabla N° 37 los servicios que son brindados por la municipalidad no son motivo de orgullo, los trabajadores no se sienten identificados con el trabajo que viene realizando en la municipalidad

este caso también se manifiesta en la Municipalidad Distrital de Rocchacc con un 32 %, mientras en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas un 32% indica que se debe trabajar más en cuanto a hacer bien sus funciones cada trabajador en sus diferentes lugares de trabajo.

4. En relación a la cuarta conclusión del tercer objetivo específico la Municipalidad Distrital de Chiara según la tabla N°38 el 32 % nos muestra que los objetivos de trabajo de la municipalidad no están claramente definidos lo que genera dificultades en la realización de sus actividades, en la Municipalidad Distrital de José María Arguedas el 32 % muestra que es muy poco el interés de los directivos frente a alguna dificultad que se pueda presentar en el trabajo, en la Municipalidad Distrital de Rocchacc el 33% nos muestra que no existe normas como guías de trabajo, lo que genera inconvenientes en cuanto a las funciones que debe cumplir cada trabajador, caso contrario el personal desconoce que existan dichas normas, también se manifiesta que los objetivos de trabajo no se encuentran bien definidos.
5. En relación a la quinta conclusión del cuarto objetivo específico la Municipalidad Distrital de Chiara según la tabla N° 39 el 18 % nos muestra que no existe una adecuada comunicación entre los trabajadores, que el trabajo que vienen cumpliendo en la municipalidad lo hacen de manera aislada, individual, sin coordinación con sus demás compañeros de trabajo. En el caso de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas el 18% también manifiesta que están desarrollando su trabajo de manera individual sin coordinación con sus demás compañeros de la municipalidad. El 17% de la Municipalidad Distrital de Rocchacc muestra que no se cuenta con información necesaria para que puedan cumplir con su trabajo.
6. En relación a la sexta conclusión del quinto objetivo específico la Municipalidad Distrital de Chiara según la tabla N° 40 el 18 % nos muestra que no existe en la municipalidad un trabajo de cooperación entre compañeros, cada trabajador trabaja por su cuenta, en el caso de la Municipalidad Distrital de José María Arguedas 17 % también muestra la misma situación que la Municipalidad de Chiara se debe de trabajar en una cooperación entre todos los trabajadores de

la municipalidad, mas no aisladamente, en la Municipalidad Distrital de Rocchacc el 16 % muestra que se debe trabajar en mejorar o adquirir equipos tecnológicos que faciliten el trabajo de cada servidor público.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones presentadas a continuación, son producto de un análisis realizado a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, las recomendaciones son las siguientes.

1. Con respecto al primer resultado de la dimensión de realización personal se sugiere que los jefes o encargados de cada área promuevan siempre la capacitación, realicen el reconocimiento por cada logro que alcanza los trabajadores, buscar afrontar siempre los retos que se presenten en la municipalidad.

2. con respecto al segundo resultado de la dimensión involucramiento laboral se sugiere que cada trabajador se debe sentir comprometido con el éxito que vaya a tener la municipalidad, se debe tener siempre presente que se debe realizar un buen trabajo en el área que se encuentre y que el trabajo que realicen sea motivo de orgullo .

3. con respecto al tercer resultado de la dimensión supervisión se muestra que hay un desinterés en cuanto los directivos así los trabajadores, se debe de brindar apoyo continuo para superar los inconvenientes que se presente en el área de trabajo, se debe tener claro las normas y procedimientos que sean de guía para cada trabajador, también se debe tener claramente definidos los objetivos de trabajo.

4. con respecto al cuarto resultado de la dimensión comunicación en la Municipalidad Distrital de Rocchacc, los resultados obtenidos nos muestra que los trabajadores casi nunca tiene la comunicación adecuada y necesaria , por ello deberían de trabajar más en este aspecto, como en contar con el acceso necesario a las informaciones para cumplir con su trabajo, mejorar la comunicación entre los trabajadores, debería de existir colaboración entre compañeros de trabajo, buscar afrontar y superar los obstáculos que se puedan presentar.

