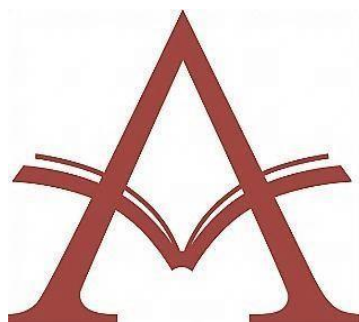


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE COMAS, LIMA
2020**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA:

YOMIRA AIDEE ALMONACID CORIS

ASESOR:

Dr. AUGUSTO BLANCO FALCÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

AGOSTO, 2020

ÍNDICE

Resumen.....	2
Abstract.....	4
1. Problema de la investigación.....	5
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	5
1.1.1. Formulación del problema general.....	6
1.1.2. Problemas específicos.....	6
1.2. Objetivo de la investigación.....	6
1.2.1. Objetivo general.....	6
1.2.2. Objetivos específicos.....	6
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	7
2. Marco teórico.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.1.1. Internacionales.....	8
2.1.2. Nacionales.....	10
2.2. Base teórica.....	13
2.3. Definición de términos básicos.....	20
3. Cronograma de actividades.....	22
4. Recursos y presupuesto.....	22
5. Referencia bibliográfica.....	¡Error! Marcador no definido.
6. Aporte científico o académico.....	26
7. Recomendaciones.....	27
8. Anexo.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación tiene como título “De qué manera se Relaciona el Clima Laboral y el desempeño del Personal en la Municipalidad de Comas en el año 2020”, lo cual tiene como objetivo “Determinar de qué manera se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad del Distrito de Comas, en el año 2020.”

En la presente Investigación, se tiene en cuenta el esquema de procedimientos metodológicos que tiene el trabajo. De este modo se ha desarrollado los antecedentes tanto nacionales e internacionales que van relacionados con el objetivo de estudios para conocer los cambios que pueda surgir con el tiempo. De la misma manera las bases teóricas están fundamentadas de acuerdo con las variables de la investigación tanto como :Clima Laboral y el Desempeño del Personal.

Esta investigación lo que busca es poder conocer cómo se relacionan los trabajadores y cuál es el Clima laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad de Comas , lo cual me motivo a investigar sobre el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Comas, para poder promover un clima laboral donde se pueda practicar la buena convivencia y el trabajo en equipo, donde se distribuyan las tareas de forma equitativa para que cada trabajador asuma su responsabilidad, el rol que le corresponde para servir adecuadamente a la sociedad.

Esperando que este trabajo sea de importancia para las Municipalidades, porque este trabajo brindara estrategias adecuadas que servirán de referencia para el desempeño del personal el cual permitirá mejorar la convivencia, el trabajo en equipo y la distribución de tareas entre los trabajadores.

Palabra Clave: Clima laboral, Desempeño personal,

ABSTRACT

The present work of Investigation has like title "Of what way the Labor climate and the performance of the Personnel in the Municipality of Comas in year 2020 is related", which has like objective "To determine in what way the labor climate and the performance of the personnel in the Municipality of the District of Comas, in year 2020 is related".

In the present investigation, the scheme of methodological procedures that the work has is taken into account. In this way, the national and international background that is related to the objective of the studies has been developed in order to know the changes that can arise with time. In the same way the theoretical bases are based according to the variables of the investigation as much as Labor Climate and the Performance of the Personnel.

This research seeks to know how workers relate to each other and what is the working environment and the performance of the personnel in the Municipality of Comas, which motivated me to investigate the working environment in the District Municipality of Comas, in order to promote a working environment where good coexistence and teamwork can be practiced, where tasks are distributed in an equitable manner so that each worker assumes his/her responsibility, the role that corresponds to him/her to adequately serve society.

We hope that this work will be of importance to the municipalities, because this work will provide adequate strategies that will serve as a reference for the management of human resources which will allow for the improvement of coexistence, teamwork and the distribution of tasks among workers.

Keywords: Work climate, personal performance

1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el presente siglo XXI la globalización está presentando un gran cambio en el aspecto del clima laboral en las entidades estatales y privadas. Hoy en día las entidades tienen dificultades del clima institucional y laboral por el comportamiento de los trabajadores y diferentes factores sociales que afectan en nuestra sociedad.

