



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Clima organizacional para el desempeño laboral de los
colaboradores de una entidad municipal, La Libertad

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ortiz Barrantes, Martha Cecilia (ORCID: 0000-0002-8003-9516)

ASESOR:

Dr. Villon Prieto Rafael Damian (ORCID: 0000-0002-5248-4858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis al regalo más grande que Dios me pudo entregar, mi hija Deyadira, la persona más importante en mi vida la que me da me da fuerzas para luchar y salir adelante

AGRADECIMIENTO

Este trabajo de tesis ha sido de gran bendición en todo sentido y agradezco a mi padre por guiarme en mi camino y cumplir con mis metas proyectadas.

A mi asesor persona de gran sabiduría quien se ha esforzado por ayudarme a llegar al punto en que encuentro, sencillo no ha sido, pero doy gracias por transmitir su conocimiento

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MARCOTEÓRICO.....	10
III.METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	19
3.2 Variables y Operacionalización	20
3.3 Población muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Métodos de Análisis de Datos	23
3.7 Aspectos Éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
VIII.PROUESTA	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensión de Autonomía.....	24
Tabla 2: Dimensión Relaciones Interpersonales	25
Tabla 3: Dimensión Recompensa	26
Tabla 4: Dimensión Comportamiento	27
Tabla 5: Dimensión Resultados	28
Tabla 6: Dimensión Habilidades	29
Tabla 7: Nivel de la variable Clima Organizacional	30
Tabla 8: Nivel de la variable Desempeño Laboral	31

RESUMEN

La presente investigación lleva como título Clima Organizacional para Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Entidad Municipal, La Libertad, la cual tuvo como finalidad determinar el nivel de Clima Organizacional para Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Entidad Municipal, La Libertad. Dentro de la metodología fue de tipo aplicada con un diseño no experimental, con corte transversal y de nivel descriptivo siendo un enfoque cuantitativo, se aplicó como técnica a la encuesta y como instrumento 2 cuestionarios uno por variable de estudio, además de que estos fueron evaluados por expertos en la línea de investigación y también procesados para la confiabilidad por el Alfa de Cronbach. De los resultados obtenidos para la determinación del nivel de Clima Organizacional para el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Entidad Municipal - La Libertad el procesamiento de los datos en el programa Excel se los resultados obtenidos fueron que existe un nivel alto con 48% de colaboradores que lo afirman. De esta investigación se concluye que a mayor existencia del clima organizacional mayor será el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad municipal.

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño laboral, colaboradores, organización, gestión.

ABSTRACT

The present investigation is entitled Organizational Climate for Labor Performance of the Employees of a Municipal Entity, La Libertad, which had the purpose of determining the level of Organizational Climate for Labor Performance of the Employees of a Municipal Entity, La Libertad. Within the methodology, it was of an applied type with a non-experimental design, with a cross-sectional and descriptive level, being a quantitative approach, it was applied as a technique to the survey and as an instrument 2 questionnaires, one for each study variable, in addition to which these were evaluated. by experts in the research line and also processed for reliability by Cronbach's Alpha. From the results obtained for the determination of the level of Organizational Climate for the Labor Performance of the Collaborators of a Municipal Entity - La Libertad, the processing of the data in the Excel program, the results obtained were that there is a high level with 48% of collaborators who affirm it. From this investigation it is concluded that the greater the existence of the organizational climate, the greater the work performance of the employees of the municipal entity.

Keywords: Organizational climate, work performance, collaborators, organization, management.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el clima laboral es un tema muy controversial para las instituciones públicas y privadas , debido a que las empresas alrededor del mundo han desarrollado estrategias especiales para mejorar el clima de las organizaciones, debido a que los empleados del mundo empresarial actual exigen mejores condiciones de trabajo, mayores oportunidades de desarrollo humano y profesional, si los trabajadores reúnen acceden a estos requerimientos sumándole su compromiso, podrán desarrollar la misión de la empresa con un excelente desempeño profesional, es de suma importancia comprender que el clima organizacional es fundamental para crear un nivel constante de excelencia entre los empleados.

A nivel mundial según el artículo de la revista Universidad y Sociedad (2017) indica que en los últimos años se observa que el clima organizacional es de gran interés e importancia para poder enfocar la atención y gestionar las funciones de trabajo del personal , además se puede motivar al personal de distintas formas , una de ellas es la remuneración que es importante para la satisfacción de las necesidades del personal, y otra es mantener al personal motivado con diversos reconocimientos, capacitaciones y un buen clima laboral , esto generara que se permita sentir que son importante para la organización.

También argumenta en el contexto internacional, Valdivieso (2017), Evidencia de que una parte importante de los ingresos de la empresa depende directamente del entorno regulatorio y de los propietarios directos. Dijo también que toda empresa tiene un porcentaje de personas que no se sienten cómodas en su área funcional u organización, es decir, no dicen cosas positivas de la empresa o no se esfuerzan al máximo para lograr sus objetivos, como resultado crea una situación ineficiente en el lugar de trabajo y afecta negativamente la interacción entre otros trabajadores, es aquí donde radica la importancia de analizar las expectativas de los empleados para saber qué esperan de la empresa y viceversa.

