



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El desempeño laboral y clima institucional en los
trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Valverde Flores, Zuli Nury (orcid.org/0000-0002-6430-9459)

ASESORA:

Mg. Alvarado Leguia, Angela Andrea (orcid.org/0000-0002-1070-0452)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre por su confianza en mi persona, a mi hermana por sus sabios consejos en tiempo de mis estudios, a mi novio por su comprensión, asimismo esperando la comprensión de que el logro mío es también de ellos y mi esfuerzo es inspirado por ellos.

A Dios por su acompañarme en todo momento y darme esas fuerzas para continuar sin rendirme.

Agradecimiento

A Dios por brindarme la vida en permitir la realización de uno de mis sueños que me he propuesto realizar en la vida profesional.

A los diferentes docentes de la Escuela de Posgrado, en especial a la profesora Ángela Alvarado que, en su esfuerzo, paciencia, esmero compartieron sus sabidurías y sus experiencias profesionales, permitiendo enriquecernos en nuestra vida profesional, coadyuvando la presente maestría a conducir a una buena finalización para llegar a un exitoso producto de tesis.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	18
3.3. Escenario de estudio	19
3.4. Participantes	19
3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Procedimiento	20
3.7. Rigor científico	21
3.8. Método de análisis de la información	21
3.9. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	

Índice de tablas

<i>Tabla 1: Matriz de Categorización</i>	70
--	----

Resumen

En este trabajo se encontrará la tesis el Desempeño Laboral y Clima Institucional en los Trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022, tiene como objeto de estudio describir la relación entre el desempeño laboral y el clima institucional en una entidad estatal, para ello se ha utilizado como técnicas de recolección de información la entrevista y el análisis de documentos, de los que se ha podido encontrado los rasgos que logran identificar dicha relación. De tal manera que se ha concluido que la relación que existe entre estas dos categorías es una relación de interrelación; es decir, las características que identifican a esta relación son comunes para ambas categorías, toda vez que si una característica del clima institucional desarrolla un aspecto positivo, ello genera como efecto que exista un adecuado desempeño laboral; de la misma manera, si una característica causa como efecto un negativo clima institucional, el resultado en cuanto al desempeño laboral también tendrá efectos desfavorables.

Palabras Clave: Desempeño Laboral, clima institucional, Gobierno Local.

Abstract

In this work is the thesis on Labor Performance and Institutional Climate in the Workers of a Local Government of Liberty - 2022, its object of study is to describe the relationship between labor performance and the institutional climate in a state entity, for this it is The interview and the analysis of documents have been used as information collection techniques, from which it has been possible to find the features that managed to identify said relationship. In such a way that it has been concluded that the relationship that exists between these two categories is a relationship of interrelation; that is, the characteristics that identify this relationship are common to both categories, since if a characteristic of the institutional climate develops a positive aspect, this generates the effect that there is adequate job performance; In the same way, if a characteristic causes a negative institutional climate, the result in terms of job performance will also have unfavorable effects.

Keywords: Labor Performance, institutional climate, Local Government.

I. INTRODUCCIÓN

En esta investigación se ha estudiado las categorías de desempeño laboral y el clima institucional en los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022, por lo tanto, se debe tener en cuenta que específicamente se estudian relaciones laborales estatales.

Es sabido que en países latinoamericanos, tales como Argentina, Brasil y Colombia se han implementado una serie de cambios significativos en todas las instituciones públicas, desarrollando reformas que conllevan a organizar de mejor manera a sus trabajadores, dentro de esas reformas se encuentran diversas municipalidades; distinto es el caso del continente europeo, en dicho continente existe políticas públicas de reforma de gobierno en las que se han preocupado específicamente por el desempeño laboral y el clima institucional, de tal manera que el énfasis se ha enfocado en mejorar sus relaciones laborales entre trabajadores.

En nuestro país encontramos un interés cada vez mayor para conocer y estudiar la variable clima institucional, toda vez que esta ha sido estudiada a lo largo de los últimos años de manera muy frecuente, lo cual quiere decir que existe un fenómeno sobre el cual aún no se ha terminado de investigar; específicamente desde el año 2015 que se realizaron 15 investigaciones, 19 en el año 2016, 21 publicaciones en el año 2017, en el 2018 se realizaron 28 publicaciones, en el 2019 se realizaron 23 publicaciones y en el año 2020 se incrementó a 39 investigaciones sobre clima laboral, (Vergara, Callao y Puican, p. 6). En todas estas investigaciones se lo vincula con la otra variable que es el desempeño laboral.

En el ámbito de la región La Libertad, se puede advertir que en la mayoría de instituciones estatales el clima institucional es un problema que a diario enfrentan los servidores públicos, por ejemplo, en el Gobierno Regional de La Libertad después de realizar un estudio sobre las variables clima institucional y desempeño laboral, se ha encontrado que el 53% de trabajadores presenta un desempeño laboral aprobado, evidenciando que el clima institucional favorece a dicho desempeño, (Hipólito, 2022, p. 42).

En el ámbito local, se encuentra que en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión y otras instituciones públicas de esta provincia, el clima institucional es realmente deficiente, lo cual genera impacto en el desempeño laboral de cada trabajador, toda vez que no se organiza las labores que debe realizar cada servidor, no se reparte correctamente las tareas, existe excesiva presión de parte de los jefes de área, las condiciones físicas laborales no son las más adecuadas, etc., lo que genera un problema pendiente de alternativas de solución.

El desempeño laboral de un trabajador depende de muchos factores que se desenvuelven a lo largo de la relación laboral con su empleador, tales como, la interacción entre compañeros de trabajo, con el jefe inmediato, con las demás áreas de la institución, por supuesto que, en las actividades que se requieren de preparación técnica, también se requiere de amplia capacidad para ejecutarlas; sin embargo, el ámbito físico en el que se desempeñan dichas labores debe ser el adecuado para lograr cada objetivo propuesto.

Aquí es importante partir delimitando, este trabajo se estudió a las relaciones laborales existentes en el ámbito del empleo público, de tal manera que corresponde conocer el sistema administrativo en el sector público, que si bien es cierto ha implementado cambios en esa dirección, lo cierto es que sus acciones se dan de manera más lenta en comparación con el sector privado; sin embargo, los cambios existen y se vienen implementando lentamente.

Es por ello que, las mejoras a implementarse en el sector público, buscan el desarrollo de las instituciones públicas y prestar un servicio de calidad al administrado; es decir, con la implementación de reformas laborales dentro de las instituciones públicas se encontrará como efecto el mejoramiento de la gestión administrativa, mejores relaciones laborales y, por ende, el servicio que presten los trabajadores de cada institución estatal será de calidad.

Es importante comprender que para que convivan una con la otra (gestión administrativa-desempeño laboral), cada institución primero debe conocer plenamente los servicios que presta, la producción que quiere alcanzar y los objetivos a corto, mediano y largo plazo; es decir, lo primero que una institución

debe realizar para implementar políticas destinadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores será la autoevaluación. Ello permitirá conocer a fondo las ventajas y desventajas con las que cuenta el trabajador y el área de trabajo, a partir de allí se implementarán gestiones administrativas dirigidas a relacionar o concatenar el desempeño laboral con el buen clima laboral, lo cual actualmente es un verdadero problema dentro de las instituciones estatales de nuestro país.

El clima institucional es un factor muy importante en las relaciones laborales, la felicidad laboral, la calidad de vida laboral y el desempeño de todos los trabajadores, así como la calidad del propio sistema de la administración pública y la calidad de sus servicios para con la sociedad, todas estas situaciones forman parte de un adecuado clima en el trabajo, según lo que nos dice (Granero, 2016, p. 203). Ingresando al ámbito específico de la investigación, se ha estudiado la relación existente entre desempeño laboral y el clima institucional de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad, porque previamente se ha analizado que, en determinados casos, el clima laboral en esta municipalidad entidad estudiada, no permite que sus trabajadores desempeñen sus funciones de manera más efectiva, por ejemplo, los trabajadores buscan una adecuada calidad laboral, que les permita desempeñar sus funciones de forma más efectiva, dado que dentro de ellos hay profesionales que identifican con claridad las situaciones desfavorables, ello causa como efecto que el rendimiento y productividad no sean óptimos.

Asimismo, en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, Huamachuco, he llegado a observar la existencia de un inadecuado clima institucional, gran parte debido a la existencia de conflictos entre algunos trabajadores, no existe compañerismo, no trabajan en equipo y no son empáticos, del mismo modo su desempeño laboral no es bueno, esto se refleja en las reiteradas quejas sobre la calidad de servicio y atención por parte del usuario en referencia al trabajador Municipal.

Las labores de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, implica altos niveles de carga, atender a diversos cambios y situaciones propias de las instituciones estatales, tales como burocracia, cambio en los

programas, ambientes de trabajo poco amigables, situaciones que deben vencerse para lograr un desempeño adecuado y, por ende, la aprobación de los administrados.

Esta problemática observada en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión es la realidad de todas las instituciones estatales de nuestro país; sin embargo, estudiarlas a todas operativamente es imposible, empero, si se puede decir que estas bajas condiciones laborales dentro de la Municipalidad que se estudia, generan como efecto el mal trato al administrado, el no logro de los objetivos de la institución estatal y el retardo en la prestación de los servicios al administrado; esto se refleja por las constantes quejas del administrado en contra de los trabajadores de la municipalidad, lo que incluso ya genera mal clima laboral, porque el trabajador municipal tendrá que defenderse en un procedimiento administrativo, agregando así más carga a sus labores diarias, por ende, más estrés, lo cual causa efectos en sus labores diarias y hacen que el clima laboral sea aún más hostil.

Estas condiciones desfavorables conllevaron a formularse como problema de investigación la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y clima institucional en los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022?

Esta investigación se justifica teóricamente porque desde el ámbito teórico se proponen como objetivos generar teorías aceptadas dentro del ámbito de las ciencias jurídicas, se pretende Describir la relación que existe entre el desempeño laboral y el clima institucional en las relaciones laborales estatales, asimismo, el tratamiento de figuras jurídicas como gestión administrativa, sector público, clima institucional, entre otros de alcance teórico que aportan en la generación de conocimiento.

Asimismo, se justifica la investigación desde el ámbito teórico, porque se espera generar debate académico a raíz de los resultados a los que se arribe en esta investigación, por un lado, si la hipótesis es afirmativa, el debate se centrará desde el ámbito de la viabilidad de la propuesta y si la hipótesis de este trabajo es negativa, seguramente existirá un sector que tenga fundamentos para afirmar

lo contrario, ello en la medida que se trata de una investigación mediante la cual la reflexión que se realiza parte de conocimientos ya existentes.

El trabajo encuentra justificación metodológica toda vez que con la realización de esta investigación se estaría generando la aplicación del método científico de investigación que crea conocimiento válido y confiable. Es por ello que se han elegido como métodos de estudio el dogmático, inductivo, sistémico, comparativo y hermenéutico; asimismo, como técnicas de recolección de datos a la entrevista y análisis de documentos, con ello se pretende obtener la información suficiente que lleve a elaborar conclusiones y recomendaciones válidas.

El trabajo también encuentra justificación práctica, porque el estudio se ha efectuado en un grupo de trabajadores en específico, esto es, en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, por lo tanto, los resultados, conclusiones y recomendaciones a las que se arriben encuentran plena aplicación práctica en este grupo de trabajadores estatales, en los cuales se espera mejorar sus condiciones laborales y que ello repercuta en su desempeño laboral.

Para ello se ha formulado como objetivo principal describir la relación entre desempeño laboral y clima institucional en los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022. En calidad de objetivos específicos tenemos describir la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría preparación de los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022, describir la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría enseñanza de los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022, describir la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría participación en la gestión de los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022 y describir la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría identidad laboral de los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se han estudiado los siguientes antecedentes internacionales:

Peralta, (2018) tesis desarrollada en Bolivia, denominada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada”, cuyo objetivo fue encontrar la relación del Clima organizacional y sus dimensiones, de dicho trabajo se advierte que contó con una muestra de 74 enfermeras y enfermeros. Como resultados se obtuvieron que el 84% refiere desempeñarse dentro de un clima organizacional positivo, el 91% indica que se desenvuelve con responsabilidad, mientras que el 81% acepta con normalidad los nuevos desafíos y riesgos, finalmente el 90% refiere que su ambiente de trabajo se desarrolla dentro de un clima amistoso y bueno. De igual manera, en lo que se refiere a la satisfacción laboral el 72% de trabajadores indica que se encuentra satisfecho. Después de aplicar el registro de correlación de Pearson el investigador encontró un valor de 0.51 para ambas variables. De tal manera que la tesis concluye que existe un óptimo clima organizacional y que ello se traduce en un estado de satisfacción por parte de los trabajadores de esas instituciones de salud.