Los problemas que enfrentan normalmente las diferentes instituciones públicas y privadas es la falta de concientización de sus trabajadores. Esto cuando los integrantes no realizan su trabajo de manera colaborativa, distribuyendo las obligaciones que a cada uno le corresponde realizar, porque en algunas ocasiones los servidores que tienen más años de servicio se aprovechan o abusan de los trabajadores recientemente integrados a las instituciones, encomendándolos o ordenándoles trabajos que se encuentran fuera de su competencia y horas de trabajo.

Esta situación ocasiona un descontento en algunos de los empleados de la Municipalidad Distrital de Comas promoviendo un clima de mala convivencia entre los empleados de las diferentes áreas del municipio, por lo tanto, esta mala convivencia que se da entre los trabajadores podría repercutir en el clima laboral y desempeño del personal de la municipalidad.

“El clima es un conjunto de características que describe una organización, las cuales a) distinguen una organización de otras instituciones b) son relativamente duraderas en el tiempo, y c) influye la conducta de la gente en las organizaciones”.

(Forehand y Gilmer, 1964, p.173). El autor menciona que el clima organizacional es un conjunto de particularidades que distingue una institución de otra institución haciéndose

permanentes en el tiempo, influyendo en el comportamiento y la actuación de las personas que trabajan en una empresa.

1.1.1. Formulación del Problema General.

¿De qué manera se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad de Comas, en el año 2020?

1.1.2. Problemas Específicos.

- ¿Qué relación existe entre la identificación Institucional y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en el año 2020?
- ¿Qué relación existe entre la jefatura y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en el año 2020?
- ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en el año 2020?
- ¿Qué relación existe entre la Autonomía en la ejecución del trabajo y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en el año 2020?

1.2. Objetivo de la Investigación

1.2.1. Objetivo General.

Determinar de qué manera se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad de Comas, en el año 2020.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la Identificación Institucional y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en el año 2020.

- Determinar la relación que existe entre la relación con la jefatura y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en el año 2020.
- Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en el año 2020.
- Determinar la relación que existe entre la Autonomía en la ejecución del trabajo y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en el año 2020.

1.3. Justificación e importancia de la investigación

El propósito de esta investigación es conocer cómo se relacionan los trabajadores y cuál es el clima organizacional y la satisfacción del personal en la municipalidad de Comas.

Por lo tanto, motiva a investigar el clima laboral en la municipalidad Distrital de Comas, para poder promover un clima laboral donde se practica la buena convivencia y el trabajo en equipo, donde se distribuye las tareas de forma equitativa para que cada trabajador asuma su responsabilidad el rol que le corresponde para servir adecuadamente a la sociedad.

Para las municipalidades esta investigación proporciona información notable sobre la gestión en Recursos humanos en las instituciones públicas y privadas.

Para las municipalidades, este trabajo de investigación es importante porque brindará estrategias adecuadas que servirán de referencia para el desempeño del personal lo que permitirá mejorarla convivencia, el trabajo en equipo y la distribución de tareas entre los trabajadores.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales.

Arias (2019), realizó una Tesis para optar el Título profesional de Licenciada en Administración de Empresas para la universidad, Mayor de San Andrés- Bolivia de Título la “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores en un Banco de Bolivia” En esta investigación se plantea la influencia de las dos variables anteriormente indicadas en Banco Mercantil de Santa Cruz en su Agencia de San Miguel , utilizándose una metodología de análisis y descripción mediante el diseño correlacional para encontrar y diseñar los los datos estadísticos correspondiente, en una muestra de 10 empleados . Como resultados más trascendentes se obtuvieron que existe un clima laboral del nivel *acceptable* en los trabajadores, también se obtuvo una satisfacción laboral de igual manera *acceptable* pero evidenciándose que esta última variable es en menor proporción con respecto al clima laboral, pero también se detectó que existe una buena voluntad de superación. El informe de tesis incluye con la elaboración de un proyecto donde se consideran las políticas de mejora tanto en la referente al clima laboral y la satisfacción de los colaboradores de la institución anteriormente mencionada para beneficio de la misma, sugiriéndose una serie de acciones para el mejoramiento de las dos variables motivo de la presente tesis.