A nivel nacional, Withe (2017), desde su punto de vista afirma que el clima organizacional en las instituciones gubernamentales es un factor trascendente, es decir, los miembros de la alta dirección son conscientes de que reconociendo y optimizando recursos como la infraestructura física, el recurso humano y las estrategias de trabajo, se lograrán las metas deseadas. Pero esta preocupación muchas veces es ignorada debido a las malas relaciones interpersonales, la baja motivación para realizarlo, la insuficiente formación organizacional, la falta de oportunidades de promoción, los bajos salarios y en muchos casos, la falta de personal debido a las malas relaciones entre los trabajadores del gobierno.

En la misma línea se presenta lo expuesto por el artículo del ,Diario Gestión (2018) a trabajadores de mineras, retail's y entidades financieras , donde se mostró principalmente un descontento por parte de los colaboradores en su centro de labores debido a distintos factores como la falta de motivación ,la ausencia de un programa de recompensas y reconocimientos , así mismo falta de formación profesional y personal , son algunos de los factores que influyen en la mejora del desempeño de los colaboradores .

A nivel local, se presenta la problemática de las entidades públicas de La Libertad, estas instituciones presentan diversos obstáculos con respecto al clima organizacional afectando directamente a la productividad o desempeño de sus trabajadores, generan tensión desintegración y sobre todo pérdidas organizacionales. Asimismo, la mala relación entre áreas funcionales de estas entidades, malas condiciones laborales, mala comunicación entre jefes y subordinados, mala formación del personal y frecuentes ausencias que generan un bajo desempeño laboral, que afectan el logro de los objetivos generando retraso en los procesos de gestión , en base a estos factores se pudo identificar un problema dentro de la organización directamente relacionado con el clima organizacional y su impacto en el desempeño de los colaboradores.

El problema de investigación será: ¿Cómo influye de clima organizacional para el desempeño de los colaboradores de una entidad municipal en La Libertad?

Esta investigación se justifica de la siguiente manera:

Relevancia Social: esta investigación contribuye con la sociedad ya que ayudará a resolver un problema de investigación y sobre todo ayudará a los investigadores a tener una guía si se les presenta una investigación similar; ayudará también a las entidades públicas a resolver problemas si tienen un mal manejo de clima organizacional para que así tengan mejores resultados. Justificación Práctica, porque se centra en designar saberes prácticos para manejar de una manera más adecuada el clima organizacional en cuanto al desempeño de sus trabajadores, servirá como lineamiento para estudios que se puedan realizar relacionados con este tema mostrando su importancia. Justificación teórica, porque se basa en conocimientos científicos y confiables que son pieza clave para mejorar el clima organizacional en base al desempeño de los trabajadores de estas entidades públicas. También Presenta una Justificación Metodológica, porque se desarrollará en base a un estudio de la realidad problemática que presentan las entidades del estado de La Libertad, por lo tanto, esta metodología servirá para orientar el desarrollo de otros estudios similares.

En lo concerniente a los objetivos al desarrollo del problema de investigación para lo cual se planteó como objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional para el desempeño de los colaboradores de una entidad municipal en La Libertad. Y los siguientes objetivos específicos: identificar el nivel de desempeño de los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad. Determinar el nivel de la dimensión autonomía de los colaboradores de una entidad municipal en La Libertad. Determinar el nivel de la dimensión Relaciones Interpersonales de los colaboradores de una entidad municipal en La Libertad. Determinar el nivel de la dimensión Recompensas de los colaboradores de una entidad municipal en La Libertad

En cuanto a la hipótesis general de estudio se consideró una variable: Existe un nivel significativo de clima organizacional para el desempeño de los colaboradores de una entidad municipal en La Libertad

II. MARCO TEÓRICO

Para dar mayor relevancia en el estudio se presentarán trabajos nacionales e internacionales sobre las variables mencionadas en este capítulo donde abarcara toda la sustentación teórica y conceptualización de las variables del proyecto de investigación.

Según Vásquez (2017), Colombia, Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima y el desempeño, en la metodología fue de tipo descriptivo para analizar el nivel de clima que existe en la empresa y el nivel de desempeño que tienen los colaboradores, concluye en su estudio determinando que el clima influye directamente los colaboradores de la empresa de su investigación, de esta investigación se puede apreciar la relevancia que posee el clima organizacional en una empresa o entidad ya que si se tiene un buen ambiente de trabajo y motivación por parte del empleador entonces el desempeño será cada vez más bueno y eso ayudará a que la entidad siga creciendo y cumpliendo objetivos.

Para Delgado (2017), Venezuela, Analizar la incidencia de la clima laboral en el desempeño laboral que poseen los empleados de la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas C.A” en la metodología se tuvo un diseño no experimental tipo aplicada, en la población fueron considerados 12 colaboradores de la entidad, en este estudio se llegó a la conclusión que muchos colaboradores conocen y se identifican con la gestión de la empresa buscan su estabilidad mostrando su buen rendimiento por donde el estudio muestra el grado de incidencia entre estas variables de estudio por lo cual es importante para las empresas u organizaciones mantener un buen clima laboral para que así sus colaboradores puedan rendir mejor en su espacio de trabajo.