Mesa (2018), en su tesis denominada “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapa”, México; desarrolló como principal objetivo identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional en dicha universidad y constatar cómo ello influye en el desempeño laboral de sus trabajadores. La muestra de esta investigación fue de 135 empleados, encontrándose como resultados que el 86% percibe un clima organizacional positivo de trabajo, también encontraron un mejor clima organizacional en varones, sin que esto sea significativo; en cuanto al desempeño laboral, encontraron que más de la mitad de los empleados perciben muy buen desempeño laboral y más de un tercio lo perciben como bueno. Como conclusión se encontró que si existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral. Frente a un mejor clima organizacional en la Universidad de Linda Vista, mayor será el desempeño laboral.

Castillo, Benavides y Waltero (2019), en su proyecto elaborado en Colombia, denominado “Influencia del clima laboral en el desempeño del colaborador

dentro de la organización”, tuvo como objetivo exponer la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de organizaciones. Tuvo como resultado que los trabajadores entrevistados señalan que ante un mejor clima organizacional mejor es el desempeño laboral. Concluyó que toda organización debe velar por una buena calidad de vida de sus colaboradores dentro de la organización, porque ello incidirá directamente en el desempeño laboral y personal.

Lasluisa, (2016) en su informe final de titulación denominado “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA”, Ecuador, tuvo como objetivo determinar de qué forma incide el clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de dicha empresa, estudiando una muestra de 20 trabajadores, encontrando como uno de los resultados que el 45% de encuestados señala que las condiciones físicas del lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido aseo) son las adecuadas para optimizar su desempeño, mientras que el 55% considera que no son las condiciones adecuadas. Como conclusión se tiene que el clima organizacional que existen dentro de una institución genera efectos en el desempeño laboral de los trabajadores.

En el ámbito nacional, se encuentran los siguientes antecedentes:

Olaya, Puma y Rivera, (2019) en su tesis elaborada en Lima, denominada “Clima organizacional y desempeño laboral en los servidores de la oficina general de recursos humanos del Ministerio de Agricultura y Riego en Lima -2017”, tiene como objetivo la forma como el clima organizacional influye en el desempeño laboral en los trabajadores de dicha institución estatal. Se encuestó a 47 servidores públicos de la aludida institución y se encontró como resultado que existe una relación relevante entre distintos factores orientados a influir en el desempeño que muestran los trabajadores de la entidad estudiada, los factores pueden ser diversos; sin embargo, los principales son la experiencia y la capacidad, motivaciones intrínsecas y extrínsecas del trabajador. Concluye esta investigación que el clima organización influyó en el desempeño laboral de los trabajadores civiles de la oficina estudiada, asimismo, concluye que mientras mayor sea el fomento de un mejor clima laboral, mayor será el desempeño del trabajador.

Mendoza, (2021) en su tesis desarrollada en Lima, denominada “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021”; en la que se estudia como objetivo poder determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la referida empresa; como resultados se ha encontrado que el clima organizacional es responsable del 61.1% del desempeño laboral, por lo tanto, existe correlación positiva. Como conclusión se tiene que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 826 y nivel de error de 0.01 y un coeficiente de determinación de 0.611.

Por consiguiente, según Díaz, Gutiérrez y Amancio (2016), realizaron un trabajo de investigación titulado “Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas”, en el que se ha tenido como objetivo principal determinar si el ausentismo tiene relación directa con el desempeño laboral, en la que concluyeron que el ausentismo presenta una relación directa y significativa con el desempeño laboral. Es decir, que el trabajador que más se ausenta de sus labores, por más que pretenda recuperarlas es una tarea muy complicada, dado que el ausentismo está directamente relacionado con la poca empatía que el trabajador encuentra en su centro de labores.

Urpeque (2020), en su estudio sobre “Clima organizacional y desempeño laboral en la dirección del Hospital Regional Docente Las Mercedes – Chiclayo”, en el que se ha tenido como objetivo determinar la correlación que existe entre las dos variables. El resultado obtenido fue que el 28,6% de trabajadores perciben un clima laboral regular, mientras que un 71.4% afirma percibir un buen clima laboral; otro 71.4% señala que el desempeño laboral es regular y el otro 28.6% señala respecto de esta variable que es bueno. La conclusión en específico es la existencia de una correlación positiva moderada.

A nivel local se han encontrado los siguientes trabajos de investigación:

Arteaga, (2020) en su investigación denominada “clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo”, el objetivo en esa investigación fue determinar el nivel de clima

organizacional según dimensiones en las enfermeras de dicho establecimiento hospitalario. En los resultados se encuentra que el 61.5% perciben en cierto grado el ambiente institucional. En cuanto a las dimensiones formuladas para la variable clima organizacional, se encontró que tres obtuvieron un nivel alto, de las cuales el 88.5% corresponde a autonomía confianza representa el 53.8% y apoyo un 46.2%. En cuanto a la conclusión se tiene que las dimensiones presión representa un 88.5%, reconocimiento 69.2%, equidad 61.5%, cohesión 53.8% e innovación 53.8%.

Hipólito, (2022) en su tesis denominada “El Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de La Libertad”, en la que se planteó como objetivo describir si existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral entre los trabajadores de dicha institución estatal, se encontró como resultados que existe un nivel intermedio de clima organizacional que representa el 92% y el mismo nivel se observa en sus dimensiones cultura organizacional, diseño organización y potencial humano, mientras que en cuanto al desempeño laboral se encontró que el 53% de los encuestados lo consideran aprobados. En la conclusión se determina que existe relación entre clima organización y desempeño laboral, el primero favorece al desempeño laboral de los trabajadores de la mencionada entidad.

En cuanto a los fundamentos teóricos, debemos citar los siguientes conceptos:

Manifiesta (Rodríguez, 2010), que el clima laboral es un sentimiento de satisfacción y felicidad que un trabajador muestra como resultado de su trabajo. Se agregaría, que un buen clima laboral, conlleva a la existencia de trabajadores con plena confianza de lo que hacen y, por ende, la atención al administrado será amable.

Por ejemplo, un experto que tiene un buen desempeño laboral mantendrá su trabajo más seguro, motivado, su desarrollo será más eficiente y habrá una mayor capacidad para encontrar una situación de desventaja o estrés. Su participación en las situaciones laborales, hace que se determine de forma adecuada su papel fundamental en el grupo de trabajo, planes, organizaciones y proporciona recursos antes y durante la operación. La asunción inadecuada de

este rol por parte de los trabajadores de la entidad estatal puede tener un impacto negativo en el desempeño del procedimiento y, por lo tanto, en el bienestar y la satisfacción de los administrados revela (Fernández, Eniva, y De Mattos, 2013).

El clima organizacional, es decir, se refiere a la relación que puede existir entre compañeros de trabajo, jefes y administrados dentro de una determinada institución Estatal, hablar de clima organizacional implica conocer cuáles son las condiciones administrativas, físicas e interpersonales que existen dentro de una determinada relación laboral, en específico es la satisfacción que el trabajador puede encontrar dentro de una institución del Estado.

Lo anterior se condice con lo que expresa Alvarado, pues señala que el clima organizacional tiene la cualidad de aumentar la confianza o la insatisfacción, ya sea del sistema o de su estructura general, así como de sus partes y los resultados que este sistema incluye para el trabajo, es la eficacia de los laborales en la imagen de la organización, según (Alvarado, 2003, pág. 67).

El clima laboral tiene la particularidad de generar un efecto emocional en los trabajadores, que permite que la confianza en lo que hacen, lo hagan cada vez mejor y de forma más eficiente, coadyuva al cumplimiento de los objetivos institucionales y el incremento de la producción laboral de cada trabajador, pues genera confianza en lo que se hace, de ahí que se resalte el gran impacto emocional que genera la existencia de un buen clima organizacional en una entidad pública o privada.

Asimismo, desde la posición de (Barrios, Barrios, S., Arechabala C. y Valenzuela, V., 2012, Pág. 77) definen al ambiente institucional como aquella parte central que influye de manera determinante en el comportamiento de cada trabajador, lo cual tiene relación con las definiciones anteriores, pues al existir un buen clima laboral dentro de una institución estatal, el comportamiento de cada trabajador será diferente y positivo, dado que conforme se ha señalado esto genera un impacto emocional positivo en el trabajador.

Delimitando este concepto, para abordar el tema de forma más detallada se debe decir que hablar de "clima" es referirse a las condiciones físicas, emocionales e interpersonales que un trabajador tiene dentro de una institución, en este caso,

estatal; es decir, de las circunstancias que rodean su puesto de labores. Clima es todo aquello cercano a cada trabajador, por ejemplo, la relación que existen entre los compañeros de una determinada área, oficina que comparten, con el jefe inmediatos, con los trabajadores de otras áreas o con los administrados, clima se refiere a la evaluación conjunta de todos los factores mencionados.

Es decir, hablar de “clima” es hablar de las características del entorno que rodea el ambiente de trabajo, es por ello que se debe tener en cuenta que el clima está conformado por factores organizacionales y el comportamiento individual de cada trabajador, si todo lo que rodea el entorno de una institución es malo, los trabajadores no tendrán la confianza para realizar sus labores, de tal manera que su trabajo también será malo, por ende su desempeño tiene plena influencia a raíz del mal clima laboral que puede evidenciarse de diversas formas, como tardanzas, incumplimiento de las funciones de cada trabajador, conflictos intralaborales con sus demás compañeros, jefes o administrados; porque la postura que adopte el servidor público respecto del administrado, evidencia las condiciones del entorno en el que labora.

Todo buen clima laboral lleva un proceso de implementación y puesta en práctica, pues se deben realizar una serie de acciones que conlleven a mejorar el entorno en el que laboran diversos trabajadores. Por ejemplo, (Blanch, 2014) señala que los procesos organizacionales y de gestión en las organizaciones laborales “son los determinantes y facilitadores de la innovación y el cambio, afectando el lugar de trabajo, educan e inspiran las características de cada integrante de la institución”.

En realidad, un buen clima organizacional debe ser implementado a raíz de acciones de gestión, las cuales tienen que estar dirigidas a innovar, generar en el trabajador el interés por mejorar su desempeño laboral, pero para ello también se deben generar las condiciones físicas, emocionales e institucionales que permitan un entorno adecuado para la prestación de los servicios estatales; es decir, organizar significa buscar cambios que generen efectos a corto, mediano o largo plazo en la organización de la institución y que ello se refleje en las relaciones laborales con los trabajadores de la institución y de estos con los administrados.

Como plantea Sagredo y Reyes (2004): el clima organizacional es un conjunto de características psicosociales de una determinada institución, incluidos los elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que juntos forman un proceso dinámico para darle a la institución un estilo o tono único, definiendo así diferentes servicios públicos (página 9). Lo que en realidad significa es que el clima organizacional tiene influencia directa con el entorno en el que laboran los trabajadores de cada institución.

Ahora, el entorno institucional está conformado por una serie de variables que vislumbran una imagen general de una determinada organización, es por ello que esas variables tienen relación con los aspectos siguientes:

Se habla del contexto social, el conflicto que puede existir entre compañeros de trabajo, personal de otras áreas, jefes; es decir, la armonía que puede existir entre todos los integrantes de una determinada institución, si no existe una gestión adecuada del líder de la institución, no podrá existir nunca un buen clima laboral, la importancia la centramos en el líder institucional, resalta (Nvindi, 2013).

También se tiene el medio físico, que es el ambiente donde se realizan las labores diarias de cada trabajador, es el espacio donde desempeñan sus labores los trabajadores, tales como oficinas, aulas, comedores, bibliotecas, sanitarios, auditorios, salas de reunión, áreas de cada institución; es decir, consiste en el lugar de trabajo y todo lo que ello representa, señala (Gámez, 2007).

También la estructura, se refiere al tamaño, la forma como se encuentra organizada cada institución, así la gestión que se realice para contar con una adecuada estructura, que puede ser construida de diversas formas, puede ser de material noble, estructura prefabricada, básicamente tiene relación con la forma como se administre la institución, según (Sodexo, 2013).

Asimismo, se deben evaluar las características de los miembros, es decir, cada trabajador tiene sus propias expectativas laborales y personales, se comporta de diferente manera a los demás, tiene habilidades específicas para realizar cada función, las jefaturas deben estar dirigidas por líderes en su máxima expresión, quienes busquen organizar, gestionar y ejecutar acciones destinadas a mejorar

las relaciones laborales y logro de metas dentro de la institución o cada área que representan, señala (Mareno, 2011).

Finalmente, se tiene el comportamiento organizacional y esto tiene que ver directamente con la productividad de cada trabajador, el ausentismo que es parte importante e indicativo de que el trabajador no se encuentra del todo conforme con su trabajo, la rotación que implica el cambio de ambiente laboral, la satisfacción laboral que el trabajador pueda tener al final de su jornada laboral o el estrés y la tensión que genere su puesto de trabajo. Sin embargo, cada trabajador o integrante de una determinada institución estatal debe mostrar responsabilidad y compromiso con la institución para la cual labora, sostiene (Vanina, 2011).