Mallon (2017), realizó una tesis para optar el Título profesional Licenciada en Ciencia Económicas y Financieras para la Universidad Mayor De San Andrés- Bolivia de Título. Análisis Del Clima Organizacional De La Dirección Departamental La Paz De La Agencia Estatal De Vivienda. En ella plantea la problemática ¿Cuál es el impacto dentro del clima organizacional de los servidores públicos dentro de la Dirección Departamental de La Paz? La metodología utilizada para el desarrollo de la investigación del clima organizacional en la

Dirección Departamental La Paz de la Agencia Estatal de Vivienda, es de enfoque cualitativo, de alcance descriptivo, transversal, con diseño no experimental. Además se señala que, para su ejecución, se acudió a la estrategia de investigación de estudio de caso simple. Lo cual fue aplicado a 34 trabajadores. El resultado principal fue Finalmente El conocimiento de la presencia o no de un Clima Organizacional dentro de la Dirección Departamental La Paz, permitirá adelantar una retroalimentación acerca de los procesos determinantes en el comportamiento organizacional, con el fin de introducir cambios planificados en intervenciones que buscan mejorar la productividad, la calidad del trabajo, las relaciones interpersonales y desarrollar acciones que influyen en la conducta de los servidores públicos y en la estructura organizacional.

Esta investigación busca poder conocer los motivos que influyen en la presencia de un Clima Organizacional con el fin de poder plantear intervenciones que permitan la mejora de la productividad y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Departamental de la Paz.

Jiménez (2016), realizó una Tesis para optar el Título profesional de Licenciado en Ingeniería Comercial para la, Pontifica Universidad Católica Del Ecuador, donde se plantea estudiar la relación entre la cultura organizacional y su desempeño laboral de la empresa Humana S.A. La metodología utilizada fue un estudio descriptivo La observación, La entrevista al Personal Humano, Encuestas, Tabulación y Dimensión. El resultado es la razón por la cual una cultura organizacional fuerte influye al desempeño laboral, es que conlleva a que el personal de una organización sienta el compromiso y la motivación necesaria para poder trabajar de una manera eficaz y eficiente. Es así como se puede determinar la dedicación que existe entre el trabajador y su desempeño. La conclusión general fue que pudo constatar en la encuesta realizada al personal de Humano, que las variables de la Cultura Organizacional que

fueron evaluadas la que menor porcentaje obtuvo en esta encuesta fue la variable de comunicación. Es decir, para el personal que realizó la encuesta no existe una comunicación interna efectiva que ayude al personal a mantenerse comunicado, muchos colaboradores pudieron mencionar que es el punto más importante que mejorar en la empresa, es así como la mejor vía a mejorar es crear un plan de comunicación interna.

El propósito de esta investigación realizada a la Empresa Humana S.A es poder determinar la correlación existente la cultura de la organización y el desempeño del personal, por lo que se tuvo que hacer uso de diversas metodologías para el análisis de esta causa , lo cual nos dio como respuesta que no existe una comunicación interna, por lo que la investigación dio como resultado que se debería de mejorar la vía de la comunicación interna crean un plan, lo que generara la mejoría de la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral.

Comentario

Se tiene como antecedentes internacionales investigaciones que cuentan con nuestras dos variables como clima laboral y el desempeño del personal en identidades públicas y privadas internacionales, los antecedentes se relacionan con el problema de la investigación lo cual apunta a un objetivo para mejorar el clima laboral en las instituciones.

2.1.1. Nacionales

Alegre (2017), realizó una Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública para la universidad, César Vallejo – Chimbote. Su objetivo principal fue Establecer relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017. La metodología utilizada es el diseño de la investigación correlacional, muestra de estudios integrado por los

trabajadores, método de análisis de datos de estadística descriptiva, variable independiente y variable dependiente.

Como resultado obtenido se identificó que los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, tienen un 83 por ciento en cuanto se refiere al clima organizacional *regular*, mientras que arrojaron un 60 % en desempeño laboral *medio*, llegando a la conclusión final que, sí existe una correlación significativa *fuerte* y directamente *positiva* entre las dos variables estudiadas; esto significa que a medida que aumenta el clima organizacional de los colaboradores de la referida institución también se desarrolla un mejoramiento en su desempeño laboral, por lo que se elaboró un proyecto de capacitación, el mismo que al llevarse a cabo la institución se beneficiará.

Granda (2018), realizó una Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Dirección Estrategia ejecutada por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, cuyo título de tesis fue: “Un Programa de Trabajo en Equipo y sus Efectos en el Clima y Satisfacción Laboral de una Mype”, teniendo como objetivo general Su objetivo general fue la evaluación los efectos de un trabajo en equipo entre dos variables: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una Mype. Se utilizó la metodología descriptiva y aplicada, la misma cuyos resultados después de su ejecución, mediante una determinada recolección de datos estadísticos en una población de 16 trabajadores, indicando que la muestra fue la misma que la población, por ser esta última muy pequeña.