Por otro lado, Enríquez (2019) México; el objetivo fue determinar el grado del nivel desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, se adaptó un instrumento de evaluación del ambiente laboral y motivación para empleados, se concluye que existe una relación lineal positiva y significativa en grado fuerte entre el clima y el nivel de desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión. Enríquez en su investigación nos muestra la importancia de mantener un buen clima laboral en una organización sobre todo en un centro de estudios superior

en el cual debe mantener un buen ambiente de trabajo y satisfacción respectiva de parte de todos sus colaboradores para así poder brindar un servicio de calidad a los estudiantes.

Asimismo, Uría. (2017) Ecuador, su finalidad es determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores, la presente investigación es de tipo descriptiva, explicativa y correlacional. Se llega a la conclusión que un mal clima laboral no ayuda a mejorar el desempeño y es tarea de los directivos mejorar la integración y comunicación entre los colaboradores para que exista el compañerismo y trabajo en equipo y así se cumplan los objetivos. En esta investigación sobre el clima organizacional y su incidencia con el desempeño laboral de los trabajadores en su investigación nos muestra que el clima organizacional tiene una gran influencia con respecto al desempeño ya que si los colaboradores se mantienen unidos trabajando en equipo motivados y sobre todo orientados a cumplir los objetivos organizacionales su desempeño será cada vez mejor si reciben la correcta motivación por parte de su empleador.

Según Schubert. (2018) El Salvador, "La presente investigación tiene como objetivo determinar si es que el clima influye o no en el desempeño laboral, tuvo como diseño no experimental, transversal correlacional. Concluyó que el clima organizacional se relaciona en el desempeño laboral de los empleados, este autor muestra la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores aplicado en una institución Autónoma en la ciudad del Salvador en el cual esta investigación tiene gran relevancia ya que los colaboradores y mostraron una gran afinidad por mantener un buen clima dentro de la empresa, para que así el trabajo sea mucho más armonioso y sobre todo puedan desprender y tener una buena comunicación con el resto de colaboradores y así poder cumplir con los objetivos organizacionales que muestre mandar empresa.

En cuanto a los antecedentes nacionales tenemos los siguientes autores:

Según Chávez (2021), Arequipa, el objetivo de determinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de un municipio arequipeño, en la metodología se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, utilizaron las herramientas de clima organizacional y desempeño

laboral en la conclusión indica que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño. La investigación realizada por Chávez con respecto al clima organizacional y el desempeño del personal de la municipalidad de Arequipa muestra que los colaboradores administrativos necesitan tener herramientas de comunicación para poder cumplir con su trabajo y sobre todo mantener un buen ambiente con el trabajo en equipo ya que si todos los colaboradores se comunican correctamente y muestran empatía el trabajo será mucho más sencillo y efectivo para el cumplimiento de metas.

Por otro lado, Pizarro (2018) San Martín, su objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la ciudad de Chachapoyas”, se consideró la relación entre las dos variables en la atención. Los sujetos a los que se les realizó un estudio descriptivo se concluyen que existe una fuerte relación positiva entre ambas variables, lo que ha sido confirmado por investigaciones previas e indica que, si existe un buen clima laboral, habrá un buen desempeño de los compañeros. Pizarro en esta investigación realizada en el Hospital Regional virgen de Fátima en Chachapoyas tomo como unidad de análisis a los colaboradores a los cuales indicaron que existe una relación significativa entre la variable clima organizacional y el desempeño ya que si los colaboradores mantienen una buena comunicación y están netamente enfocados al trabajo en equipo y sobre todo se respira un buen ambiente de trabajo su desempeño será cada vez más eficiente y efectivo para la entidad ya que estarán inclinados en cumplir objetivos organizacionales.

Guerra (2020), Lima, el objetivo general fue determinar la relación entre las variables, la investigación es descriptiva, correlacional, experimental y transversal, se concluyó que existe una relación positiva, por lo que se aceptó una hipótesis alternativa que confirma la relación entre las variables. Guerra también en el trabajo realizado en el consorcio comercial Sudamérica indica que los trabajadores están enfocados en mantener una relación positiva con sus compañeros nos generando un buen ambiente de trabajo y llevando una buena comunicación para que si se puedan cumplir los objetivos de la empresa que su trabajo sea cada vez más eficiente esto involucra también a los jefes superiores de la entidad ya que ellos son

los encargados de fomentar un buen ambiente de comunicación y sobre todo empatía con los colaboradores para que su desempeño sea cada vez más eficiente.