El clima institucional tiene categorías que buscan definir lo que en realidad significa dicho concepto, de tal manera que debemos conocerlas y definir las a continuación.

Encontramos la categoría 1, denominada “relaciones”, consiste en la evaluación que se le hace al empleado para conocer el nivel de compromiso con el trabajo y el líder de cada institución, jefatura o área de trabajo motiva a cada trabajador para que desempeñen sus labores de mejor manera y mutuamente con los demás compañeros de trabajo, en lo que postula (Franco, 2014, pág. 76).

En esta categoría todos los trabajadores consideran a su empleo como la fuente de vida, por lo tanto, participan en las relaciones de trabajo. Las relaciones entre compañeros de trabajo deben ser buenas, debe existir comunicación, planificación y organización en cada área de trabajo, pero para que ello exista debe haber también un buen liderazgo desde las áreas de alto nivel. El autor citado ha considerado las siguientes sub escalas:

La primera sub escala la denomina: presuntamente (IM), lo considera como el nivel crítico, pues los trabajadores se preocupan por su trabajo y la motivación es automática. La siguiente sub escala es la coherencia (CO), mediante la cual los trabajadores se ayudan mutuamente, uniéndose para lograr los objetivos y metas propuestas, mostrándose siempre colaborativos con sus compañeros.

Finalmente, el soporte (PA), la dirección de los jefes de área o de la institución para motivar a los trabajadores y crear un adecuado sistema de trabajo.

En cuanto a la categoría 2, denominada “Autorrealización”, tenemos que aquí se evalúa a cada trabajador en aras de determinar las capacidades y competencias de cada uno, se evidencia las expectativas que busca alcanzar, el plan que tiene dentro de la institución, el nivel de productividad que puede alcanzar, la carga de estrés a la que puede ser sometido o si realiza el trabajo, plantea (Franco, 2014, p. 78)

Se evalúa el grado de personalidad de cada trabajador, lo que permite determinar la autonomía de cada uno, su proactividad o autodeterminación, son condiciones importantes para determinar la forma de trabajo de cada empleado.

El grado de organización, pues el trabajador tiene que mostrar preparación, buen desempeño, lo que quiere decir que debe culminar siempre el trabajo, evidenciando en todo momento responsabilidad por lo que hace. Finalmente, la presión a la que puede ser sometido y su reacción frente a ello, el grado de dinámica que muestra al someterlo a situaciones de presión.

Finalmente, tenemos a la tercera categoría denominada “Estabilidad”, los autores citados ut supra señalan que todo lugar de trabajo tiene reglas dirigidas a ordenar el trabajo diario de cada institución, los trabajadores conocen que el jefe de área o de la institución es el encargado de controlar a todos y garantizar la realización del trabajo, así como promover una atmosfera de trabajo adecuada y agradable.

Dentro de esta categoría encontramos cuatro variables, que son la transparencia, que consiste en el deseo de todos los empleados y el deseo de avanzar es hacer que su trabajo sea lo mejor posible, destacando sus habilidades y mostrando a otros colegas que pueden hacerlo mejor. El mando, que consiste en el momento en que los encargados de la institución deciden aplicar las normas y buscan ejercer el control sobre los trabajadores. La mejora, que consiste en el hecho de que cada trabajador debe trasladarse a su lugar de trabajo, capacitarse constantemente, sin embargo, a algunos trabajadores no les agrada esto, pero es importante estar al tanto de los cambios constantes y

nuevos paradigmas que puedan crearse. Las instalaciones, deben ser las adecuadas en la medida que consiste en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios y deben sentirse cómodos para hacer bien su trabajo.

Toca eliminar teóricamente a la variable desempeño laboral, para ello debemos practicar una primera aproximación a su concepto y diremos que se trata de las habilidades laborales personales, la responsabilidad en el trabajo y el logro de objetivos y metas propuestas a corto, mediano y largo plazo.

Pero sobre este concepto existen teorías que lo definen, la primera es la teoría de los dos factores de Herzberg de 1966, citado por (Chiavenato, 2000), quien planteó que la actividad profesional requiere tanto de factores internos (de los registros personales) como extrínsecos (de la empresa), de los cuales la motivación es el factor más importante y determinante del desempeño que motiva a una persona a lograr alguna meta, señalando a continuación los factores.

Se refiere al factor de higiene, que consiste en las condiciones que existen alrededor de sus compañeros de trabajo en el momento que ejecutan sus labores, luego señala motivadores o motores de crecimiento, que están relacionados con el contenido del trabajo, consistente en los deberes y responsabilidades que cada trabajador tiene según su puesto de labores.

Por su parte, (Robbins y Coulter, 2005), señalan que el desempeño laboral se refiere a la ejecución de las responsabilidades de manera adecuada y eficiente, de parte del trabajador de cada institución, siempre con el objetivo específico de lograr las metas diseñadas por cada área o la institución en general. (pág. 196). El autor relaciona directamente al desempeño laboral con la ejecución efectiva de las responsabilidades de cada trabajador, es decir con el cumplimiento de metas dentro de cada puesto de trabajo, lo cual implica la ejecución asertiva de cada tarea encomendada.

Mientras que (Palaci, 2005) alude a ciertos elementos que intervienen en el desempeño laboral, los mismos que generan la existencia de un alto o bajo desempeño en el trabajo. Este autor enmarca en su definición relacionada a desempeño laboral, la existencia de recompensas económicas y no económicas,

el logro de las tareas asignadas, o la capacidad para realizar determinada actividad. (pág. 237).

Mientras que (Chiavenato, 2007) considera al desempeño laboral como una noción fundamental, derivado de la evaluación constante que realiza cada entidad a su personal, para determinar la ejecución equilibrada de labores, consecuente con las metas propuestas, lo que permite llevar una dirección interna adecuada de la institución, (pág. 269).

En consecuencia, el desempeño laboral es un mecanismo a través del cual se evalúa al trabajador sobre el cumplimiento de metas y objetivos propuestos por cada institución, determina la capacidad y logro de las tareas de cada trabajador dentro de una institución pública o privada, siempre con el rol determinante que tener la motivación de cada trabajador, dado que a partir de ello se considera que podrá lograr las metas y objetivos propuestos.

Al hablar de motivación debemos citar a (Puello, 2014, p. 91), quien señala que la motivación es un proceso que regula las opciones de comportamiento. Este modelo no opera sobre la base de necesidades insatisfechas o la aplicación de recompensas y castigos, sino que trata a las personas como criaturas pensantes cuya percepción y evaluación de la probabilidad puede influir significativamente en su comportamiento. Lo que implica, que una persona motivada podrá lograr más rápido las tareas encomendadas que una persona sin ninguna motivación.

En el desempeño laboral se habla de categorías y se han distinguido hasta 4, que son las siguientes:

La primera categoría es la "Preparación", la misma que se refiere a la planificación del trabajo, mediante la implementación de formas de cumplir determinadas tareas, no se deja nada a la improvisación. Básicamente esta categoría está referida a la capacidad que tienen los trabajadores respecto de la gestión pública.

La segunda categoría está referida a la "Enseñanza", que básicamente busca orientar a los trabajadores con un enfoque que busque la inclusión y diversidad en todas las formas de expresión. Se trata de la implementación de sistemas de capacitación laboral que permitan generar un correcto clima de aprendizaje, se

debe gestionar los contenidos a capacitar, e implementar diversas estrategias de capacitación que permitan llegar al trabajador.

La tercera categoría está referida a la “Participación en la gestión”, esto es, la participación en la administración, el trabajador debe estar inmerso y comprometido con el logro de las metas trazadas por la institución, debe ser consciente de lo que la institución se ha propuesto lograr, tanto a corto, mediano y largo plazo, de tal manera que la ejecución de sus labores esté dirigida a cumplir dichas aristas.

La cuarta categoría es el “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad laboral”, específicamente esta categoría busca la preparación de cada trabajador en el área o profesión que desempeña, utilizar su experiencia para transmitir conocimientos a los demás trabajadores, mientras que la identidad está referida a la importancia que tiene el trabajo en equipo, el apoyo mutuo entre compañeros, así como la participación en actividades de capacitación profesional, lo cual fortalece el clima organizacional.

Debemos referirnos también al ambiente institucional, y en ese sentido se señala que se trata de un espacio dentro de una determinada institución (pública o privada), con particularidad que en él se comparten determinadas experiencias bien sea de un grupo de amigos, estudiantes, trabajadores, o público en general, se comparten experiencias, se evidencian actitudes, intereses y fortalezas de todos los integrantes de ese determinado grupo reunido en un ambiente institucional, señala (Rodríguez, 2004).

Es decir, al hablar de ambiente institucional estamos circunscribiendo dicha definición al ámbito específico de las relaciones laborales interpersonales de una determinada institución, es más, podemos hablar de ambiente institucional estatal y lo estaremos reduciendo al espacio laboral de los trabajadores de una institución del Estado, que es en realidad a lo que se refieren dicho término a lo largo de esta investigación.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se define al tipo de estudio básico y según Carrasco (2009), este tipo de investigación tiene por finalidad ampliar y profundizar conocimientos científicos ya existente, vinculados a situaciones reales (p.43). En el caso materia de la investigación se busca encontrar o determinar la relación que puede existir entre las categorías de estudio, específicamente en un centro laboral determinado.

La presente investigación es de enfoque cualitativo, el mismo está relacionado con el estudio de los significados relacionados a las acciones del individuo y de la vida en sociedad; es decir, se busca estudiar el significado de cada variable de investigación, para después determinar la relación que existe entre ellas, (Abanto, 2012, p. 5).

El diseño del estudio es no empírico porque “se realiza sin manipulación intencional de variables y describe fenómenos ambientales con el único fin de analizarlos” señalan (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152). El proyecto también es paralelo porque examina “hechos y fenómenos del mundo real en un momento dado” afirma (Carrasco, 2009, p. 72).

Nuevamente, este trabajo es importante porque permite a los científicos "Describir y estudiar la relación entre los hechos y fenómenos de la realidad (variables), comprender en qué medida están influenciados o no existen, y tratar de determinar el grado de relación entre las variables objeto de estudio" señalada (Carrasco, 2009, p. 73).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Categoría:

- Desempeño Laboral.

Subcategorías:

- Preparación.
- Enseñanza.

Categoría

- Clima Institucional.

Subcategorías:

- Participación en la Gestión.
- La Identidad Laboral.

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio de esta investigación será en la ciudad de Huamachuco, Provincia de Sánchez Carrión, Departamento La Libertad; sin embargo, debe tenerse en cuenta que este escenario únicamente se circunscribe al ámbito de aplicación de los instrumentos de recolección de información, porque claro está que la recolección de la información teórica o documental, puede ser tanto a nivel nacional como internacional. La finalidad es realizar un estudio específico en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, sobre el cual encontraremos algunas conclusiones y formularemos determinadas recomendaciones, de tal manera que esta investigación sirva como ejemplo para futuras investigaciones de esta y otras casas de estudio.

3.4. Participantes

En esta investigación se realizará la consulta a 05 trabajadores municipales, esto incluye trabajadores de todas las áreas de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, los mismos que expresarán cual es la forma de trabajo que tienen y si esta es adecuada según su criterio, así como expresaran los cambios que deben existir y las ventajas con las que deseen contar dentro de la Municipalidad. Esto permitirá conocer en primera persona lo que sucede en la realidad de dicha municipalidad. De igual forma, pero basados en criterios técnicos participarán 03 profesionales en Derecho de la ciudad de Trujillo, los mismos que expresen sus opiniones técnicas en el estudio de las categorías de investigación.

Asimismo, se contará con la participación de algunas Gerencias de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, los mismos que explicarán cuales han sido las acciones que han venido desempeñando en aras de mejorar el clima laboral en su área y con ello el desempeño laboral de los trabajadores.

Todos los participantes tienen como objetivo validar las conclusiones a las que se pueda arribar en el presente trabajo de investigación, de tal manera que, éstas sean lo más exactas posibles, lo cual permitirá generar conocimiento científico válido.

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos que se aplicarán en la presente investigación tienen que ver directamente con el tipo de investigación que se pretende realizar, pues al tratarse de una investigación cualitativa, las técnicas de recolección de datos son la entrevista y el análisis de documentos, la primera tendrá como instrumento a la guía de entrevista y la segunda tiene como instrumento a la guía documental, cualquiera sea el caso, la finalidad es encontrar información técnica y confiable para otorgar mejor validez a esta investigación.

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de Entrevista
Análisis de Documentos	Guía de Análisis Documental.

3.6. Procedimiento

El presente problema de investigación nace del análisis *in situ* que se ha encontrado en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, producto de las vivencias que la investigadora ha presenciado a raíz de su situación laboral en dicha municipalidad y es por ello que nace esta interrogante que se viene investigando.