El resultado final, fue que se puede afirmar fehacientemente que se logró el mejoramiento significativo de la satisfacción laboral mediante la aplicación de un *trabajo en equipo*, pero enfatizando que la mejora obtenida no es solo por la experiencia lograda, sino no también está condicionada otros factores importantes, tal como es el salario, la infraestructura y materiales de trabajo entre otros.

El propósito de esta investigación es poder aportar métodos de mejora en el clima y satisfacción laboral por lo cual se plantea como un método de mejora poder aplicar el trabajo en equipo ya que existe muchas variables por el cual se produce la insatisfacción laboral como el salario, y la infraestructura es por eso que plantea la mejora de esta variable trabajo en equipo.

Quito (2017), realizó una Tesis para obtener el Título Profesional De Licenciado en Administración, para la Universidad Cesar Vallejo de

Esta investigación se realizó en la unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz (UGEL), teniendo como objetivo general determinar la influencia entre dos variables: el clima laboral y la satisfacción de los colaboradores administrativos en su desempeño laboral.

La metodología utilizada fue de tipo no experimental, método de análisis, con una población y muestra de 54 trabajadores de la indicada UGEL.

La validación de los instrumentos se ejecutó por medio de la muestra piloto, aplicada a una parte representativa de los trabajadores materia de investigación.

Posteriormente se aplicó la respectiva encuesta de tipo censal, cuyos resultados fueron registrados mediante tablas y figuras, previamente pasados por el software Excel, de acuerdo con las dimensiones e indicadores de ambas variables.

La conclusión se encontró que, no existe influencia positiva entre el clima laboral y la productividad, de los trabajadores administrativos de la UGEL de Huaraz, debido al inadecuado clima laboral, por cuya razón obvia se hace necesario ejecutar capacitaciones frecuentes orientados al personal administrativo que opera en la referida institución estatal.

Conclusión

En la Municipalidad Distrital de Comas se busca mejorar el Clima laboral de los trabajadores teniendo como referencia investigaciones internacionales y nacionales que conllevan a desempeños eficientes de los trabajadores en Instituciones públicas.

Lo que debe suceder en la Municipalidad Distrital de Comas para mejorar el clima laboral de los trabajadores se tiene que sensibilizar por medio de charlas motivacionales, orientaciones y focus Group a todos los integrantes de la Municipalidad para que exista un buen clima laboral y así cada uno cumpla su rol que le corresponde respetando la individualidad de cada uno de ellos para una convivencia democrática y un desempeño eficiente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Laboral

2.2.1.1. Definiciones

Carrascosa (2011), indica que: “El clima laboral es muy importante en una organización, ya que de ello depende de cómo se encuentre los trabajadores que componen la organización: si se sienten motivados, comprometidos, identificados con la institución mejorando su desempeño laboral para lograr las metas trazadas” (p. 87).

Según el autor el clima laboral en las instituciones juegan un rol muy importante porque los trabajadores se sienten motivados, comprometidos y se identifican con la institución realizando un trabajo colaborativo con eficiencia y eficacia.

Por su parte, **Lewin** (1998) establece “como clima laboral, al juicio que tiene de sí un colaborador sobre su ambiente con el cual establece interacción, es decir, lo sitúa como un contexto real que se da a conocer en toda organización a través de cualquier accionar físico” (p. 112). Cuando el autor menciona esta definición de clima laboral sensatamente que tiene un

colaborador sobre el contexto en el cual actúa estableciendo interacción , situándolo en el medio real de la organización a través de cualquier desarrollando físico.

Litwin y Stringer(1968), sostienen que: “el clima es un compuesto del entorno laboral que pueden ser medidos, observados directa o indirectamente por el personal interna y externa” (p. 15). En consecuencia el clima laboral es un componente indispensable que puede ser evaluado, observandodirectamente o indirectamente por el accionar de los trabajadores, tanto en forma interna o externa.