5. con respecto al quinto resultado se debe mejorar la cooperación entre compañeros, buscar que cada personal se sienta comprometido con la municipalidad y pueda tomar decisiones con respecto al área que está a cargo, es bueno tener el acceso a la tecnología que mejore y facilite el trabajo que se realiza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva ,A. (2004). Diseño Metodologico . Obtenido de http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1177276557513_587608076_5066/disen0-1.pdf
- Arias, F. (2012). El Proyecto de investigacion (sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Arica , L., Rojas, K., Iglesias, D., & Caller , M. (2015). Construcción y Validación de una Herramienta que mida el Clima Laboral y la Implementacion de Acciones que lo favorezcan (tesis de pregrado)Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas . Lima, Perú.
- Bordas , M. (2016). Gestion Estrategica del Clima Laboral (1 ed.). Madrid: ISBN.
- Carpio, S. (2015). Importancia del Clima Laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto,Moquegua 2015(tesis de pregrado)Universidad Catologica de Santa María,. Arequipa, Peru.
- Carrasco , S. (2013). Metodología de la Investigación Científica (5 ed.). Lima : San Marcos.
- Castillo, F. (2017). Concepto de Estrategia. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2012/03/14/el-concepto-de-estrategia/>
- Castillo, M. (2014). Clima Laboral y su Relacion en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón-2014 (tesis de pregrado)Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion. Huacho, Perú.
- Contreras, S. (2015). Propuesta de Mejora de Clima Laboral en una Institucion de Educacion Superior (Tesis de grado)Universidad Rael Landívar . Guatemala .
- Cordez , M., & Mercedes, N. (2017). Analisis de las condiciones de Trabajo y su Impacto en el Clima Laboral de los Operadores del Área de produccion en las empresas Manufactiureras de Plastico en Lima (tesis de pregrado)Universidad Peruana de Ciencias Apliccadas . Lima, Perú.
- Fernandez , Y. (2014). Clima Laboral y su Repercucion en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón(tesis de pregrado) Univeridad Nacional José Faustino Sánchez Carrion,. Huacho,Perú.
- Gaibor , M. (2013). Analisis e Implementacion de Estrategias para mejorar el Clima Laboral de la Unidad Educativa FAE N3 Taura (tesis de pregrado)Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). Metodología de la Investigación (6 ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Hurtado , R. (2015). El Clima Laboral y la Productividad del Personal Operario Agricola Fundo Muchik de la Empresa Danper Trujillo SAC 2014 (tesis de pregrado) Universidad Nacional de Trujillo . Trujillo, Perú.

- Moutal , A. (2017). Tecnicas para el reconocimiento de tus empleados. Obtenido de <http://sistemaepic.com/tecnicas-para-el-reconocimiento-de-tus-empleados/>
- Palma , S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC (1 ed.). Lima. Obtenido de http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici3n
- Quispe, E. (2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas,2015(tesis de pregrado)Universidad Nacional José María Arguedas . Andahuaylas,Perú.
- Rivas, E. (2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Distrital de la Red Sondor-Andahuaylas,2015(tesis de pregrado)Universidad Nacional José María Arguedas . Andahuaylas, Perú.
- Rivera , B. (2015). Evaluación del Clima Organicaion y Desempeño Laboral en la Sub Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas,2015 (tesis de pregrado) Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas,Perú.
- Sierra, M. (2015). El Clima Laboral en los /as Colaboradores/as del Área Administrativa del Hospital Regional de Cobán,A.V. (tesis de grado)Universidad Rafael Landivar. Guatemala .
- Vásquez, C. (2013). Rendimiento de los Trabajadores de la Municipiapalidad Distrital de Paijan, Provincia de Ascope, Durante el periodo Octubre 2012 a Febrero 2013(tesis de grado) Universidad Nacional de Trujillo . Trujillo,Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la Investigación