Posteriormente a la identificación, formulación del problema y descripción de la realidad problemática, se han planteado determinados objetivos de estudio que se pretenden alcanzar al final de la investigación. Como técnicas de recolección de datos se ha elegido a la entrevista y al análisis de documentos, las mismas que tienen como instrumentos la guía de entrevista y la guía de análisis de documentos, las mismas que serán aplicadas a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, pues es el ámbito territorial donde se realizará el presente estudio.

Se analizará documentos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, en donde se encuentren evidencias que las variables estudiadas tienen vinculación una con la otra. Todo el estudio que se realiza es en aras de lograr que esta investigación tenga un alto índice de confiabilidad, adecuada a los estándares de confiabilidad, calidad y credibilidad, finalmente se arribará a las conclusiones de la investigación.

3.7. Rigor científico

Los instrumentos que se utilizarán serán validados por especialistas en gestión pública o derecho administrativo, mediante la modalidad de juicio de expertos; de igual manera, toda tesis formulada en esta casa de estudios se utiliza la herramienta turnitin, la misma que tiene por finalidad determinar el grado de originalidad, al igual que el respeto por las normas APA conforme a la edición actualizada y sobre todo respetando el orden establecido en la guía aprobada por la universidad, todas estas circunstancias conllevan a concluir un trabajo de investigación realmente solvente tanto moral como académicamente.

3.8. Método de análisis de la Información

Para el desarrollo de esta investigación se utiliza el método deductivo, se parte de lo general para al final arribar a cuestiones específicas, la finalidad de este método es partir de las condiciones generales para arribar a condiciones específicas. Las generalidades son tomadas como punto de partida, a fin de extraer conclusiones mentales para que al final poder arribar a conclusiones lógicas en determinadas situaciones. Los instrumentos académicos de los que parte este método de estudio son principios, leyes o definiciones universales según (Rodríguez & Pérez, 2017).

Este método de estudio se evidencia desde la redacción de la introducción, la realidad problemática, justificación, marco teórico y demás ítems que requieren análisis jurídico.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación está basada en tres pilares fundamentales, el primero es el respeto por la propiedad intelectual, dado que todos los conceptos tomados de autores distintos a la investigadora son citados conforme a la formalidad que corresponde, el segundo es el respeto de las normas APA, la presente investigación tiene la utilización correcta de la última actualización de dichas normas y como tercer pilar tiene el respeto por la identidad de ideas de los entrevistados en esta investigación, a no ser que el propio entrevistado autorice expresamente la utilización de sus datos personales en esta tesis.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Respecto del Primer Objetivo específico: Describir la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría preparación de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022, se ha encontrado lo siguiente:

En cuanto a las entrevistas que se han realizado los entrevistados al responder la pregunta número uno, si existe un procedimiento de preparación para las labores que realizan diariamente los trabajadores en sus puestos de trabajo, tres entrevistados señalaron que en sus áreas de trabajo no existe ningún procedimiento que prepare las actividades diarias de cada trabajador, mientras que dos entrevistados señalaron que en sus áreas de trabajo todas las mañanas se planifican las actividades diarias.

En cuanto a la segunda pregunta del instrumento de recolección de datos en la que se preguntó sobre programas que se hayan implementado en cada área de trabajo, cuatro de los cinco entrevistados señalaron que en su área no se han implementado programas de preparación, solo el quinto entrevistado que pertenece al área de seguridad ciudadana indicó que si existen capacitaciones de parte de los profesionales de dicha área.

De esto podemos advertir que dentro de la Municipalidad estudiada no existe preparación de los trabajadores, pero que, sin embargo, la mayoría de ellos requiere de constante preparación en cada una de las actividades que realizan, el orden en la realización de las tareas de suma importancia, porque ello permite que cada trabajador logre las metas propuestas.

Lo anterior tiene relación con lo señalado en el antecedente de esta tesis por Lasluisa, (2016), quien señala que el clima organizacional que existe dentro de una institución genera efectos en el desempeño laboral de los trabajadores, a

esto se debe complementar con la preparación que debe existir a cada trabajador y en cada área, así como la planificación de las tareas a realizar.

Si tenemos en cuenta lo que señalan (Barrios, Barrios, S., Arechabala C. y Valenzuela, V., 2012) cuando definen al clima institucional como aquella parte central que influye de manera determinante en el comportamiento de cada trabajador, pues al existir un buen clima laboral dentro de una institución estatal, el comportamiento de cada trabajador será diferente y positivo, dado que conforme se ha señalado esto genera un impacto emocional positivo en el trabajador. El buen clima institucional se propicia con una serie de acciones que sumadas crean bienestar en el trabajador.

En cuanto a nuestra opinión, consideramos que la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral en su categoría preparación es que tiene plena vinculación la preparación de cada trabajador, en tanto una característica es que al delimitar la forma de realización de cada tarea, se lograrán las tareas diarias y ello propiciará mejor clima institucional, lo cual también tiene como efecto inmediato que estos se desempeñen de mejor manera, porque teniendo el clima institucional una serie de condicionantes para ser óptimo, la preparación se presenta como una categoría indispensable para lograr dicha satisfacción laboral.

Respecto del segundo objetivo específico: Describir la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría enseñanza de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022, se ha encontrado lo siguiente:

En la pregunta número tres dirigida a consultar las enseñanzas que cada trabajador entrevistado ha obtenido durante su vínculo laboral, las respuestas son variadas, por ejemplo, el primer entrevistado señala que no obtuvo enseñanzas relevantes, el segundo y cuarto entrevistados rescatan que lo mejor que ha aprendido es trabajar en equipo con sus compañeros de gerencia y compartir sus enseñanzas con otras áreas, así como la importancia que representa trabajar con compañerismo y generar un buen clima institucional, el tercer y quinto entrevistados más bien dan cuenta de experiencias prácticas en la aplicación de su función diaria.

En cuanto a la cuarta pregunta correspondiente a este segundo objetivo, en la que se consultaba si se han implementado programas de enseñanza por parte de su centro de labores, los cinco entrevistados han coincidido en señalar que no se han implementado programas de esta naturaleza, lo cual grafica de forma general cual es la política que se maneja en los Gobiernos Locales de La Libertad.

La enseñanza es un factor determinante que busca propiciar un buen clima institucional y también un mejor desempeño laboral en los trabajadores de una institución estatal, porque ello obedece a la seguridad con la que cada trabajador ejecute su actividad. Esto tiene relación con lo que concluye (Blanch, 2014) cuando señala que todo buen clima laboral lleva un proceso de implementación y puesta en práctica, pues se deben realizar una serie de acciones que conlleven a mejorar el entorno en el que laboran diversos trabajadores. Por ejemplo, que los procesos organizacionales y de gestión en las organizaciones laborales “son los determinantes y facilitadores de la innovación y el cambio, afectando el lugar de trabajo, educan e inspiran las características de cada integrante de la institución”.

Es importante lo anterior porque como concluye el antecedente de (Mesa, 2018), frente a un mejor clima organizacional (...), mayor será el desempeño laboral. Es decir, si se fortalece un clima institucional adecuado y favorable, a raíz de una serie de factores importantes en una institución, se asegurará un adecuado desempeño laboral, mejor aún si de enseñanza se trata, toda vez que ello es fundamental para desarrollar una adecuada función pública.

Es por ello, consideramos que la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría enseñanza, está fundamentada en que mientras se implementen programas de enseñanza a favor de los trabajadores, se alcanzará un óptimo desempeño laboral, toda vez que la enseñanza relacionada a las funciones principales que deba realizar cada trabajador significa que este se desenvuelva en un ambiente de trabajo más seguro y confiable, lo cual tiene relación con la respuesta del segundo entrevistado frente a la cuarta pregunta, quien señala que le gustaría que su centro de trabajo implemente programas de cursos, diplomados e incluso maestrías o doctorados.

Respecto del tercer objetivo específico: Describir la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría participación en la gestión de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022, se ha encontrado lo siguiente:

Respecto de este objetivo se han formulado tres preguntas del instrumento de recolección de datos consistente en la guía de entrevista, correspondiendo las preguntas 5, 6 y 7, de las cuales en la pregunta cinco se consultó de qué manera se dividen las tareas en cada área de trabajo, encontrando que el primer y segundo entrevistados señalan que cada uno asume sus propias responsabilidades, el tercero, cuarto y quinto entrevistados quienes si señalan un procedimiento diario que realizan en su área de trabajo para ejecutar sus actividades, el cual según refieren les permite poder adecuarse a un orden y correcto desempeño en cada una de sus funciones.

En cuanto a la pregunta seis, en la que se preguntó sobre la importancia que se le otorga a cada tarea, todos los entrevistados señalan que si se otorga importancia a las tareas pendientes de realizar, en base a ello se van resolviendo y ejecutando; asimismo, señalan que ello ayuda a mejorar las condiciones laborales de interrelación entre compañeros, toda vez que ello permite que cada uno ejecute una tarea en específico y que uno no interfiere en la labor del otro, lo que genera buenas relaciones laborales entre compañeros de trabajo.

En la pregunta siete se consultó por el orden en que se resuelven las tareas diarias, siendo que los entrevistados coinciden que se prioriza el problema que se somete a la institución, el orden de ingreso de las solicitudes por mesa de partes, la forma como se desarrollan las actividades de limpieza o el plazo que cada solicitud tiene para resolverse, porque si se tratan de solicitudes con menos plazo, esas se resuelven en primer orden, de igual manera las solicitudes de personas vulnerables.

Respecto de esto encontramos el antecedente de (Castillo, Benavides y Waltero, 2019), quienes señalan que toda organización debe velar por una buena calidad de vida de sus colaboradores dentro de la organización, porque ello incidirá directamente en el desempeño laboral y personal. La buena calidad de vida de los trabajadores se refleja a través de distintos factores, como planificación,

preparación, organización, participación de los trabajadores en la gestión de la institución, etc., una serie de componentes que conllevan a propiciar un buen clima institucional.

Como señala el autor (Rodríguez, 2010), el clima laboral es un sentimiento de satisfacción y felicidad que un trabajador muestra como resultado de su trabajo o como plantea (Sagredo y Reyes, 2004) quienes refieren que el clima organizacional es un conjunto de características psicosociales de una determinada institución, incluidos los elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que juntos forman un proceso dinámico para darle a la institución un estilo o tono único, definiendo así diferentes servicios públicos. Es decir, el clima institucional no es un status aislado con una sola causa, son múltiples las causas que pueden generar un buen clima institucional. Y en cuanto al desempeño laboral, resulta importante lo que señalan (Robbins y Coulter, 2005), en cuanto a que el desempeño laboral se refiere a la ejecución de las responsabilidades de manera adecuada y eficiente, de parte del trabajador de cada institución, siempre con el objetivo específico de lograr las metas diseñadas por cada área o la institución en general.

Es por ello que la participación de los trabajadores en la gestión de la entidad estatal es sumamente relevante y contiene un parámetro que coadyuva a generar un mejor clima institucional, porque el trabajador se va a sentir identificado y comprometido con la institución, sentirá que su aporte es parte importante para el funcionamiento de la entidad, ello mismo lo motivará a desempeñar de manera adecuada sus funciones, lo que en la práctica será reflejado en un mejor desempeño laboral.

En consecuencia, consideramos que la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría participación en la gestión de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad, es que la participación de los trabajadores en la gestión de una institución coadyuva a que estos se sientan plenamente comprometidos con la misma, lo cual genera motivación y buenas relaciones de trabajo, con ello un adecuado clima institucional, así como que dicha motivación y compromiso tiene como efecto inmediato un mejor desempeño laboral de cada trabajador.

Abundando en información, de las entrevistas se advierte que existe la necesidad que los trabajadores entrevistados participen en la gestión de la entidad Estatal, ello contribuye a identificarlos más a fondo con la institución en la cual trabajan, lo cual genera mejor clima institucional y con ello mejor desempeño laboral.

Respecto del cuarto objetivo específico: Describir la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría identidad laboral de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022, se ha encontrado los siguientes resultados.

Respecto de este objetivo se han formulado dos preguntas en la guía de entrevista y se ha realizado análisis de documentos consistentes en los informes mensuales de las actividades que realizan los trabajadores de la entidad estatal del Gobierno Local de La Libertad. Es por ello que en cuanto a la pregunta ocho referida a consultar respecto de las actividades de identidad laboral que se realizan en el centro de trabajo, cuatro de los entrevistados indican que no se realizan actividades de esta naturaleza; sin embargo, el primer entrevistado señala que se realizan las actividades descritas en el Plan de Acción Provincial de Seguridad Ciudadana.