Chiavenato (2009) citado por (Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz, 2012) menciona:

Para que una organización sea exitosa, debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y gratificante para las personas. El grado de satisfacción laboral ayuda a atraer talentos y retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a lograr su compromiso. Para ello, hay que tener en cuenta que la satisfacción laboral no es un comportamiento en sí, sino que se trata de una actitud de las personas frente a su función en la organización. Asimismo, las actitudes están muy relacionadas con el posterior comportamiento y con la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación; influyendo poderosamente en las decisiones de las personas. Es así que la eficiencia en una organización se puede lograr cuando se ha inculcado en las personas actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo. (p.65)

Según el autor para tener una organización exitosa debe ser un lugar agradable, acogedor, gratificante para las personas. Un buen clima laboral ayuda a captar talentos creativos, productivos promoviendo un clima laboral satisfactorio en las personas asumiendo un compromiso con la entidad. La eficiencia en una organización se logra cuando en las personas se propician actitudes favorables para su desempeño en el trabajo.

Motivación intrínseca

Orbegoso (2016) afirma:

La idea de una motivación intrínseca ha sido reconocida por diversos autores y todos ellos le otorgan un rol preponderante. Nació como respuesta al psicoanálisis y su idea de una energía psíquica interior e incontrolable y como reacción al conductismo y su idea del organismo humano a merced exclusivamente de influencias o contingencias externas.(p.77)

El autor menciona que la idea de la motivación intrínseca ha tenido relevancia por varios autores otorgándole un rol preponderante. Naciendo como respuesta al comportamiento y formas de pensar de las personas a través de su conducta e influenciadas por contingencias externas.

Motivación extrínseca

Bainbridge, (2019) El autor nos hace referencia. “Que la motivación extrínseca se refiere a la influencia externa de una o más personas. Los factores motivacionales son entendidas como recompensas dadas del exterior como dinero o calificaciones produciendo satisfacción y placer que el trabajo mismo no puede dar”.

Es decir que este clase de motivación viene desde adentro hacia la parte exterior de la persona, tal como el dinero, los incentivos mediante calificación del personal, el placer que se siente el empleado por el cumplimiento de sus tareas dentro de la empresa

2.2.1.2. Características del clima organizacional.

Silva (1996), indica como características a las siguientes:Silva (1996) citado por Escalante (2015), indica, como características del clima organizacional a las siguientes: “Es externo al individuo, le rodea pero es diferente a las percepciones

del sujeto, existe en la organización, se puede registrar a través de procedimientos varios y es distinto a la cultura organizacional”

Según Rodríguez (1999), citado por Escalante (2015), menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de esta y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Según Rodríguez(199) “el clima organizacional está caracterizada porque las empresas tienen estabilidad laboral para sus trabajadores con ciertos cambios en su rol, modificándose el comportamiento de los trabajadores propiciando un compromiso e identificación donde se practica un buen clima con sus trabajadores”.

2.2.1.3. Beneficios de un adecuado clima organizacional satisfactorio.

Según Escalante (2015), se expresa en la siguiente figura:

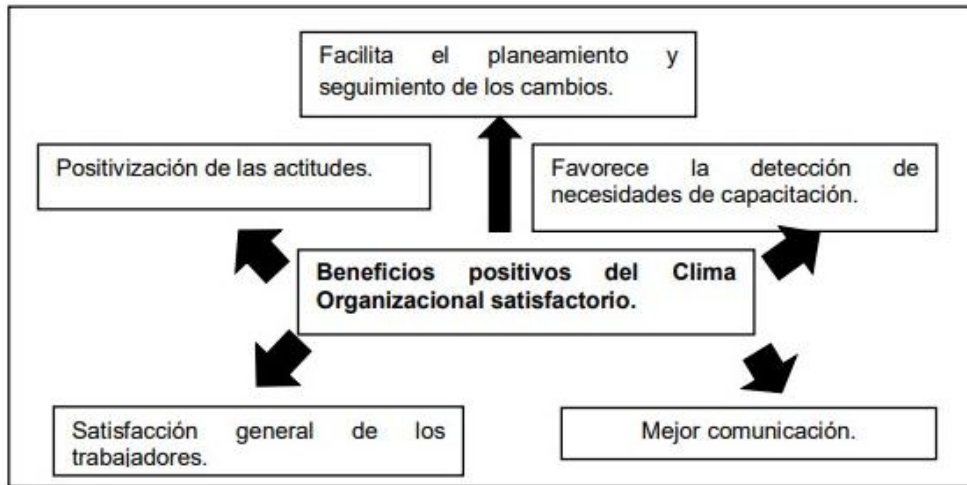


Figura N° 1: Beneficios del clima organizacional
Fuente: Deiben Escalante Meza

2.2.2. Desempeño personal

2.2.2.1. Definición

Morales (2009) define. “Al desempeño laboral como el conjunto de aptitudes laborales adquiridas, en ellos se engloban los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes motivaciones, características personales y valores, dirigidas a conseguir los objetivos conjuntamente con las técnicas implementadas por la empresa” (p.24). según el autor los desempeños son las conductas observables del rendimiento o productividad de una persona que permite conseguir las metas u objetivos de la empresa.