Hernández (2019), Tarapoto su objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y calidad de servicio en el Hospital San Antonio de Villa María Caldas. Estudio de enfoque cuantitativo, se concluyó que no existe relación entre las dos variables en estudio, debido a que el clima organizacional es satisfactorio mientras que los usuarios indican una mala prestación del servicio. Por otro lado Hernández en el estudio realizado en la unidad de salud de San Antonio de María de caldas muestra qué es importante realizar un estudio en entidades que brindan un servicio al ciudadano y sobre todo donde están involucrados el personal de salud de la empresa ya que si ellos mantienen un buen ambiente de trabajo y cooperan entre sí para poder desarrollar correctamente las atenciones dentro de esta entidad podrán cumplir con los objetivos organizacionales y brindar un servicio de calidad a los ciudadanos que busquen atenderse en la unidad de salud.

Correa (2017), Piura, para el objetivo principal fue necesario determinar en qué medida la primera variable incide en la segunda variable, la metodología fue tipo aplicada con un diseño no experimental correlacional. La conclusión muestra que el sesenta por ciento del ambiente es regular debido a la presión. De ahí la importancia de desarrollar un estudio sobre la primera variable relacionada con el desempeño de los empleados en la organización en la que se desempeñan los gerentes. Correa en su investigación hace hincapié en una parte fundamental del clima organizacional que es el ambiente de trabajo en el estudio que realizó e CMAC Piura manifiesta que su nivel es regular es por ello que al no presentar buen ambiente laboral los colaboradores no estarán satisfechos y no tendrán la motivación necesaria para cumplir sus funciones

A continuación, se escriben teorías relacionadas con la variable independiente:

El clima organizacional, Flores (2019), se entiende como una expresión personal del aprecio que los empleados y gerentes crean por la organización y se refleja de inmediato en el desarrollo de la organización, cuando se hace referencia de clima, nos referimos a las características del ambiente donde se desarrollan las actividades organizacionales.

Bustamante (2017) el debate sobre la cultura y el clima organizacional ha sido productivo, contribuyendo a la comprensión de cómo las personas dan sentido a sus contextos organizacionales y cómo estos significados colectivos moldean actitudes y comportamientos en consecuencia.

Barria (2021) La dinámica de una organización es un concepto multidimensional que se configura a partir de la interrelación de variables intra-organizacionales que incluyen factores estructurales, entorno social, variables personales y entorno físico, en referencia al clima y la cultura organizacional se ha centrado en cómo y por qué estos dos constructos pueden integrarse para proporcionar una visión más clara de la estructura social de una organización.

Romero (2019) lo conceptualiza como un punto importante el ámbito laboral, pues, en consecuencia, la motivación emocional, física y mental, así como el estado de ánimo y el desarrollo personal del colaborador están estrictamente asociados con los resultados mostrados.

Las dimensiones para medir esta variable se describen a continuación.

Autonomía, Guevara (2018) se define como la independencia que se le brinda al trabajador para realizar sus funciones y tomar decisiones, su incidencia recae en motivar a los trabajadores y lograr la satisfacción laboral, lo que contribuye a la productividad personal y organizacional.

Sotelo (2017) Es el principio de libertad otorgada al colaborador con relación a algunos aspectos de su desarrollo profesional. Se les otorga la capacidad de tomar decisiones sobre temas específicos, brindándoles confianza en sí mismos para de esa manera volverse más activos y participar en el desarrollo de la empresa.

Los indicadores de esta dimensión son responsabilidad, según Linares (2016) explica que un sentido de responsabilidad se presenta en el nivel que el individuo cumple sus obligaciones, toma de decisiones asertivas y responsables, así mismo este aspecto será fundamental para diagnosticar si el que el empleado cuenta con sentido de responsabilidad y practica valores éticos indispensables para un buen desempeño dentro de su área funcional dentro de la compañía.

El siguiente indicador es poder de decisión, según Terrones (2016) se considera una opción mediante la evaluación de soluciones de cursos alternativos, respondiendo a tales situaciones en relación con los recursos materiales existentes sumado a el conflicto de intereses, lo que lo convierte en un proceso complejo para el individuo, así mismo en base al poder de tomar decisiones se evidenciara si es que el individuo se adapta a situaciones laborales bajo presión y su capacidad de respuesta ante situaciones de gran importancia para la empresa donde se puede evaluar también si el colaborador es proactivo o no.

La dimensión relaciones interpersonales según Sánchez (2018) es la interacción que se da entre un trabajador y la compañía en general, es decir es el contexto en el que se desarrollan las situaciones cotidianas de la compañía, estas relaciones pueden ser negativas o positivas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Lacunza (2017) afirma que los principales pilares de las relaciones interpersonales son la empatía y el compromiso , la primera se manifiesta en el caso de que el ser humano debe comprender y entender la forma de pensar y de sentir de su compañero de igual manera ser empático implica que un individuo se ponga en el mismo contexto y comprenda la complejidad de las necesidades de cada colaborador, de igual manera un trabajador comprometido con sus funciones y labores será más empático y tolerante de tal manera que permita solucionar sus propios problemas y los de la organización en general en base a la comunicación asertiva.