Virtud a lo anterior se ha identificado el Plan de Acción Provincial de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, por ser esta la institución a la que pertenece el primer entrevistado, del cual se ha podido encontrar que no existen actividades de identidad laboral, sino que dicho plan se trata de la articulación de objetivos estratégicos para tratar los problemas generales de la Provincia de Sánchez Carrión, lo cual nada tiene que ver.

En cuanto a la pregunta nueve, se ha preguntado si el desempeño laboral tiene que ver con el clima institucional, frente a lo cual todos los entrevistados señalan que, si tienen relación, toda vez que trabajar en un adecuado clima institucional, influye positivamente en la producción a futuro.

Asimismo, evaluada cualitativamente el desempeño laboral de algunos trabajadores de la institución estatal de La Libertad se ha realizado el análisis de documentos consistentes en los informes de actividades mensuales de algunos trabajadores estatales, de los cuales se ha encontrado la siguiente información:

Que los trabajadores de la Municipalidad cumplen sus funciones en relación a lo que establecen sus respectivos contratos de trabajo, ello se puede advertir de los informes de actividades mensuales que cada trabajador remite a su jefe inmediato. Dichas actividades mayormente son justificadas con documentos oficiales, tales como oficios, memorándums, invitaciones, fotografías, etc., de tal manera que se puede decir que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión cumplen las expectativas de desempeño laboral para el que fueron contratados; sin embargo, ello no es suficiente para cumplir con una adecuada gestión en una entidad estatal.

En cuanto a la identidad laboral, encontramos que (Rodríguez, 2004) señala como una categoría del desempeño laboral, indica que está referida a la importancia que tiene el trabajo en equipo, el apoyo mutuo entre compañeros, así como la participación en actividades de capacitación profesional, lo cual fortalece el clima organizacional.

El antecedente de (Olaya, Puma y Rivera, 2019), concluye que mientras mayor sea el fomento de un mejor clima laboral, mayor será el desempeño del trabajador. Lo que quiere decir que, en línea a lo anteriormente señalado, la identidad de los trabajadores con la institución en la que laboran forman parte tanto de un buen clima institucional como de un adecuado desempeño laboral, todo tiene que ver con el bienestar laboral que ello significa, dada la probada relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Sobre la aludida probada relación que existe entre desempeño laboral y clima institucional reforzamos con lo que afirma el antecedente de (Hipólito, 2022), quien concluye que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral, el primero favorece al desempeño laboral de los trabajadores de la mencionada entidad; es decir, el buen clima institucional es un factor favorable para alcanzar un adecuado desempeño laboral.

Por otro lado, la teoría señala que un experto que tiene un buen desempeño laboral mantendrá su trabajo más seguro, motivado, su desarrollo será más eficiente y habrá una mayor capacidad para encontrar una situación de desventaja o estrés. Su participación en las situaciones laborales, hace que se determine de forma adecuada su papel fundamental en el grupo de trabajo,

planes, organizaciones y proporciona recursos antes y durante la operación. La asunción inadecuada de este rol por parte de los trabajadores de este gobierno local puede tener un impacto negativo en el desempeño del procedimiento y, por lo tanto, en el bienestar y la satisfacción de los administrados revela (Fernández, Eniva, y De Mattos, 2013).

Es decir, la suma de categorías que existen para fundamentar un adecuado desempeño laboral tienen también relación directa con el clima institucional, por cuanto estas son categorías que se aplican de forma directa con cada uno de los trabajadores de la institución estatal estudiada. La identidad laboral hace que el trabajador se comprometa con la función que le ha sido encomendada, es por ello que en los antecedentes citados y la teoría se ha podido determinar que la identidad laboral tiene estricta relación con un mejor desempeño en el centro de trabajo.

Por nuestra parte consideramos que la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría identidad laboral de los trabajadores de la un Gobierno Local de La Libertad, está básicamente orientada al compromiso que los trabajadores sienten con la función (labor) que desempeña cada uno, es decir, al sentirse parte importante de la institución en la que laboran, la motivación diaria para ejecutar sus labores nace de mutuo propio; en consecuencia, hace que su desempeño laboral sea óptimo, de igual manera cuando se desarrolla identidad laboral entre compañeros de trabajo se propicia un adecuado clima institucional, lo cual tiene incidencia directa con el desempeño laboral.

En resumen, la relación que existe entre desempeño laboral y clima institucional, está vinculado a las categorías de preparación, enseñanza, participación en la gestión de la institución e identidad laboral, por ser éstas las dimensiones que fundamentan un adecuado desempeño laboral y mejor clima institucional.

Asimismo, las características que identifican la relación que existe entre desempeño laboral y clima institucional están relacionadas básicamente al desempeño de cada trabajador; es decir, para que exista un adecuado clima institucional deben existir las condiciones entre compañeros de trabajo, jefes y administradores, ello propiciará que las labores diarias sean cada vez más

amenas, que el centro de trabajo se convierta en un verdadero lugar en que el trabajador se sienta cómodo y desee estar presente.

Una vez logrado un adecuado clima institucional, este se refleja en un mejor desempeño laboral de los trabajadores, por cuanto ante una preparación adecuada de las tareas a realizar diariamente, se propiciará un orden adecuado para ejecutarlas, esto genera doble impacto, una que el trabajador no forme cuadros de estrés o ansiedad y otra que las labores sean ejecutadas de manera correcta y eficaz, lo que contribuye primero a generar un adecuado clima institucional y segundo, ello se refleja en el desempeño de cada trabajador, toda vez que las labores serán correctamente ejecutadas y de manera más rápida.

Asimismo, otra característica que contribuye primero a un adecuado clima institucional es la enseñanza, porque a raíz de la capacitación de los trabajadores, sus aptitudes serán perfeccionadas para la labor que desempeñe cada uno en su puesto de trabajo, ello contribuye a disminuir la posibilidad de que se puedan equivocar y retrasen el trabajo, pues al contar con una adecuada enseñanza de cada trabajador sus labores serán eficaces, ello contribuye a mejorar las relaciones entre trabajadores y sus jefes, como también con el administrado, lo cual genera como efecto bienestar en los trabajadores, propiciando un adecuado clima institucional entre ellos, logrado un adecuado clima institucional, su desempeño laboral también mejora, porque de todo lo investigado se ha logrado Describir que ante un adecuado clima institucional, mejor será el desempeño laboral.

Lo mismo ocurre con las otras dos categorías, me refiero a la participación en la gestión y la identidad laboral, por cuanto del instrumento de recolección de datos se ha logrado identificar que los trabajadores de la entidad estatal que se han entrevistado tienen a sentirse más comprometidos con la institución en la cual laboran si su participación refleja importancia en la mismo o si se despliegan actividades de identidad laboral, frente a ello debe decirse que una característica para propiciar un adecuado clima institucional es la participación en la gestión de la institución, es decir, que cada trabajador se sienta parte importante en el engranaje de la entidad estatal es un punto de suma relevancia para lograr un adecuado clima institucional.

Similar situación a la anterior se presenta cuando se ejecutan actividades de identidad laboral entre los trabajadores de la entidad estatal, porque esto desarrollan una estima muy importante por la institución, lo cual se ve reflejado en las relaciones entre compañeros o demás trabajadores de la institución, lo cual quiere decir que el clima institucional sea adecuado y con ello que se genere el efecto inmediato de mostrar mejoras en su desempeño laboral; es decir, al estar íntimamente relacionadas estas categorías de estudio, lo que espera que ante la característica de identidad laboral, mejor sea el clima institucional y con ello se encuentre un mejor desempeño laboral.

Finalmente, se ha logrado describir e identificar la relación que existe entre desempeño laboral y clima institucional, la misma que es una relación enmarcada en las características comunes que se presentan para cada categoría; es decir, tienen las mismas características para un óptimo funcionamiento, cada característica que se ha estudiado juega un rol determinante en el funcionamiento tanto del clima institucional como del desempeño laboral, es por ello que en una institución ambas categorías deben de tratarse de manera conjunta y no separada.

V. CONCLUSIONES

- 1.** Existe una relación de interrelación entre desempeño laboral y clima institucional; es decir, las características que identifican a esta relación son comunes para ambas categorías, toda vez que, si una característica del clima institucional desarrolla un aspecto positivo, ello genera como efecto que exista un adecuado desempeño laboral y viceversa.
- 2.** En la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral en su categoría preparación es una característica que causa efecto en ambas categorías, porque mientras más preparación exista en los trabajadores de los gobiernos locales de La Libertad, mejor clima institucional se propiciará.
- 3.** En la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría enseñanza, está fundamentada en que esta desempeña un papel positivo para ambas categorías, toda vez que la enseñanza relacionada a las funciones principales que deba realizar cada trabajador podrá determinar que este se sienta en un ambiente de trabajo más seguro y confiable, pudiendo ejecutar sus labores de manera efectiva y eficaz.
- 4.** En la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría participación en la gestión de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad, es que la participación de los trabajadores en la gestión de una institución coadyuva a que estos se sientan plenamente comprometidos con la misma.
- 5.** La relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría identidad laboral de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad, está básicamente orientada al compromiso que los trabajadores sienten con su labor que desempeña cada uno, es decir, al sentirse parte importante de la institución en la que laboran, desarrollan actividades de identidad laboral entre compañeros de trabajo se propicia un adecuado clima institucional, lo cual tiene incidencia directa con el desempeño laboral de cada trabajador.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los funcionarios que dirigen las instituciones estatales de los gobiernos locales de La Libertad a implementar programas de preparación, enseñanza, participación e identidad laboral en sus instituciones, de tal manera que logren fortalecer un grupo de trabajadores que se desempeñen en un adecuado clima institucional.
2. A los jefes de cada área administrativa para que organicen las actividades diarias de cada trabajador, con énfasis en la importancia de cada tarea a desarrollar.
3. A los trabajadores de las entidades estatales de la Libertad, para que propicien un buen clima institucional y de esa manera se desempeñen adecuadamente.
4. A los jefes de las entidades estatales de los gobiernos de la Libertad que implementen reformas laborales en beneficio de sus servidores, con énfasis en un adecuado clima institucional.
5. Al Congreso de la República a implementar dentro de la Ley del Presupuesto Anual, programas destinados a la capacitación, preparación e identidad laboral dentro de cada institución estatal.

REFERENCIAS

1. Alvarado, G. (2017). Tesis Titulada "Relación Entre Las Dimensiones Del Clima Organizacional Y La Disposición Frente Al Cambio En Una Organización Colombiana". Bogotá D. C., Colombia: Universidad Santo Tomás.
2. Arteaga, N. (2020). Artículo titulado Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. En https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3083/pdf_1
3. Barrios, S., Arechabala C. y Valenzuela, V. (2012). Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. Enfermería en nefrología, 15, 46–55. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842012000100007.
4. Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en Hospitales y Universidades mercantilizados. Papeles del psicólogo, 35(1), 40–47. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2320.pdf>
5. Carrasco AM, (2009). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. Rev Digit Prevención.
6. Carrasco, M. (2015). Tesis titulada "Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san Jerónimo - 2015". Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional José María arguedas.
7. Castillo, Benavides y Rivera (2019). Ensayo titulado Influencia del Clima Laboral en el Desempeño del Colaborador Dentro de la Organización. Universidad Cooperativa de Colombia. Disponible en https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13563/1/2019_influencia_clima_laboral.pdf
8. Chiavenato, I. (2000). "Administración de Recursos Humanos". Colombia: Mc. Graw Hill.
9. Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos". Revista de Economía & Administración Vol. 4 N° 2., 269.

10. Chiavenato, I. (2011). "Administración de Recursos Humanos". México: McGraw Hill.
11. Díaz, Gutiérrez, & Amancio. (2016). Artículo "Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas". *Rev Cuid* [online]. 2016, vol.9, n.1, pp.1973-1987. ISSN 2216-0973. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
12. Fernández M., Eniva & De Mattos, (1995). Estudio de la Satisfacción laboral y de sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Rev Esp Salud Pública*.
13. Franco, J. (2014). Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital General Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3365/1/T-UCSG-POSMGSS-36.pdf>
14. Gámez, R. (2007). Comunicación y Cultura Organizacional en Empresas Chinas y Japonesas. Recuperado el 12 de julio de 2018, de <http://www.eumed.net/libros/2007a/221/>
15. Granero, A. (2016). Tesis Titulada "Calidad de vida laboral de las enfermeras Evaluación y propuestas de mejora ". Barcelona. España: Universidad de Barcelona. Recuperado en: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. Recuperado el 15.10.2021, de: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
17. Herrera D. (2016). Tesis "Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao". Universidad César Vallejo del Callao – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12937/Herrera_DDS.pdf?sequence=2&isAllowed=y
18. Hipólito, D. (2022). Tesis titulada El clima organizacional y el desempeño

- laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad. Universidad Nacional de Trujillo. Disponible en <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19433>
19. Laluisa, L. (2016). Tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA. LTDA. Universidad Técnica de Ambato. Disponible en <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24329?mode=full>
20. Mendoza, J. (2021). Tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021. Universidad Peruana Las Américas. Disponible en <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1479>
21. Mesa, E. (2018). Tesis titulada Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas. Universidad Montemorelos. México. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>
22. Moreno E. (2016). Tesis “Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales del a salud de la institución prestadora de servicios de salud Pro- Lima. Perú”; recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7305/Moreno_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Moreno, L. (25 de Mayo de 2011). gestiopolis. Recuperado el 12 de julio de 2018, de La motivación en la administración: <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-la-administracion/>
24. Nvindi. (14 de Agosto de 2013). Bolsamanía Financial Red. Recuperado el 11 de julio de 2018, de <http://www.bolsamania.com/buscartrabajo/comunicacionen-el-ambito-laboral>
25. Olaya, Puma y Rivera (2019). Tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral en los servidores de la oficina general de recursos humanos del Ministerio de Agricultura y Riego en Lima -2017. Universidad de Lima. Disponible en https://www.midagri.gob.pe/portal/download/pdf/marcolegal/normaslegales/resolucionesministeriales/2016/febrero/directiva02_rm64-2016-minagri.pdf.
26. Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson

Prentice Hall.