Monroy (2015) afirma. “Que el desempeño laboral está relacionado más con el modo en que una persona cumple sus obligaciones, tareas y responsabilidades encomendadas por sus jefes inmediatos para el logro de las metas de la organización en la que se desempeña” (P.72). Se entiende por desempeño bien a ser el conjunto de capacidades que la persona pone en juego

para el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades para el logro de los propósitos de la empresa en la que presta sus servicios.

2.2.2.2. Evaluación de desempeño personal

“La evaluación de desempeño garantiza un buen clima laboral, asimismo permite comprometer a los empleados para la realización eficiente de sus labores o tareas asignadas por la organización, también permite que la comunicación fluya adecuadamente entre todos los miembros y los jefes”. Gonzales (2014). Según el autor la evaluación de desempeño propicia un buen clima institucional, comprometiéndolo a todos los trabajadores para realizar un trabajo colaborativamente con eficiencia en la labor o tareas que le toca desempeñar manteniendo una comunicación asertiva entre todos los integrantes.

2.2.2.3.Importancia de la evaluación del desempeño

Chiavenato, (2002) afirma:

“Permite fundar nueva dirección de indemnización, incrementa el desempeño, apoya a tomar decisiones de mejora, aprueba a definir si existe la obligación de volver a enseñar, descubrir errores en el planteamiento del cargo y también apoya a observar si hay problemas personales que perjudican a la persona en el desempeño del puesto” (p.201)

Se entiende como el recojo de información de las actividades que realizan los trabajadores de una empresa para tomar decisiones de mejora oportunamente referente al desempeño y las relaciones personales de todos los integrantes para su desenvolvimiento de manera óptima.

La evaluación del desempeño brinda beneficios como:

- Detectar necesidades de capacitación al personal
- Descubrir la eficiencia y eficacia del personal

- Detectar las habilidades del personal para ocupar un puesto de trabajo.
- Descubrir inquietudes del trabajador

2.2.2.4. Tipos de Evaluación del desempeño

Alles (2006) menciona. “Que la evaluación del desempeño es monitorear al empleado y detectar que falencias tiene para así tomar medidas correctivas” (P.62). Según el autor la Evaluación de desempeño es hacer el seguimiento a los trabajadores para detectar que dificultades tiene y tomar decisiones de mejora oportunamente.

Toda evaluación en el desempeño de los trabajadores , consiste en un realizar procedimientos en forma sistemático de la eficacia y la eficiencia del modo en que los trabajadores desarrollan las acciones laborales y responsabilidades, según el puesto de trabajo que desempeñan.

Es necesario remarcar que, en toda evaluación de personal debe centrarse prioritariamente al grado de *competencias* dentro de la institución, orientadas al desempeño de la necesidades requeridas, según el puesto de trabajo que ocupan . Por eso se suele decir que para que un profesional desempeñe eficientemente debe ser indudablemente *competente*. Pero es necesario precisar que, para ser competente el trabajador debe tener también las condiciones necesaria para su desempeño , tales como el confort, estímulos pecuniarios, ascensos, reconocimiento a su labor, capacitación, entre otros.

Evaluación 180°

La evaluación de 180° es aquel que el trabajador o empleado es evaluado por su jefe, sus pares y temporalmente por sus clientes.

Evaluación de 360°

(Alles, 2008), indique que este tipo de evaluación es: “Es un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares y subordinados. Puede incluir otras personas como proveedores o clientes. Cuanto mayor sea el número de evaluadores, mayor será el grado de fiabilidad del sistema”. Según el autor los trabajadores son evaluados por sus jefes, pares, clientes y proveedores. Al contar con la participación de diferentes actores con opiniones diversas y variadas el resultado es más verídico y concretos.

2.3. Definición de términos básicos

Clima laboral

Es un conjunto de características de un grupo de personas o individuos que conviven dentro una organización a diferencia de otras agrupaciones concernientes que influye en el comportamiento de otras personas en una empresa en la cual se practica la buena convivencia entre todos sus miembros.