Indicadores de esta dimensión son: Comunicación, según Martínez (2017) afirma que la comunicación es considerada una habilidad o competencia que permite desarrollar con mayor facilidad los procesos claves y más relevantes que determinaran crecimiento de las empresas, en general, brinda la posibilidad de compartir información entre todos ellos, de igual manera una buena comunicación será el punto de partida para que el ambiente laboral sea mejor y se cumplan los objetivos propuestos por la empresa . Así mismo, el indicador clima laboral según lo compensa Revilla (2016), la atmosfera de trabajo es una situación en la que los trabajadores comprenden el entorno humano y físico en el que opera la unidad de negocio. Pedraza (2018) el clima organizacional se refiere al nivel colectivo donde

las dimensiones específicas de los atributos organizacionales se han mezclado con los atributos individuales tales como la confianza organizacional, tensión laboral, apoyo social, recompensa y satisfacción laboral; caracterizan el contexto donde se desarrollan las organizaciones.

A continuación, se establece la dimensión recompensa, según Cabanillas (2020), hace alusión a las directivas, lineamientos y derechos en beneficio del trabajador mediante incentivos o de un programa de desarrollo personal y profesional en la institución, en síntesis, se refiere al valor intangible que el trabajador le otorga a su trabajo.

Bohórquez (2020), actualmente la mayoría de las empresas implementan estrategias de mejora en cuanto producción o calidad de servicio, dejando de lado la satisfacción y la comodidad de sus colaboradores, a tal extremo que no invierten en sistemas de recompensas o incentivos para los colaboradores lo que genera deficiencias en la productividad y el rendimiento esperado por la entidad, así mismo se evidencian una mejora en los resultados de las compañías que establecen recompensas a sus colaboradores generando así una mejora directa en el ambiente de trabajo.

Los indicadores de esta dimensión se presentan a continuación, se estableció como primer indicador beneficios tal como señala Casas (2017), manifiesta que las compensaciones que se brindan a los empleados o colaboradores pueden presentarse de diversas formas ya sea por incentivo económico o profesional con la finalidad que el colaborador sienta que la entidad de alguna manera lo está beneficiando por su buen rendimiento en la empresa, estos beneficios recaen directamente en un reconocimiento monetario o en una valoración activa de las funciones y resultados obtenidos por el trabajador. Motivación, según afirma Rivas (2018), se define como una necesidad o deseo que active y dirige el comportamiento, lo dirige y lo impulsa para realizar su actividad organizacional ya sea de buena o mala manera según sea el nivel de motivación.

Schaufeli (2017), busca comprender los factores que determinan el bienestar y la motivación de empleados (por ejemplo, agotamiento, salud, estado de ánimo) y el

desempeño laboral. De acuerdo con esta teoría, los contextos laborales se pueden dividir en dos categorías: demandas laborales y recursos.

De igual manera se desarrollan las teorías concernientes a la variable desempeño laboral

Paredes (2017), define el desempeño como el nivel en el que un empleado cumple con los requisitos y las funciones de su labor, en base a las expectativas propuestas por los directivos y jefes de la organización.

Ramos (2019), El desempeño laboral se considera un aspecto fundamental en recursos humanos, por lo que su evaluación es muy importante para las compañías.

Fernández (2018), lo define como el desarrollo de las funciones laborales en una empresa, donde los resultados dependerán del nivel de rendimiento del colaborador que puede ser beneficioso o negativo para la entidad.

Las siguientes dimensiones fueron consideradas en el estudio para evaluar el desempeño del trabajador.

Con respecto a la dimensión comportamiento, Angulo (2018) se refiere a situaciones que ocurren en un determinado ambiente o espacio, algunos de estos comportamientos tienen efectos negativos o positivos para la empresa, este efecto se puede presentar en un corto periodo de tiempo, lo que permite revelar la causa o razón de estos malestares en la organización, de igual forma Bravo (2018) afirma que el comportamiento es el estudio del desempeño y la actitud de las personas en la organización, es decir se basa en analizar directamente la incidencia el trabajo de los empleados para determinar si contribuye o desmerece la eficacia y productividad organizacional, considerando el ambiente como el comportamiento de las personas, donde se evidencia que las actitudes y el desarrollo del comportamiento humano se asocia con la atmosfera organizacional que posee la empresa.

Por lo tanto, se presentan los siguientes indicadores. Según Sánchez (2019), el desempeño se define como el cumplimiento de una obligación, ya sea un cargo o una profesión, de igual manera Olivera (2021) Uno de los factores que regula el desempeño laboral en las organizaciones es el clima organizacional, donde se

evidencian problemas en la estructura empresarial y el comportamiento de los trabajadores, como la capacidad de adaptación a los cambios, condiciones cambiantes, laborales y empresariales.

El liderazgo, Espinoza (2016) señala que es un conjunto de técnicas y habilidades que una persona asocia a la forma en que piensa o practica sus ideales para incentivar a otros miembros del equipo a realizar sus tareas con el objetivo de crear metas más objetivas , es por ello que es muy beneficioso la identificación de un líder dentro de la empresa ya que este será el aliado de los directivos y permitirá que los colaboradores tengan una relación de constante comunicación e interacción con sus jefes. Lealtad, Baptista (2019) señala que es un sentimiento de lealtad y respeto hacia un individuo, comunidad, compromiso por lo que es necesario observar el principio del grupo y el liderazgo de cada colaborador para gestionar un trabajo, es decir si el trabajador es leal a su compromiso con la empresa y sus funciones será mejor los resultados obtenidos por la misma ya que un colaborador leal es un trabajador comprometido con sus resultados y la empresa.