27. Peralta, H. (2017). Tesis titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería de la Caja de la Banca Privada. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz Bolivia. Disponible en <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Peydro, C. (2015). Tesis "Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios. Un estudio en el Hospital Universitario de Alicante". Alicante – España. Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis_peydra_navarro.pdf
29. Puello, Y. (2014) Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta. Investigación de enfermería, 16(1), 87–99. Recuperado de [file:///C:/Users/Denisse/Downloads/6853-34393-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Denisse/Downloads/6853-34393-1-PB%20(1).pdf)
30. Quintana M., Paravic T., & Saenz K. (2016). Artículo titulado "Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud". Concepción, Chile. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/jy3WRJCM7mHJ6hQjsDRgbjD/?format=pdf&lang=es>
31. Robbins, S. & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (13a. ed.). México D.F.: Pearson Educación.
32. Robbins, S. y Coulter M. (2005) Administración en México. Recuperado de <http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2016/02/BookAdministracion.pdf>
33. Rodríguez, A. & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 82. Universidad EAN Bogotá, Colombia.
34. Rodríguez, E. (2013). Entorno laboral y seguridad del paciente: comparación de datos entre los estudios SENECA y RN4CAST.
35. Rodríguez, L. (2013). Tesis titulada "Estudio diagnostico de clima laboral en una Dependencia Publica". Monterrey, Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León.
36. Sagredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del

- cambio para el desarrollo de la organización. La Habana: Rev Cubana Salud Pública.
37. Sodexo, s. d. (2013). ¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN LABORAL? Venezuela: Copyright © 2013 Vida Profesional.
 38. Urpeque , M. (2020). Tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral en la dirección del Hospital Regional Docente Las Mercedes – Chiclayo. UCV Chiclayo. Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50703#:~:text=Entre%20Olos%20resultados%20podemos%20concluir,Hospital%20Regional%20Docente%20Las%20Mercedes.>
 39. Vanina Kukuieff, G. (2011). Motivación del Personal en la Administración Pública. Mendoza: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO.
 40. Vega, M. (2015). Tesis “Calidad de vida laboral del personal del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales con la medición del cuestionario CVP-35 - Lima 2014”. Recuperada de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13161?show=full>
 41. Vega, M., (2015). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia COMILLAS.
 42. Villar, J. (2015). Tesis titulada “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement”. Sevilla – España. Universidad de Sevilla. Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/31776>

GUÍA DE ENTREVISTA PARA TRABAJADORES

TÍTULO:

RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN GOBIERNO LOCAL DE LA LIBERTAD - 2022.

I. Datos generales:

Entrevistado: JAVIER B. BARBOZA MORALES

Edad: 61 **Género:** Masculino

Cargo: Responsable De La Secretaria Técnica Del COPROSEC - MPSC

Institución: Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión – Huamachuco.

Régimen Laboral: Locación de Servicios.

Fecha: 21.06.2022 **Hora:** 17:35

Lugar: Huamachuco.

Entrevistadora: Valverde Flores Zuli Nury.

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

DESEMPEÑO LABORAL: EN SU DIMENSIÓN PREPARACIÓN

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión preparación de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022,

Preguntas:

- 1. En su área de trabajo ¿existe un procedimiento de preparación para las labores que realiza diariamente? Explique su respuesta.**

No existe.

- 2. ¿Qué programas de preparación profesional se han implementado en su área de trabajo?**

Todo lo relacionado a la Ley N° 27933 articulado al plan nacional de seguridad ciudadana 2018-2023.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

DESEMPEÑO LABORAL: EN SU DIMENSIÓN ENSEÑANZA

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión enseñanza de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022

Preguntas:

- 3. Según su opinión ¿Qué enseñanzas ha obtenido durante su vínculo laboral? Explique su respuesta.**

Ninguna, por el contrario, debido al desconocimiento de las normas legales relacionado a seguridad ciudadana hemos aplicado el cumplimiento estricto de la Ley 27933 y otros.

- 4. ¿Cuáles son los programas de enseñanza que ha implementado la Municipalidad para mejorar su desempeño laboral? Explique su respuesta.**

Como vuelvo a repetir, anterior al año 2019 se ha venido cumpliendo las actividades a criterio de algunos funcionarios que desconocían las normas legales pese a que eran profesionales en derecho.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

CLIMA INSTITUCIONAL: EN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión participación en la gestión de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022

- 5. ¿De qué manera se dividen las tareas dentro de su área de trabajo?**

Desde la cabeza que es mi persona asumimos nuestra responsabilidad conforme a nuestra formación profesional y todos hacemos de todo lo necesario para el bien de la ciudadanía.

- 6. ¿En su área de trabajo se organizan para resolver las tareas en orden de importancia?**

Priorizamos de acuerdo a la importancia y orden de ingreso, que en suma total las tareas lo resolvemos en equipo.

- 7. ¿Cuál es el orden en que se resuelven las tareas diarias?**

Conforme a lo descrito en el párrafo anterior.

OBJETIVO ESPECIFICO 4

CLIMA INSTITUCIONAL: EN SU DIMENSIÓN IDENTIDAD LABORAL

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión identidad laboral de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022.

8. ¿Qué actividades de identidad laboral se realizan en su centro de labores?

Las actividades contempladas dentro del plan de acción provincial de seguridad ciudadana 2022 y otros que dispone el presidente del COPROSEC y/o sus integrantes en sesión de COPROSEC-SC.

9. Según su criterio ¿considera usted que el desempeño laboral tiene que ver con el clima institucional que se desarrolle en su centro de trabajo? Explíquesu respuesta.

Eso queda a responsabilidad de cada trabajador, pero últimamente el desempeño laboral se desarrolla bajo direccionamientos políticos y no de acuerdo a las funciones del área o especialidad que tiene cada trabajador.

FIRMA	TELEF - CORREO
 <p data-bbox="550 1041 774 1097">Comité Provincial de Seguridad Ciudadana - Sánchez Cerón</p> <p data-bbox="550 1131 774 1198">Javier G. Barboza Morales RESPONSABLE SECRETARIA TÉCNICA</p>	<p data-bbox="893 1041 1308 1131"><i>Jabar.mo.18.22@gpm</i></p>

GUÍA DE ENTREVISTA PARA TRABAJADORES

TÍTULO:

RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN GOBIERNO LOCAL DE LA LIBERTAD - 2022.

I. Datos generales:

Entrevistado: Oscar Rafael Acosta Rebaza

Edad: 50 **Género:** Masculino.

Cargo: Asesor Legal de la Gerencia de Servicios Públicos - MPSC

Institución: Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión – Huamachuco.

Régimen Laboral: Decreto Legislativo N° 276.

Fecha: 27.06.2022 **Hora:** 16:00

Lugar: Huamachuco – MPSC.

Entrevistadora: Valverde Flores Zuli Nury.

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

DESEMPEÑO LABORAL: EN SU DIMENSIÓN PREPARACIÓN

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión preparación de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022,

Preguntas:

1. En su área de trabajo ¿existe un procedimiento de preparación para las labores que realiza diariamente? Explique su respuesta.

Si. Mi labor consiste en realizar una revisión exhaustiva sobre los procedimientos administrativo sancionador, determinar si el procedimiento iniciado hasta el informe final está conforme a lo establecido y ajustado a los parámetros de Ordenanza Municipal 160-MPSC y la Ley del Procedimiento Administrativo 27444. Realizar opiniones legales y otros que la Gerencia de Servicios Públicos lo requiera.

2. ¿Qué programas de preparación profesional se han implementado en su área de trabajo?

Que hasta el momento no cuento con ningún programa de preparación en mi área, más bien la Gerencia recurre de mi apoyo para la capacitación en las áreas que pertenecen a esta gerencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

DESEMPEÑO LABORAL: EN SU DIMENSIÓN ENSEÑANZA

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión enseñanza de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022

Preguntas:

3. Según su opinión ¿Qué enseñanzas ha obtenido durante su vínculo laboral? Explique su respuesta.

- He aprendido a trabajar en equipo con mi Gerencia.
- He aprendido a compartir mis enseñanzas con las diferentes áreas.

4. ¿Cuáles son los programas de enseñanza que ha implementado la

Municipalidad para mejorar su desempeño laboral? Explique su respuesta.

Hasta el momento ninguno, más bien me encantaría que la Municipalidad capacite a los profesionales en derecho financie cursos, diplomados, maestrías o doctorados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

CLIMA INSTITUCIONAL: EN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión participación en la gestión de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022

5. ¿De qué manera se dividen las tareas dentro de su área de trabajo?

Mi trabajo consiste en resolver los procedimientos administrativos que los órganos instructor que pertenece a la misma Gerencia de Servicios Públicos.

6. ¿En su área de trabajo se organizan para resolver las tareas en orden de importancia?

Si nos organizamos desde que el proceso inicia hasta llegar a mi área para la determinación de la resolución.

7. ¿Cuál es el orden en que se resuelven las tareas diarias?

Se recepciona en mesa de partes de la Gerencia de Servicios Públicos, según que área instructora presentó en base a ello, se me deriva para la calificación correspondiente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

CLIMA INSTITUCIONAL: EN SU DIMENSIÓN IDENTIDAD LABORAL

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión identidad laboral de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022.

8. ¿Qué actividades de identidad laboral se realizan en su centro de labores?

Las actividades que se realizan son las reuniones de coordinación que se realiza entre las áreas de la Gerencia de Servicio Público.

9. Según su criterio ¿considera usted que el desempeño laboral tiene que ver con el clima institucional que se desarrolle en su centro de trabajo? Explique su respuesta.

Si. Es importante trabajar en un clima laboral tranquilo, ya que eso influye en el trabajo o producción a futuro.

 FIRMA

44 94 3 8284
rofo-1809@hotmail.com
TELEF - CORREO

GUÍA DE ENTREVISTA PARA TRABAJADORES

TÍTULO:

RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN GOBIERNO LOCAL DE LA LIBERTAD - 2022.

I. Datos generales:

Entrevistado: Segundo Valerio Bautista Flores

Edad: 42 años

Género: Masculino.

Cargo: Policía Municipal - MPSC

Institución: Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión – Huamachuco.

Régimen Laboral: Decreto Legislativo N° 276.

Fecha: 24.06.2022

Hora: 15:00

Lugar: Jr. Balta cdra. 10 – Mercado Municipal – Huamachuco.

Entrevistadora: Valverde Flores Zuli Nury.

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

DESEMPEÑO LABORAL: EN SU DIMENSIÓN PREPARACIÓN

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión preparación de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022,

Preguntas:

- 1. En su área de trabajo ¿existe un procedimiento de preparación para las labores que realiza diariamente? Explique su respuesta.**

Sí. Todos los días en horas de la mañana (07:00am) hora de ingreso al trabajo, todos los efectivos nos reunimos en la oficina para junto con el responsable de la Policía Municipal coordinar el trabajo a realizar durante el día, se expone los puntos críticos y las personas a intervenir que son los comerciantes ambulantes más conflictivos que existe durante alrededor del mercado.

- 2. ¿Qué programas de preparación profesional se han implementado en su área de trabajo?**

No contamos con ningún programa de preparación en el área.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

DESEMPEÑO LABORAL: EN SU DIMENSIÓN ENSEÑANZA

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión enseñanza de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022

Preguntas:

3. Según su opinión ¿Qué enseñanzas ha obtenido durante su vínculo laboral? Explique su respuesta.

Como realizamos trabajo en campo (calles alrededor del mercado) tenemos el aprendizaje a diario en la intervención a los comerciantes ambulantes, se les invoca a continuar recorriendo con su mercadería para no fomentar el desorden y/o aglomeración. Otra enseñanza obtenida es la intervención a los establecimientos comerciales de toda la ciudad, quienes son formales (cuentan con licencia de funcionamiento) e informales (no cuentan con licencia de funcionamiento) establecimientos comerciales que vienen realizando sus actividades comerciales cometiendo infracciones administrativas, para ello se actúa de acuerdo a la Ordenanza Municipal que regula el régimen de infracciones.