Motivación

Es la acción que nos impulsa hacia la realización de alguna actividad para la satisfacción de alguna necesidad, a través de ello encontramos el interés significativo para la persona.

Evaluación

Es el proceso sistemático que tiene por objetivo recoger evidencias para la retroalimentación a los estudiantes para la mejora de sus actividades.

Desempeño Personal

Cuando hablamos de desempeño personal hacemos referencia a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el trabajador en su centro de labor, así mismo se denomina al desempeño como las conductas observables del rendimiento o productividad de una persona que permite conseguir las metas u objetivos de la empresa.

Evaluación 180°

La evaluación **180°** es una evaluación en la cual el trabajador o empleado es evaluado por su jefe, sus pares y temporalmente por sus clientes.

Evaluación 360°

La evaluación 360° sirve para medir el desempeño de los trabajadores, es mayormente utilizado en el departamento de Recursos Humanos, lo cual nos llevara a tener más claro las fortalezas y oportunidades de los empleados.

3. Cronograma de actividades

Tabla 1: Cronograma de Actividades

Actividades	Abril.	Mayo.	Junio.	Julio.	Agosto.	Producto /Resultado
1. Problema de Investigación						
1.1. Descripción de la realidad problemática		x				
1.2 Planteamiento del problema		x				
1.2.1 Problema General		x				
1.2.2 Problemas Específicos			x			
1.3 Objetivos de Investigación		x				
1.3.1 Objetivo general		x				
1.3.2 Objetivos específicos			x			
1.4 Justificación e importancia de la investigación		x				
2. Marco Teórico						
2.1 Antecedentes			x			
2.1.1 Internacionales			x			
2.1.2 Nacionales						
2.2 Bases teóricas			x			
2.3 Definición de términos básicos			x			
3. Conclusiones					x	
4. Recomendaciones					x	
5. Aporte científico o socio cultural del investigador					x	

4. Recursos y Presupuesto

Tabla 2: Recursos y Presupuesto

Partida presupuestal	Código de la actividad en que se requiere	Cantidad	Costo unitario (en soles)	Costo total (en soles)
Recursos humanos	RH01	2	60	120
Bienes y servicios	BS02	-	-	-
Útiles de escritorio	UE03	4	4	16
Mobiliario y equipos	ME04	-	-	-
Pasajes y viáticos	PV05	15	3	45
Materiales de consulta (libros, revistas, boletines, etc.)	MC06	3	35	105
Servicios a terceros	ST07	-	-	-
Otros	OT08	1	20	20
Total		25	122	306

5. REFERENCIAS.

Alegre, M. (2017). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF-DIS Chimbote, 2017*(Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I., (2012), *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*, (Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú).

Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°* (2ªed.). Buenos Aires: Granica.

Alles, M. A. (2008). *Desempeño por competencias. Evaluación 360°*. México: Granica.

Arias. T (2019).*Influencia Del Clima Organizacional En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Región Sur Del Banco Mercantil Santa Cruz S.A.* (Tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.

Bainbridge. (2019) Motivación, extrínseca. Recuperado de <https://www.aboutespanol.com/motivacion-extrinseca-3151871>.

Carrascosa, J.(2011). *Trabajar y competir en equipo*. España: Netbiblo. S.L.

Chiavenato, I. (2002). *Administración De Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.

Escalante, D. (2015). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los administrativos nombrados de la región Regional de Agricultura, Junín, Huancayo*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú).

Forehand y Gilmer (1964). *Manual de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA173&dq=concepto>.

Gonzales, K. (2014). *Relación en el desempeño laboral entre los colaboradores con discapacidad auditiva y colaboradores sin discapacidad en una identidad financiera de la ciudad de Guatemala*,(Universidad Rafael Landivar, Facultad de Humanidades).

Granda (2018). *Un Programa de Trabajo en Equipo y sus Efectos en el Clima y Satisfacción Laboral de una Mype*. (Tesis de Maestría Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas, Perú).

Jiménez (2016) *La Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del personal de la Empresa Humana s.a*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Del Ecuador).

Lewin, K. (1998). *La teoría de campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal*. Editorial: Paidós.

Litwin,G & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational Climate*. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University.

Mallon M .(2017)*Análisis Del Clima Organizacional De La Dirección Departamental La Paz De La Agencia Estatal De Vivienda* .(Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia).