TITULO: Estrategia Para Fortalecer el Clima Laboral de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Región Apurímac, Perú, 2016-2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál será la estrategia que permitirá fortalecer el clima laboral en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál será la estrategia que permitirá fortalecer la realización personal, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?</p> <p>¿Cuáles será la estrategia que permitirá fortalecer el involucramiento laboral, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?</p> <p>¿Cuál será la estrategia que permitirá fortalecer la supervisión, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?</p> <p>¿Cuál será la estrategia que permitirá fortalecer la comunicación, en las Municipalidades Distritales</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Demostrar la estrategia que permitirá fortalecer el clima laboral en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Describir la estrategia que permitirá fortalecer la realización personal, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?</p> <p>Describir la estrategia que permitirá fortalecer el involucramiento laboral, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?</p> <p>Describir la estrategia que permitirá fortalecer la supervisión, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?</p>	<p>Hernández et al. "En toda investigación descriptiva no se tiene que formular una hipótesis necesariamente, salvo en Estudios descriptivo, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar" (p.108).</p>	<p>VARIABLE UNICA</p> <p>Clima Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización Personal ✓ Involucramiento Laboral ✓ Supervisión ✓ Comunicación ✓ Condiciones Laborales

<p>de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?</p> <p>¿Cuál será la estrategia que permitirá fortalecer las condiciones laborales, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?</p>	<p>Describir la estrategia que permitirá fortalecer la comunicación, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?</p> <p>Describir la estrategia que permitirá fortalecer las condiciones laborales, en las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017?</p>		
METODO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>METODO Deductivo</p> <p>DISEÑO No experimental – descriptivo - comparativo</p> <p>NIVEL Ex pos facto</p>	<p>POBLACION La población comprende a todos los trabajadores de la Municipalidades de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc. Que es un total de 48 colaboradores.</p> <p>MUESTRA Se trabajara con el total que son 48 trabajadores (nombrados, contratados)</p>	<p>TECNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Entrevista • observación <p>INSTRUMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario • Entrevista estructurada. • Escala de medición <p>TRATAMIENTO ESTADISTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spss 23 	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO: Estrategia Para Fortalecer El Clima Laboral de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1 Clima Laboral</p> <p>Se define como las características del medio ambiente, una mediación entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, y que por tanto son percibidas directa o indirectamente por el personal y tiene repercusiones en su comportamiento laboral.</p>	<p>DIMENSION 1</p> <p>Realización Personal</p> <p>La realización es un todo que se alcanza como fruto del equilibrio del bienestar en todos los campos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacitación ○ Reconocimiento ○ Desarrollo
	<p>DIMENSION 2</p> <p>Involucramiento Laboral</p> <p>Implica varias acciones para ayudar a pasar a la persona del anonimato y la iniciación al liderazgo, la responsabilidad y la capacidad de tomar decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Compromiso ○ Mejoramiento ○ Identidad
	<p>DIMENSION 3</p> <p>Supervisión</p> <p>Es el acompañamiento orientador en el ejercicio responsable del trabajo por parte del superior o de quien el designe, no tiene finalidad represiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Apoyo y mejoramiento ○ Reglamentación y evaluación ○ Claridad del proyecto
	<p>DIMENSION 4</p> <p>Comunicación</p> <p>Es el intercambio de mensajes de una persona a través de un canal de comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Información completa y fluida ○ Unidad entre las áreas ○ Superación de obstáculos
	<p>DIMENSION 3</p> <p>Condiciones Laborales</p> <p>Implica las características internas y externas al trabajo, es decir las condiciones de horario, las metas de cumplimiento, el grado de perfección en el logro, la remuneración, vacaciones y otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cooperación ○ Empoderamiento ○ Recursos y tecnología ○ Remuneración justa

Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos

TÍTULO: Estrategia Para Fortalecer El Clima Laboral de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Peso %	N° de ítems	Ítems o Preguntas	E.V
VARIABLE 1: Clima Laboral	DIMENSION 1: Realización Personal	1.1. Capacitación 1.2. Reconocimiento 1.3. Desarrollo	17.65%	3	1. ¿Los jefes promueven la capacitación que necesitan sus colaboradores?	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)
					2. ¿Los supervisores o responsables de las diferentes áreas siempre expresaron reconocimiento por los logros que alcanzaron los colaboradores?	
					3. ¿La Municipalidad siempre promovió el desarrollo personal de los colaboradores?	
					4. ¿en el trabajo que desempeña usted afronta los nuevos retos?	
	DIMENSION 2: Involucramiento Laboral	2.1. Compromiso 2.2. Mejoramiento 2.3. Identidad	17.65%	3	5. ¿Considera usted que siempre se sintió comprometido con el éxito de la Municipalidad?	
					6. ¿Siempre en su oficina se hizo mejor las cosas?	
					7. ¿Los servicios que son brindados por la Municipalidad, son motivo de orgullo para usted?	
	DIMENSION 3: Supervisión	3.1. Apoyo y Mejoramiento 3.2. Reglamento y evaluación 3.3. Claridad del Proyecto	17.65%	3	8. ¿El directivo o quien haga sus veces brinda apoyo para superar los inconvenientes que se puedan presentar?	
					9. ¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	
					10. ¿Los objetivos del trabajo están claramente definitivos?	
	DIMENSION 4: Comunicación	4.1. Información completa y fluida 4.2. Unidad entre las áreas	17.65%	3	11. ¿Se cuenta con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo?	
					12. ¿Existe una adecuada comunicación entre todos los colaboradores?	

		4.3. Superación de obstáculos			13. ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas?	
					14. ¿Ante alguna dificultad que se presente recibe la ayuda necesaria?	
					15. ¿En la municipalidad se afronta y se superaron los obstáculos?	
	DIMENSION 5: Condiciones Laborales	5.1 Cooperación 5.2. Empoderamiento 5.3 Recursos y Tecnología 5.4. Remuneración justa	29.41%	5	16. ¿Entre los compañeros de trabajo existe una cooperación mutua?	
17. ¿Siempre el personal tomó decisiones respecto a las tareas que le compete?						
18. ¿Siempre existió buena administración de los recursos materiales y humanos?						
19. ¿Siempre se dispuso de tecnología que facilitó el trabajo?						
20. ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros que realiza cada trabajador?						

Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO

I.- DATOS GENERALES

Título de trabajo de investigación

"Estrategia para fortalecer el clima laboral de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Recchore, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Departmento de Arequipa, Perú, 2016-2017"

II.- DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos: Lic. Edwin Mesco Cáceres

Grado Académico: Licenciado en Administración de Empresas

Fecha: 17/03/18

III.- OBSERVACIONES EN CUANTO A:

FORMA: (Ortografía, Coherencia, Redacción)

Revisar la Gramática

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, Dimensión, Indicadores e Ítems)

Mejorar la Matriz de operacionalización de variables.

CONTENIDO: (Referido a la Presentación de los Reactivos, al grupo Menstrual)

IV.- VALIDACION:

Luego de evaluar el instrumento Procede No Procede para su aplicación.


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
LIC. EDWIN MESCO CÁCERES
Sello y Firma del Evaluador
DNI: 2500177

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombre y Apellido: Esther Reyes Moreno Hogue

Grado académico: MAESTRO

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (referido a la coherencia, dimensión, indicadores y ítems)

.....
.....
.....

CONTENIDO: (referido a la presentación de los reactivos al grupo muestral)

.....
Revisar Población
.....
.....

III. VALIDACIÓN

Luego de evaluar el instrumento procede No procede para su aplicación

.....
.....


Mgtr. Esther Reyes Moreno Hogue
DOCENTE
SEAD: 00014
Sello y firma del evaluador
DNI: 83556155

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombre y Apellido: Rosa Nelida Ascue Ruiz

Grado académico: Magister en Administración de Empresas

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Repara y mejora los reactivos y
mejora los terminos en Mayusculas
y minusculas.