4. ¿Cuáles son los programas de enseñanza que ha implementado la Municipalidad para mejorar su desempeño laboral? Explique su respuesta.

Hasta la actualidad no contamos con programas de enseñanza.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

CLIMA INSTITUCIONAL: EN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión participación en la gestión de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022

5. ¿De qué manera se dividen las tareas dentro de su área de trabajo?

Existen dos grupos de trabajo, uno es el grupo de compañeros que se encargan del ordenamiento de los comerciantes ambulantes que deambulan por las diferentes calles y que algunos se instalan en lugares prohibidos y/o espacios no permitidos para el comercio ambulante, y el otro grupo son los encargados de realizar las inspecciones de los establecimientos conocidos, con la finalidad de verificar si cuentan o no con la respectiva licencia de funcionamiento municipal, en caso de no tenerlo se procede a notificar y otorgar un plazo para que realice la gestión de su licencia de funcionamiento y de los establecimientos que cuentan con licencia de funcionamiento se verifica si están cumpliendo con lo establecido de acuerdo al rubro o giro que cada establecimiento tiene.

6. ¿En su área de trabajo se organizan para resolver las tareas en orden de importancia?

Sí, la organización es de acuerdo al establecimiento que se a intervenir, es decir, que si son locales comerciales llámese restaurantes. Bares, karaokes, licorerías u otros establecimientos comerciales, se coordina con efectivos de serenazgo, PNP y representante del Ministerio Público, y si son puestos temporales ubicados en el mercado se interviene con los efectivos de la Policía Municipal y Serenazgo.

7. ¿Cuál es el orden en que se resuelven las tareas diarias?

Se prioriza el problema que tiene mayor gravedad en el acontecer cotidiano y se actúa de inmediato.

OBJETIVO ESPECIFICO 4

CLIMA INSTITUCIONAL: EN SU DIMENSIÓN IDENTIDAD LABORAL

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión identidad laboral de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022.

8. ¿Qué actividades de identidad laboral se realizan en su centro de labores?

La fiscalización de locales comerciales como restaurantes, hoteles, bares, karaokes, licorerías y tiendas de abarrotes de toda la ciudad.

9. Según su criterio ¿considera usted que el desempeño laboral tiene que ver con el clima institucional que se desarrolle en su centro de trabajo? Expliquesu respuesta.

Si, ya que la motivación de los compañeros es el apoyo logístico que debe brindar la Municipalidad Provincial, de lo contrario sin apoyo logístico y moral que brinda la entidad los compañeros trabajan sin motivación respectiva.

FIRMA

TELEF - CORREO


Segundo Valero Bautista Flores
POLICIA MUNICIPAL
FISCALIZADOR - NOTIFICADOR

983151486

bautista.pareda@gmail.com

GUÍA DE ENTREVISTA PARA TRABAJADORES

TÍTULO:

RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN GOBIERNO LOCAL DE LA LIBERTAD - 2022.

I. Datos generales:

Entrevistado: Juana Janet Campos Ríos

Edad: 52 años.

Género: Femenino.

Cargo: Personal de Limpieza de la MPSC.

Institución: Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión – Huamachuco.

Régimen Laboral: Decreto Legislativo N° 728.

Fecha: 27.06.2022

Hora: 14:00

Lugar: Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

Entrevistadora: Valverde Flores Zuli Nury.

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

DESEMPEÑO LABORAL: EN SU DIMENSIÓN PREPARACIÓN

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión preparación de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022,

Preguntas:

- 1. En su área de trabajo ¿existe un procedimiento de preparación para las labores que realiza diariamente? Explique su respuesta.**

En la presente gestión no existe ninguna preparación para nuestras labores que vamos a realizar diariamente a diferencia de la gestión pasada que si nos enseñaban y preparaban para realizar las labores de limpieza en las oficinas.

- 2. ¿Qué programas de preparación profesional se han implementado en su área de trabajo?**

Ninguna.



OBJETIVO ESPECÍFICO 2

DESEMPEÑO LABORAL: EN SU DIMENSIÓN ENSEÑANZA

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión enseñanza de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022

Preguntas:

- 3. Según su opinión ¿Qué enseñanzas ha obtenido durante su vínculo laboral? Explique su respuesta.**

Las enseñanzas en mi trabajo son sobre todo en compañerismo y trabajo en equipo, la importancia de llevarnos bien con todos, y así poder realizar un trabajo más a gusto y placentero.

- 4. ¿Cuáles son los programas de enseñanza que ha implementado la Municipalidad para mejorar su desempeño laboral? Explique su respuesta.**

En el área que me desempeño la municipalidad no ha implementado ningún plan para mejorar nuestro desempeño.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

CLIMA INSTITUCIONAL: EN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión participación en la gestión de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022

- 5. ¿De qué manera se dividen las tareas dentro de su área de trabajo?**

Somos dos personas por área que nos dividimos la tarea, por ejemplo, un día una realiza la limpieza de todos los escritorios y sillas o muebles y la otra compañera realiza el barrido u trapeado, encerado de pisos.

- 6. ¿En su área de trabajo se organizan para resolver las tareas en orden de importancia?**

Claro, primero limpiamos las oficinas de los jefes o gerentes, también los pasadizos y entradas y luego ya pasamos a las demás oficinas de los demás trabajadores.

- 7. ¿Cuál es el orden en que se resuelven las tareas diarias?**

Primero es pasadizos y entrada del local de la entidad donde nos toque, luego pasamos a oficinas de jefes o gerentes para finalizar las oficinas de los demás trabajadores.

OBJETIVO ESPECIFICO 4

CLIMA INSTITUCIONAL: EN SU DIMENSIÓN IDENTIDAD LABORAL

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión identidad laboral de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022.

8. ¿Qué actividades de identidad laboral se realizan en su centro de labores?

No realizamos ninguna actividad laboral ni la Municipalidad nos brinda eso.

9. Según su criterio ¿considera usted que el desempeño laboral tiene que ver con el clima institucional que se desarrolle en su centro de trabajo? Explique su respuesta.

Por su puesto, mientras mejor nos llevemos entre compañeros y recibamos un buen trato de nuestros jefes, vamos a realizar un buen trabajo y buen desempeño laboral.

FIRMA	TELEF - CORREO
	93 1017487 <u>sin Correo</u>

GUÍA DE ENTREVISTA PARA TRABAJADORES

TÍTULO:

RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN GOBIERNO LOCAL DE LA LIBERTAD - 2022.

I. Datos generales:

Entrevistado: Milagros Nohely Crespo Ruiz

Edad: 33 años.

Género: Femenino.

Cargo: Asesor Legal de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

Institución: Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión – Huamachuco.

Régimen Laboral: Decreto Legislativo N° 276.

Fecha: 28.06.2022

Hora: 15:44

Lugar: Huamachuco.

Entrevistadora: Valverde Flores Zuli Nury.

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

DESEMPEÑO LABORAL: EN SU DIMENSIÓN PREPARACIÓN

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión preparación de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022,

Preguntas:

- 1. En su área de trabajo ¿existe un procedimiento de preparación para las labores que realiza diariamente? Explique su respuesta.**

Si, por lo general, para poder iniciar los procedimientos que se encuentran a mi cargo, todo parte desde las inspecciones y las actas levantadas tanto de constatación como de infracción para que con base legal se pueda dar inicio a los procedimientos administrativo sancionador (PAS).

- 2. ¿Qué programas de preparación profesional se han implementado en su área de trabajo?**

Que dentro del área solo existe las capacitaciones solo lo realizamos los profesionales o asesores a los policías municipales encargados de realizar los levantamientos de actas de



infracción y constatación; con respecto a uno como asesor legal no hemos participado de ningún programa profesional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

DESEMPEÑO LABORAL: EN SU DIMENSIÓN ENSEÑANZA

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión enseñanza de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022

Preguntas:

- 3. Según su opinión ¿Qué enseñanzas ha obtenido durante su vínculo laboral? Explique su respuesta.**

Que durante mi vínculo he podido aprender mucho en la práctica, ya que he tenido la oportunidad de participar en operativos, en ejecuciones de medidas cautelares de cierre, y en procedimientos administrativos.

- 4. ¿Cuáles son los programas de enseñanza que ha implementado la Municipalidad para mejorar su desempeño laboral? Explique su respuesta.**

Hasta el momento no he participado o en su defecto no se me ha designado mi participación si lo hubiera.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

CLIMA INSTITUCIONAL: EN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión participación en la gestión de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022

- 5. ¿De qué manera se dividen las tareas dentro de su área de trabajo?**

Se inicia con la notificación preventiva, luego se apertura actas de infracción y constatación para que se derive a la asesoría iniciar procedimiento administrativo sancionador, con un plazo de 05 días para cumplirlo en el plazo realizar informe legal.

- 6. ¿En su área de trabajo se organizan para resolver las tareas en orden de importancia?**

Por lo general todo el tema legal lo maneja mi persona. Ya el tema netamente técnico o administrativo el encargado o responsable del área.

- 7. ¿Cuál es el orden en que se resuelven las tareas diarias?**

Se resuelve según como se registran o se recepcionan las tareas o procedimientos a diario.

OBJETIVO ESPECIFICO 4

CLIMA INSTITUCIONAL: EN SU DIMENSIÓN IDENTIDAD LABORAL

Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión identidad laboral de los trabajadores de un Gobierno Local de La Libertad - 2022.

8. ¿Qué actividades de identidad laboral se realizan en su centro de labores?

En mi área, se realiza el reconocimiento desde el asesor legal, responsable del área, responsable del acervo documentario.

9. Según su criterio ¿considera usted que el desempeño laboral tiene que ver con el clima institucional que se desarrolle en su centro de trabajo? Explique su respuesta.

Sí para mi es importante, ya que eso permite trabajar en equipo bajo presión en un ambiente adecuado que permite tener un mayor desempeño laboral.



FIRMA

997 888 230

milgarciasceperas@gmail.com

TELEF - CORREO

ANEXO
CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 23 de Junio del 2022.

Mg. ALVARADO LEGUÍA, Angela Andrea

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Relación entre el Desempeño Laboral y Clima Institucional en los Trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022.**

Con el fin de obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación tiene por finalidad Establecer si existe relación entre desempeño laboral y el clima institucional en los Trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Zuli Nury Valverde Flores.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Tema: Relación entre el Desempeño Laboral y Clima Institucional en los Trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad – 2022.

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	ANGELA ANDREA ALVARADO LEGUIA	DNI N°	46513916
Nombre de los Instrumentos	ENTREVISTA		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y clima institucional en los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad – 2022.		
Dirección domiciliaria	Prolongación Abtao Cuadra 4 – Pje. Benjamín N° 185	Teléfono domicilio	----- -----
Título Profesional/Especialidad	CIENCIAS ECONÓMICAS	Teléfono / Celular	94494663 0
Grado Académico	MAESTRA		
Mención	GESTIÓN PÚBLICA		
Firma y sello.	 <hr/> Mtra. ANGELA A. ALVARADO LEGUIA DNI: 46513916	Lugar y Fecha	Trujillo, 23 de junio de 2022

Recomendaciones:

.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. En su área de trabajo ¿existe un procedimiento de preparación para las labores que realiza diariamente? Explique su respuesta.			X	
2. ¿Qué programas de preparación profesional se han implementado en su área de trabajo?			X	
3. Según su opinión ¿Qué enseñanzas ha obtenido durante su vínculo laboral? Explique su respuesta.			X	
4. ¿Cuáles son los programas de enseñanza que ha implementado la Municipalidad para mejorar su desempeño laboral? Explique su respuesta.			X	
5. ¿De qué manera se dividen las tareas dentro de su área de trabajo?			X	
6. ¿En su área de trabajo se organizan para resolver las tareas en orden de importancia?			X	
7. ¿Cuál es el orden en que se resuelven las tareas diarias?			X	
8. ¿Qué actividades de identidad laboral se realizan en su centro de labores?			X	
9. Según su criterio ¿considera usted que el desempeño laboral tiene que ver con el clima institucional que se desarrolle en su centro de labores? Explique su respuesta.			X	

ANEXO
CARTA DE INVITACIÓN N° 02

Huamachuco, 21 de Junio del 2022.

DR. OSCAR RAFAEL ACOSTA REBAZA

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **EL DESEMPEÑO LABORAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN GOBIERNO LOCAL DE LA LIBERTAD - 2022.**

Con el fin de obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación tiene por finalidad Establecer si existe relación entre desempeño laboral y el clima institucional en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sánchez Carrión, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invito a colaborar con la presente investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Zuli Nury Valverde Flores.