Monroy, A. (2015). *Coaching y desempeño laboral: Estudio realizado con supervisores y visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango. Quetzaltenango, Guatemala* (Tesis, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades).

Morales, A. (2009). *Capital humano: hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. Cuba: Política.

Orbegoso, A.(2016).*La Motivación Intrínseca Según Ryan & Deci Y Algunas Recomendaciones Para Maestros. Revista Científica De Educação Da Fah/Unasp-Ht*. Recuperado de file:///D:/Backup%202019/Desktop/TESIS/libro%20intrinseca.pdf.

Quito. (2017). *Influencia del clima laboral en el desempeño del personal Administrativo de la Ugel Huaraz en el año 2017*.(Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú).

Rodríguez, D. (1999). *Diagnostico Organizacional*. México. D.F: Alfaomega.

Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones*. Barcelona: EUB.

6. APORTE CIENTÍFICO O ACADÉMICO

Se constituye como un aporte en la Municipalidad Distrital de Comas, ya que se pretende establecer un Clima laboral de los trabajadores, para así realizar una propuesta metodológica Laboral y de esa forma incidir en la problemática encontrada al finalizar el proceso de investigación. Del mismo modo se valora como un aporte de la carrera de Administración para la apertura entorno al Clima laboral en las instituciones a nivel local y nacional a fin de contribuir en la mejora del departamento de Recursos Humanos para desenvolverse con eficiencia y eficacia.

Además, servirá como un aporte para las otras instituciones públicas y privadas, que desean emplear esta información como aporte para los estudiantes universitarios y personas en general que desean ampliar su conocimiento referente al tema tratado.

7. RECOMENDACIONES

Para mejorar el Clima Laboral de los trabajadores se recomienda lo siguiente:

La Municipalidad Distrital de Comas, debe capacitar a los trabajadores sobre motivación laboral, para fortalecer el desempeño en el rol que desempeñan.

- Promover un Clima Laboral colaborativo con actitudes positivas, así mismo propiciar talleres de sensibilización que apunten a los factores orientados a la calidad del servicio que se brinda a la sociedad en el área Administrativa.
- Realizar actividades promovidas por el área administrativa, en donde se promueva el liderazgo, a nivel individual y colectivo.
- Proponer una evaluación de desempeño de acuerdo a las funciones que desempeñan para ser retribuido.
- Realizar capacitaciones sobre liderazgo y desempeño en la función administrativa
- La Municipalidad Distrital de Comas realizar capacitaciones sobre comunicación asertiva.
- Mejorar las condiciones físicas y ambientales que afecta el desempeño laboral de los empleados en su contexto de trabajo para elevar su motivación intrínseca a fin de optimizar su desempeño y productividad personal.

8. ANEXOS

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	JUSTIFICACION
¿De qué manera se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad de Comas, en el año 2020?	Determinar de qué manera se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad del Distrito de Comas, en el año 2020	El propósito de esta investigación es conocer cómo se relacionan los trabajadores y cuál es el clima organizacional y la satisfacción del personal en la municipalidad de Comas. Por lo tanto, motiva a investigar el clima laboral en la municipalidad Distrital de Comas, para poder promover un clima laboral donde se practica la buena convivencia y el trabajo en equipo, donde se distribuye las tareas de forma equitativa para que cada trabajador asuma su responsabilidad el rol que le corresponde para servir adecuadamente a la sociedad.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
¿Qué relación existe entre la identificación Institucional y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en al año 2020?	. Determinar la relación que existe entre la Identificación Institucional y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en el año2020.	Para las municipalidades esta investigación proporciona información notable sobre la gestión en Recursos humanos en las instituciones públicas y privadas.
¿Qué relación existe entre la relación con la jefatura y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en al año 2020?	Determinar la relación que existe entre la relación con la jefatura y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en el año 2020.	Para las municipalidades, este trabajo de investigación es importante porque brindara estrategias adecuadas que servirán de referencia para la gestión de recursos humanos el cual permitirá mejorar la convivencia, el trabajo en equipo y la distribución de tareas entre los trabajadores.
¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en al año 2020?	Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en el año 2020.	
¿Qué relación existe entre la Autonomía en la ejecución del trabajo y el desempeño personal de la Municipalidad de Comas, en al año 2020?	Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño del personal de la Municipalidad de Comas, en el año 2020	