A continuación, la dimensión resultados, según Ríos (2017) es el o efecto de una acción, un cálculo, un proceso para determinar si lo que se hace está bien o mal.

Los indicadores creados para esta dimensión son: La calidad del trabajo, como lo plantea Pérez (2018), se le puede definir como el grado de satisfacción que alcanzan los resultados o actividades realizadas por el colaborador en su área funcional, por lo tanto, la calidad del trabajo estará condicionada por las herramientas e insumos brindados por la organización para que el colaborador pueda desarrollar sus actividades según los requisitos técnicos y cognitivos que implica su labor , la opinión del destinatario del servicio o producto será el indicador exacto para demostrar si el trabajo es de calidad o no .

La cantidad de trabajo de Cruz, (2018) es el índice de tareas asignadas a los colaboradores que pueden implicar una o más funciones según el grado de responsabilidad que la organización asigne al trabajador, así mismo la cantidad de funciones asignadas será establecida en función de la formación del colaborador y el sueldo percibido por el trabajador. Cumplimiento de plazos, Ramírez (2018) es

el tiempo estimado que la empresa u organización otorga al trabajador para realizar efectivamente sus actividades.

Con relación a la dimensión habilidad. Palacios (2017) es el talento que posee el colaborador tiene para hacer adecuadamente las actividades. Por lo tanto, el conocimiento, las habilidades del colaborador comprenden a su formación integral en valores y conocimientos, por consecuencia la habilidad y la lealtad de cada empleado en la empresa conducen a un retorno justo.

Los indicadores seleccionados para esta dimensión son, conocimiento de puesto, es decir, la comprensión, el compromiso, el deber, la responsabilidad que tiene una persona por un trabajo y también la capacidad de estar siempre atento a los cambios que se producen en función de las propias circunstancias, en este aspecto la experiencia que posee el colaborador es fundamental para el rendimiento óptimo.

Trabajo en equipo Rosales (2018) es la unificación de esfuerzos y el compromiso que desarrollan los colaboradores y áreas de la organización para lograr los objetivos propuestos, el éxito de un equipo de trabajo recae en la comunicación y las relaciones laborales que existen en la entidad. Según García (2017), capacidad de aprendizaje significa adquirir, rastrear, comprender y utilizar información que se nos explica o se adquiere a través de la experiencia en situaciones de la vida real, así mismo la capacidad de aprender por parte del colaborador se desarrolla en función de su nivel de formación académica y la retroalimentación brindada por la organización,

III. METODOLOGÍA

En este capítulo se hablará de la metodología empleada en la investigación y de los diversos procesos estadísticos para probar la confiabilidad del estudio.

3.1 Tipo y Diseño de investigación

De acuerdo con lo establecido por Rodríguez (2018) el tipo de investigación aplicada está conformada por el reconocimiento de la realidad y estuvo conformada para el reconocimiento de la realidad problemática y ayudará mediante el método científico a resolver los problemas encontrados es una investigación aplicada, busca la solución de un problema y aplica el método científico para dar esa solución.

Diseño, cuenta con un diseño no-experimental, transversal, descriptivo. Esta investigación presenta un enfoque cuantitativo ya que las características de la investigación se realizarán con datos numéricos y cuantificables haciendo uso de los análisis estadísticos.

3.2 Variables y Operacionalización

En esta investigación se analizarán las siguientes variables de estudio:

Variable Independiente Clima Organizacional:

Definición conceptual: según lo expuesto por Aguirre (2019) afirma que el clima organizacional es el conjunto de factores y características situacionales y abstractas que direccionan el comportamiento y el desenvolvimiento del trabajador en el área donde se desempeña, la siguiente variable de la investigación la sustenta.

Definición operacional: dentro de este estudio se tomarán herramientas que ayuden a la recopilación de los datos. Clima organizacional será evaluada y medida mediante una encuesta empleando un cuestionario como instrumento utilizando una escala de medición ordinal.

Indicadores: Responsabilidad, poder de decisión, comunicación, clima laboral, beneficios, motivación.

Escala: Ordinal

Variable Dependiente Desempeño Laboral

Definición conceptual; según lo estudiado por Díaz (2017) afirma que el desempeño se vincula directamente con la capacidad de coordinación y organización de las actividades que tiene el colaborador que al incorporarse se vinculan con el comportamiento organizacional y la productividad.

Definición operacional: para el estudio de la variable desempeño empleara la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario como instrumento para recolectar los datos que se desean obtener en base a una escala ordinal.

Indicadores: Desempeño, liderazgo, lealtad, calidad de trabajo, cantidad de trabajo y cumplimiento de plazos, capacidad de aprendizaje, trabajo en equipo, conocimientos, las dimensiones correspondientes a la variable independiente desempeño laboral

Escala: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: de acuerdo con su investigación, Campos (2017) expone que es un grupo de componentes o individuos que comparten características similares sobre los cuales recae un estudio estadístico para concluir si esta puede ser finita o infinita, para este proyecto de investigación la población será cincuenta colaboradores de una entidad municipal, La Libertad.