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE
EXPERTOS**

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Tema: Relación entre el Desempeño Laboral y Clima Institucional en los Trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad – 2022.

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	DR. OSCAR RAFAEL ACOSTA REBAZA	DNI N°	18090649
Nombre de los Instrumentos	ENTREVISTA		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y clima institucional en los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad – 2022.		
Dirección domiciliaria	Jr. Sánchez Carrión N° 475 - Huamachuco	Teléfono o domicilio	----- --
Título Profesional/Especialidad	ABOGADO	Teléfono o Celular	949437930
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
Firma y sello.	 	Lugar y Fecha	Huamachuco, 21 de junio de 2022

Recomendaciones:

.....

Gracias, por su generosa colaboración

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. En su área de trabajo ¿existe un procedimiento de preparación para las labores que realiza diariamente? Explique su respuesta.			X	
2. ¿Qué programas de preparación profesional se han implementado en su área de trabajo?			X	
3. Según su opinión ¿Qué enseñanzas ha obtenido durante su vínculo laboral? Explique su respuesta.			X	
4. ¿Cuáles son los programas de enseñanza que ha implementado la Municipalidad para mejorar su desempeño laboral? Explique su respuesta.			X	
5. ¿De qué manera se dividen las tareas dentro de su área de trabajo?			X	
6. ¿En su área de trabajo se organizan para resolver las tareas en orden de importancia?			X	
7. ¿Cuál es el orden en que se resuelven las tareas diarias?			X	
8. ¿Qué actividades de identidad laboral se realizan en su centro de labores?			X	
9. Según su criterio ¿considera usted que el desempeño laboral tiene que ver con el clima institucional que se desarrolle en su centro de labores? Explique su respuesta.			X	

ANEXO
CARTA DE INVITACIÓN N°03

Huamachuco, 21 de Junio del 2022.

DR. ALEXIS NICOLAS REBAZA LOPEZ

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **EL DESEMPEÑO LABORAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN GOBIERNO LOCAL DE LA LIBERTAD - 2022.**

Con el fin de obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación tiene por finalidad Establecer si existe relación entre desempeño laboral y el clima institucional en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sánchez Carrión, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invito a colaborar con la presente investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Zuli Nury Valverde Flores.

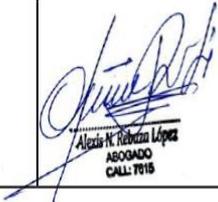
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Tema: Relación entre el Desempeño Laboral y Clima Institucional en los Trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad – 2022.

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	DR. ALEXIS NICOLAS REBAZA LOPEZ	DNI N°	19524166
Nombre de los Instrumentos	ENTREVISTA		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y clima institucional en los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad – 2022.		
Dirección domiciliaria	Jr. Atahualpa N°231 - Huamachuco	Teléfono domicilio	----- --
Título Profesional/Especialidad	ABOGADO	Teléfono / Celular	949437930
Grado Académico	MAESTRÍA		
Mención	GESTIÓN PÚBLICA		
Firma y sello.	 Alexis N. Rebaza Lopez ABOGADO CALL: 7915	Lugar y Fecha	Huamachuco, 21 de junio de 2022

Recomendaciones:

.....
.....

.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. En su área de trabajo ¿existe un procedimiento de preparación para las labores que realiza diariamente? Explique su respuesta.			X	
2. ¿Qué programas de preparación profesional se han implementado en su área de trabajo?			X	
3. Según su opinión ¿Qué enseñanzas ha obtenido durante su vínculo laboral? Explique su respuesta.			X	
4. ¿Cuáles son los programas de enseñanza que ha implementado la Municipalidad para mejorar su desempeño laboral? Explique su respuesta.			X	
5. ¿De qué manera se dividen las tareas dentro de su área de trabajo?			X	
6. ¿En su área de trabajo se organizan para resolver las tareas en orden de importancia?			X	
7. ¿Cuál es el orden en que se resuelven las tareas diarias?			X	
8. ¿Qué actividades de identidad laboral se realizan en su centro de labores?			X	
9. Según su criterio ¿considera usted que el desempeño laboral tiene que ver con el clima institucional que se desarrolle en su centro de labores? Explique su respuesta.			X	

Tabla 1: Matriz de categorización

Categoría	Subcategoría	Objetivos.	Indicadores	Instrumentos
Desempeño Laboral	Preparación.	Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría preparación de los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022.	Existencia o inexistencia de preparación.	Entrevista. Análisis de documentos.
	Enseñanza.	Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría enseñanza de los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022.	Existencia o no de enseñanzas.	
Clima Institucional	Participación En La Gestión.	Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría participación en la	Participación o no en la gestión.	Entrevista. Análisis de documentos.

		gestión de los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022.	
	La Identidad Laboral.	Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su categoría identidad laboral de los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022.	Existencia de identidad laboral o no.

ANEXO:

Matriz De Consistencia

Categoría	Subcategoría	Objetivos.	Indicadores	Instrumentos
Desempeño Laboral	Preparación.	Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión preparación de los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022.	Existencia o inexistencia de preparación.	Entrevista. Análisis de documentos.
	Enseñanza.	Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión enseñanza de los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022.	Existencia o no de enseñanzas.	
Clima Institucional	Participación En La Gestión.	Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión participación en la gestión de los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022.	Participación o no en la gestión.	Entrevista. Análisis de documentos.
	La Identidad Laboral.	Analizar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional en su dimensión identidad laboral de los trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022.	Existencia de identidad laboral o no.	

**CUADROS DE RESÚMEN DE LAS RESPUESTAS DE LA ENTREVISTA
APLICADA A TRABAJADORES DE UN GOBIERNO LOCAL DE LA
LIBERTAD – 2022.**

Pregunta N° 1: En su área de trabajo ¿existe un procedimiento de preparación para las labores que realiza diariamente? Explique su respuesta.

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
No existe.	Si existe.	Si. Todas las mañanas se planifican las actividades diarias.
Entrevistado 4		Entrevistado 5
En la presente gestión no existe ningún procedimiento. Antes si se hacía.		Si existe y todo depende de la actividad que se vaya a realizar.
<p>INTERPRETACIÓN: De esto podemos advertir que dentro de la Municipalidad estudiada no existe preparación de los trabajadores, pero que, sin embargo, la mayoría de ellos requiere de constante preparación en cada una de las actividades que realizan, el orden en la realización de las tareas de suma importancia, porque ello permite que cada trabajador logre las metas propuestas.</p>		

Pregunta N° 2: En su área de trabajo ¿Qué programas de preparación profesional se han implementado?

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
No existe.	No existe.	No existe.
Entrevistado 4		Entrevistado 5
No existe.		Si existe capacitaciones, pero sólo es por parte del área de Seguridad Ciudadana a la que pertenezco.
<p>INTERPRETACIÓN: el clima organizacional que existe dentro de una institución genera efectos en el desempeño laboral de los trabajadores, a esto se debe complementar con la preparación que debe existir a cada trabajador y en cada área, así como la planificación de las tareas a realizar.</p>		

Pregunta N° 3: Según su opinión que enseñanzas ha obtenido durante su vínculo laboral? Explique su respuesta.

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Ninguna	Si, lo mejor que se ha obtenido es el trabajo en equipo.	Si. Sobre todo, en la práctica del trabajo.
Entrevistado 4		Entrevistado 5
Si, porque es bueno trabajar en equipo.		Si, en la práctica.
<p>INTERPRETACIÓN: cuando señala que todo buen clima laboral lleva un proceso de implementación y puesta en práctica, pues se deben realizar una serie de acciones que conlleven a mejorar el entorno en el que laboran diversos trabajadores. Por ejemplo, que los procesos organizacionales y de gestión en las organizaciones laborales "son los determinantes y facilitadores de la innovación y el cambio, afectando el lugar de trabajo, educan e inspiran las características de cada integrante de la institución.</p>		

Pregunta N° 4: En su área de trabajo ¿Cuales son los programas de enseñanza que ha implementado la Municipalidad para mejorar su desempeño laboral? Explique su respuesta.

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
No existe programas de enseñanza	No existe.	Hasta la actualidad no contamos con programas de enseñanza.
Entrevistado 4		Entrevistado 5
En la presente gestión no existe.		No existen.
<p>INTERPRETACIÓN: De esto podemos advertir que La enseñanza es un factor determinante que busca propiciar un buen clima institucional y también un mejor desempeño laboral en los trabajadores de una institución estatal, porque ello obedece a la seguridad con la que cada trabajador ejecute su actividad.</p>		

Pregunta N° 5: En su área de trabajo ¿de qué manera se dividen las tareas dentro de su área de trabajo?

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Cada personal lo asume su trabajo.	Cada uno asume sus propias responsabilidades.	Se tienen un procedimiento diario de trabajo.
Entrevistado 4		Entrevistado 5
Se tiene diversos procedimientos de trabajo.		Se cuenta con diferentes procedimientos para cada uno.
INTERPRETACIÓN: toda organización debe velar por una buena calidad de vida de sus colaboradores dentro de la organización, porque ello incidirá directamente en el desempeño laboral y personal.		

Pregunta N° 6: ¿en su área de trabajo se organizan para resolver las tareas en orden de importancia?

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Se prioriza de acuerdo a la importancia y orden de ingreso.	Si nos organizamos desde que el proceso inicia hasta el final.	Si, la organización es de acuerdo al establecimiento que se va a intervenir.
Entrevistado 4		Entrevistado 5
Claro, según orden de prioridad.		Si, priorizamos según van llegando.
INTERPRETACIÓN: De esto podemos advertir que el desempeño laboral se refiere a la ejecución de las responsabilidades de manera adecuada y eficiente, de parte del trabajador de cada Institución, siempre con el objetivo específico de lograr las metas diseñadas por cada área o la Institución en general.		

Pregunta N° 7: ¿Cuál es el orden que resuelven las tareas diarias?

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Según la Importancia del documento.	Según la recepción de los documentos y la gravedad del caso.	Se prioriza el problema que tiene mayor gravedad.
Entrevistado 4		Entrevistado 5
Lo resolvemos según como nos indican.		Se resuelven según como se registran o Recepcionar.
<p>INTERPRETACIÓN: Es por ello que la participación de los trabajadores en la gestión de la entidad estatal es sumamente relevante y contiene un parámetro que coadyuva a generar un mejor clima Institucional, porque el trabajador se va a sentir Identificado y comprometido con la Institución, sentirá que su aporte es parte importante para el funcionamiento de la entidad, ello mismo lo motivará a desempeñar de manera adecuada sus funciones, lo que en la práctica será reflejado en un mejor desempeño laboral.</p>		

Pregunta N° 8: ¿Qué actividades de Identidad laboral se realizan en su centro de labores?

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
se realizan las actividades descritas en el Plan de Acción Provincial de Seguridad Ciudadana.	No contamos con este tipo de actividades.	No contamos con ello.
Entrevistado 4		Entrevistado 5
No tenemos esas actividades.		No existe.
<p>INTERPRETACIÓN: Que los trabajadores de la Municipalidad cumplen sus funciones en relación a lo que establecen sus respectivos contratos de trabajo, ello se puede advertir de los Informes de actividades mensuales que cada trabajador remite a su jefe Inmediato. Dichas actividades mayormente son justificadas con documentos oficiales, tales como oficios, memorándums, Invitaciones, fotografías, etc., de tal manera que se puede decir que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Camión cumplen las expectativas de desempeño laboral para el que fueron contratados; sin embargo, ello no es suficiente para cumplir con una adecuada gestión en una entidad estatal.</p>		

Pregunta N° 9: según su criterio ¿considera usted que el desempeño laboral tiene que ver con el clima Institucional que se desarrolle en su centro de trabajo? Explique su respuesta.

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Queda a cada trabajador, pero últimamente se desarrolla bajo el direccionamiento político.	Si, ya que eso influye en el trabajo o producción a futuro.	Si, ya que el apoyo de los compañeros es la motivación.
Entrevistado 4		Entrevistado 5
Por su puesto mientras mejor nos llevemos entre compañeros, el trabajo será muy bueno.		Si, es muy importante ya a través de ello se permite trabajar muy bien en equipo.
<p>INTERPRETACIÓN: Que los trabajadores de la Municipalidad cumplen sus funciones en relación a lo que establecen sus respectivos contratos de trabajo, ello se puede advertir de los Informes de actividades mensuales que cada trabajador remite a su jefe inmediato. Dichas actividades mayormente son justificadas con documentos oficiales, tales como oficios, memorándums, invitaciones, fotografías, etc., de tal manera que se puede decir que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrón cumplen las expectativas de desempeño laboral para el que fueron contratados; sin embargo, ello no es suficiente para cumplir con una adecuada gestión en una entidad estatal.</p>		