ESTRUCTURA: (referido a la coherencia, dimensión, indicadores y ítems)

Verifica los reactivos

CONTENIDO: (referido a la presentación de los reactivos al grupo muestral)

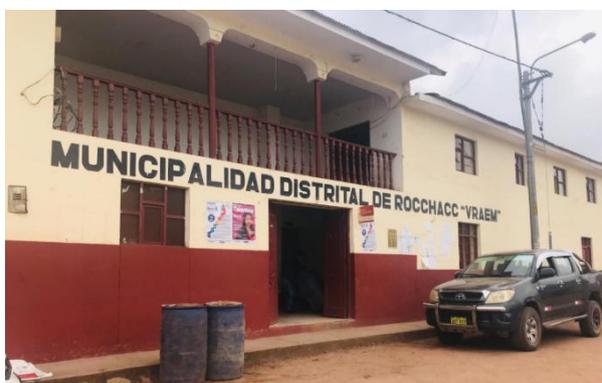
Sustento bien, se alinea con los
terminos

III. VALIDACIÓN

Luego de evaluar el instrumento procede No procede para su aplicación


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARCE
FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
[Firma]
Msc. Rosa Nelida Ascue Ruiz
Seto y firma del evaluador
CIAD: 089 10
DNI: 44846272

Anexo 5: Fotografías de la investigación





UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Encuesta

Estimado señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el trabajo de investigación titulado: "Estrategia Para Fortalecer el Clima Laboral de las Municipalidades Distritales de Chiara, José María Arguedas y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Región Apurímac, Perú, 2018." Por esta razón, pido su colaboración en la presente encuesta, cuyos resultados servirán estrictamente para fines académicos y de investigación. Por favor no escriba su nombre es anónima y confidencial.

=====

Responda las preguntas marcando con un aspa "x" la alternativa que ud. considere pertinente

DATOS GENERALES:

1. Género:

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad :

- a) 20-30 años
- b) 31-40 años
- c) 41-50 años
- d) 51 a mas

3. Nivel de educación:

- a) Básica
- b) Técnica
- c) Universitaria
- d) Postgrado

4. Tiempo de servicio

- a) 6 meses – 1 año
- b) 2-3 años
- c) 4-5 años
- d) más de 6 años

Instrucciones para el marcado:

Lea con atención las siguientes preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta que considere pertinente. Utilice la siguiente escala:

1	2	3	4	5					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
N°	ITEMS				1	2	3	4	5
Dimensión 1: Realización Personal									
1.	¿Los jefes promovieron permanentemente la capacitación que necesitan sus trabajadores?				1	2	3	4	5
2.	¿Los responsables de las diferentes áreas siempre expresaron reconocimiento por los logros que alcanzaron los trabajadores?				1	2	3	4	5
3.	¿La Municipalidad siempre promovió el desarrollo personal de los trabajadores?				1	2	3	4	5
4.	¿En el trabajo que desempeña usted, siempre se afronta los nuevos retos?				1	2	3	4	5
Dimensión 2: Involucramiento Laboral									
5.	¿Considera usted que siempre se sintió comprometido con el éxito de la Municipalidad?				1	2	3	4	5
6.	¿Siempre en su oficina se hizo mejor las cosas?				1	2	3	4	5
7.	¿Los servicios que viene brinda dando la Municipalidad, son motivo de orgullo para usted?				1	2	3	4	5
Dimensión 3: Supervisión									
8.	¿El directivo permanentemente brindo apoyo para superar los inconvenientes que se puedan presentar en cada área de trabajo?				1	2	3	4	5
9.	¿Siempre existieron normas y procedimientos como guías de trabajo?				1	2	3	4	5
10.	¿Siempre estuvo claramente definidos los objetivos del trabajo?				1	2	3	4	5
Dimensión 4: Comunicación									
11.	¿Permanentemente se contó con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo?				1	2	3	4	5
12.	¿Siempre existió una adecuada comunicación entre todos los trabajadores?				1	2	3	4	5
13.	¿Siempre existió colaboración entre el personal de las diversas áreas?				1	2	3	4	5
14.	¿Ante alguna dificultad que se presentó recibió la ayuda necesaria?				1	2	3	4	5
15.	¿La Gerencia Municipalidad siempre afronto y supero los obstáculos?				1	2	3	4	5
Dimensión 5: Condiciones Laborales									
16.	¿Siempre existió entre los compañeros de trabajo una cooperación mutua?				1	2	3	4	5
17.	¿Siempre el personal tomó decisiones respecto a las tareas que le competen?				1	2	3	4	5
18.	¿Siempre existió buena administración de los recursos materiales y humanos?				1	2	3	4	5
19.	¿Siempre se dispuso de tecnología que facilitó el trabajo?				1	2	3	4	5
20.	¿La remuneración siempre estuvo de acuerdo al desempeño y los logros que realiza cada trabajador?				1	2	3	4	5