Criterios de inclusión: Campos (2017) manifiesta que son los elementos que participarán y se analizarán en la investigación; para este proyecto se tendrá el criterio de inclusión a todos los colaboradores de la entidad que se encuentre laborando,

Criterio de exclusión: Campos (2017) indica que son los elementos que no estarán presentes en la investigación por algún motivo que no se encuentren presentes en el momento del estudio. Los criterios de exclusión para este proyecto están enfocados en los colaboradores que no se encuentren activamente trabajando por motivos de vacaciones, descansos médicos, licencias, trabajadores externos, etc.

3.3.2 Muestra: Según Angulo (2018) El muestreo y la muestra permiten determinar y evaluar solo un conjunto representativo que generaliza los resultados en relación a la totalidad de la población. En este estudio no se aplicará la fórmula de la muestra ya que se conoce con exactitud la cantidad de elementos a encuestar, en este caso los 50 colaboradores que serán analizados.

3.3.3. Muestreo: Mendoza (2018) es la extracción de la muestra se presenta en tipos según el estudio realizado como: probabilístico si todas las unidades de la muestra pueden participar del estudio y no probabilístico cuando no se realiza la selección de muestra al azar.

Para este estudio se utilizará un muestreo simple aleatorio dándole la oportunidad a todos los individuos seleccionados de ser encuestados.

3.3.4.- Unidad de análisis: Mendoza (2018) indica que son los sujetos o elementos que se tomará como base en la investigación. En esta investigación la unidad de análisis es un colaborador de la entidad en estudio.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.

Técnica, Rodríguez (2019) manifiesta que es una herramienta que ayuda al investigador a poder realizar una recolección confiable de datos; es decir son los procedimientos que ayudan a poder obtener y garantizar la operatividad del estudio realizado.

En esta investigación se usará como técnica la encuesta ya que se necesitan datos exactos que ayuden a poder tener un diagnóstico del problema de investigación.

Instrumento, Benites (2017) manifiesta que son aquellos recursos que el investigador debe utilizar para poder obtener datos fiables en la investigación, estos instrumentos pueden tener resultados numéricos y de observación como formularios y fichas técnicas.

Para este estudio el instrumento a utilizar es el cuestionario ya que a cada ítem de respuesta tendrá un valor numérico en Escala de Likert, para que en los resultados sea más sencillo poder realizar un diagnóstico del problema planteado.

Validez y Confiabilidad

Validez, Mendoza (2018) manifiesta que es importante acreditar la fiabilidad de la investigación, ya que es necesaria la evaluación de expertos que analicen el instrumento que se usará para sea aplicada a la unidad de análisis.

En esta investigación la validez será por juicio de expertos que comprende a dos especialistas de la línea de investigación y un asesor metodólogo o estadístico para dar mayor credibilidad del instrumento aplicado.

Confiabilidad, Mendoza (2018) manifiesta que es la acreditación de que el instrumento de investigación arroje resultados coherentes que apunten a la misma dirección que la validez.

Para dar mayor credibilidad se utilizará la confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach el cual indica que si es mayor a 0.8 es confiable de aplicar. Para el cual la variable clima organizacional tenemos (0.814) y para la variable desempeño tenemos (0.954).

3.5 Procedimientos

Para esta investigación se solicitarán los permisos correspondientes para aplicar el instrumento de investigación, después se procederá a aplicar los cuestionarios a los colaboradores de la entidad los cuales responderán según su criterio u opinión, los datos extraídos serán digitados en cuadros y gráficos estadísticos con su respectiva interpretación para un mejor entendimiento.

3.6 Métodos de Análisis de Datos

Los datos obtenidos serán debidamente digitados en tablas estadísticas y gráficos que ayuden a mejorar la interpretación de estos y se tomará para ello los programas de Excel para la determinación de los niveles.

3.7 Aspectos Éticos

Para la realización de esta investigación se respetarán los derechos de autor en cada cita tomada, además de cumplir con lo determinado por la casa de estudios la Universidad Cesar vallejo cumpliendo con los valores de responsabilidad, respeto y veracidad en cada dato obtenido, resaltando así la ética profesional.

IV. RESULTADOS

Los resultados buscan exponer y describir los datos obtenidos en la muestra del estudio, mediante la aplicación de los instrumentos, los cuales posteriormente serán interpretados y contrastarlos con la teoría, el estado de la cuestión y de la misma investigación. Por ende, en el presente capítulo los resultados se plasman de manera detallada, gráfica y precisa de manera textual escrita; en base a las dimensiones de cada variable del estudio: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Con respecto a la dimensión autonomía de la variable clima organizacional en la gestión de la instancia municipal, se observa que cerca de las dos terceras partes de colaboradores encuestados percibieron que son responsables para poder cumplir las metas trazadas, tienen poder de decisión ya que señalaron que se trabaja en coordinación para el logro de objetivos de cada unidad y llegar a cumplir las metas de la entidad, sin embargo, una fracción relativamente pequeña percibe que en la entidad no se da oportunidad a los colaboradores para su libre desempeño a la hora del cumplimiento de sus funciones.