Anexo 7: Documentos de aceptación para realizar la investigación de las Municipalidades Distritales De Chiara, José María Arguedas Y Rocchacc.

 **Universidad Nacional José María Arguedas**
Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo
FACULTAD CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Andahuaylas, 23 de julio 2018

CARTA N°001-2018-ICC

Señor (s) : Paulino Saúñe Atauje.
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Chiara.

Referencia : Permiso para aplicar Proyecto de Investigación.

Es grato dirigirme hacia usted para dar a conocer los saludos, a la vez mostrar los reconocimientos a la gestión en el despacho que usted regenta; a su vez informar que soy egresada de la escuela profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, solicitar la autorización para realizar encuesta a los trabajadores de la municipalidad sobre el proyecto de investigación denominado: **"Estrategia para fortalecer el clima laboral en las municipalidades distritales de Chiara, José María Arguedas Y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017"**.

Por ello, peticiono a usted el permiso para aplicar proyecto de investigación en la institución que usted administra.

 Atentamente

Irene Carrión carrasco
DNI: 46334683



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Andahuaylas, 23 de julio 2018

CARTA N°003-2018-ICC

Señor (s) : Wilman Hurtado Córdova,
Gerente de la Municipalidad Distrital de Rocchacc.

Referencia : Permiso para aplicar Proyecto de Investigación.



Es grato dirigirme hacia usted para dar a conocer los saludos, a la vez mostrar los reconocimientos a la gestión en el despacho que usted regenta; a su vez informar que soy egresada de la escuela profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, solicitar la autorización para realizar encuesta a los trabajadores de la municipalidad sobre el proyecto de investigación denominado: **Estrategia para fortalecer el clima laboral en las municipalidades distritales de Chiara, José María Arguedas Y Rocchacc, Provincia Andahuaylas y Chincheros, Apurímac, Perú, 2016-2017.**

Por ello, peticiono a usted el permiso para aplicar proyecto de investigación en la institución que usted administra.

Atentamente

Irene Carrión carrasco
DNI: 46334683

Anexo 7: Base de datos de los trabajadores de las Municipalidades Distritales De Chiara, José María Arguedas Y Rocchacc.

TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ROCCHACC						
Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE CUMPLEAÑOS	CORREO	Nº CELULAR	CARGOS QUE OCUPAN
2	WILMAN HURTADO CORDOVA	31179155	4/12/1974	wilman_76_1@hotmail.com	989438376/958435397	GERENTE MUNICIPAL
3	MARIBEL VILCHEZ CRUZ	73813270	01/20/1996	marisita012096@gmail.com	927817353	SECRETARIA G. DE LA MDR /
4	CHARLES GOMEZ VILLANO	43676363	31/08/1986	qcconsultaror310786@gmail.com	977186828 / 973299841	JEFE DE OFICINA TECNICA
5	ELISEO HERMOZA CASTRO	46634448	28/11/1990	rc07cristal.12@gmail.com	983151782	JEFE DE ABASTECIMIENTO
6	NILO YAPIA RIVERA	70811032	23/02/1993		962396849/989438378	RESPONSABLE DE TESORERIA / AGENTE MULTIRED
7	MYRIAN CRISTINA MONTOYA	43467897	27/12/1994			ASISTENTE DE TESORERIA
8	MARDONIO HUAMAN CURI	70811023	20/07/1993	huanan708110@gmail.com	963417425	RESPONSABLE DE ATM
9	PABLO CCORAHUA LIZANA	46473934	2/07/1990		987777317	RESPONSABLE DE OFICINA DE ODEL
10	ORLANDO LIZANA SULCA	45892995	21/12/1986		997368460	RESPONSABLE DE ALMACEN - RENTAS
11	FELIPE ORE SALAS	31471415	3/10/1949		974739342	RESPONSABLE DEL REGISTRO CIVIL
12	REBECA PARIONA ATEQUIPA	46334683	24/03/1993			MESA DE PARTES
13	OSCAR CCORAHUA RUA	73027456	6/11/1996	oscar.ccorahua.r@gmail.com	957746011	RESPONSABLE DE OMAPED Y DEMUNA
14	DARWIN HUAYANA GUTIERREZ	72663757	7/06/1995		986798913	RESPONSABLE DE SISFOH- VASO DE LECHE
15	BRAULIO SOLIS BULEJE	43674204	11/09/1982		944094774	CONDUCTOR DE LA CAMIONETA MUNICIPAL
16	HEINER LIZANA CCORAHUA	47975273	30/08/1993		913862801	RESPONSABLE DE LA EMISORA MUNICIPAL
17	MATIAS HUAMAN CCORAHUA	31468385	14/05/1976		967630299	RESPONSABLE DEL VIVERO SAN LORENZO-R. Y SECRETARIO DE SEGURIDAD CIUDADANA
18	RAMON AMAU HANCHAYA	25626307	20/08/1964		926591556	GUARDIAN DE LA MUNICIPALIDAD
19	VICTOR GIOVANI ROMAN	43703415	31/08/1986		991510877	RESP. DE LIMPIEZA PUBLICA DE LA M.D.R
20	VICENTE RICARDO CCORAHUA TALAVERANO	7754058	1/06/1969		983757006	JERDINERIA

TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHIARA

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DIRECCION	TIPO DE SERVICIO
2	GUTIERREZ JANAMPA OSCAR ALFREDO	VILLA CHIARA S/N ANDAHUAYLAS -CHIARA	RESP. SECRETARIO GENERAL
3	ASTOQUILLCA CARRASCO ROLANDO	S/N VILLA Chiara Apurímac-ANDAHUAYLAS- Chic	TESORERIA
4	ESPINOZA DEL POZO ABEL	AV. LOS CHANKAS S/N APURIMAC-ANDAHUAYLAS	ASISTENTE DE ADQUISICIONES
5	TAIPE ZEVALLOS LIZETH	CAL. SIN NOMBRE N° 180-APURIMAC-ANDAHUAYL	RESP. ABASTECIMIENTO
6	DE LA CRUZ CARTOLIN EDWIN	C.P NUEVA HUILLCAYHUA APURIMAC ANDAHUAY	CHOFER
7	MARCAS HUAMANI RONAL	PSJ. 18 CALLAO APURIMAC-ANDAHUAYLAS-CHIAR	RESP. ALMACEN
8	ALVITES HUAMANI GUIDO MARCIAL	JR. CALLAO NRO. 14 APURIMAC -ANDAHUAYLAS -	RESP. REGISTRADOR CIVIL
9	CHIPANA MEDINA JOSE ANTONIO	NRO SN BAR. SANTA MARIA APURIMAC-ANDAHUA	COMUNICADOR, RADIO EMISORA