Tabla 1: *Dimensión de Autonomía*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	6	2%
Casi Nunca	24	8%
A veces	51	17%
Casi Siempre	123	41%
Siempre	96	32%
TOTAL	300	100%

Nota: La tabla muestra la percepción de los colaboradores con respecto a la dimensión autonomía, se puede mejorar el desempeño porque nos arroja como resultado de la aplicación de los instrumentos la opción nunca general, con 10% y también tenemos la opción siempre con 73%, eso nos dice que la propuesta está enfocada a una realidad

Con respecto a la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional en la gestión de la instancia municipal, se observa que un poco más de la mitad de colaboradores encuestados percibieron que están satisfechos con respecto a la adecuada comunicación dentro de las unidades de la entidad, conllevando a una participación adecuada entre los colaboradores para el logro de las metas; por otro lado existe un grupo minúsculo de encuestados los cuales señalaron que no existen las condiciones necesarias para el desempeño de las funciones de los colaboradores dentro de la entidad.

Tabla 2: *Dimensión Relaciones Interpersonales*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	11	3%
Casi Nunca	37	11%
A veces	62	18%
Casi Siempre	145	41%
Siempre	95	27%
TOTAL	350	100%

Nota: La tabla muestra la percepción de los colaboradores con respecto a la dimensión relaciones interpersonales, donde podemos apreciar el ambiente que se vive dentro de la entidad con la influencia de siempre generar de 68% se podría decir que el colaborador tiene un ambiente adecuado de trabajo, también resalta con el menor porcentaje de nunca generar con 14% eso nos permite avizorar la buena aceptación de la propuesta para la mejora continua.

Con respecto a la dimensión recompensa de la variable clima organizacional en la gestión de la instancia municipal, se observa que un poco más de la mitad de los encuestados percibieron que la entidad cuenta con los presupuestos necesarios para la realización de actividades para el desempeño y motivación de los colaboradores para el cumplimiento de sus funciones; mientras que una fracción relativamente pequeña de los encuestados opta por mantenerse al margen, adoptando una postura neutra ya que no han recibido ningún beneficio adicional por algún logro obtenido.

Tabla 3: *Dimensión Recompensa*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	7	4%
Casi Nunca	36	18%
A veces	29	15%
Casi Siempre	76	38%
Siempre	52	26%
TOTAL	200	100%

Nota: La tabla muestra la percepción de los colaboradores con respecto a la dimensión recompensa, esto nos demuestra que con el uso del instrumento la satisfacción de los servidores públicos de desempeñando sus labores como lo representa siempre generar con 64% y una parte de los colaboradores sesgados en un resultado de nunca generar de 22%.eso permite aplicar la propuesta con la aceptación de vida para la mejora del funcionamiento de la institución.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos de la dimensión comportamiento de la variable desempeño laboral en la gestión de la instancia municipal, se observa que cerca de la mitad de los colaboradores perciben que en las unidades de la entidad existen líderes que apoyan a un correcto desempeño de sus funciones, seguido de evaluaciones constantes para la medición del desempeño en las funciones de cada uno; sin embargo un mínimo porcentaje de los encuestados afirmaron que no se encuentran identificados con para la entidad.

Tabla 4: *Dimensión Comportamiento*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	24	3%
Casi Nunca	97	11%
A veces	142	17%
Casi Siempre	344	40%
Siempre	243	29%
TOTAL	850	100%

Nota: La tabla muestra la percepción de los colaboradores con respecto a la dimensión comportamiento, donde podemos apreciar que con el uso del instrumento el 69% de los colaboradores siempre están logrando las funciones dentro de las unidades gracias al existencia de buenos líderes que los orientan y los evalúan de manera frecuente, pero también se denota con menor porcentaje de nunca con el 3% de los colaboradores al sentirse no identificados con la entidad debido a problemas externos a la gestión, sin embargo eso permite aplicar la propuesta con la aceptación de vida para la mejora del funcionamiento de la institución.

A continuación, se detallan los datos obtenidos de la dimensión resultados de la variable desempeño laboral en la gestión de la instancia municipal, se observa que cerca de la totalidad de los colaboradores perciben que cada unidad de la entidad sabe manejar la carga laboral de la manera más idónea posible, es por ello que la entidad evalúa de manera constante los resultados del trabajo realizado por los colaboradores; sin embargo, un muy mínimo porcentaje de encuestados señalan que la entidad no realiza las correctas asignaciones con respecto a las funciones en concordancia al sueldo de los colaboradores.

Tabla 5: *Dimensión Resultados*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	3	1%
Casi Nunca	37	7%
A veces	82	16%
Casi Siempre	210	42%
Siempre	168	34%
TOTAL	500	100%

Nota: La tabla muestra la percepción de los colaboradores con respecto a la dimensión resultados, donde se puede mejorar el desempeño porque nos arroja como resultado de la aplicación de instrumentos la opción nunca, únicamente con el 1%, ya que no consideran las asignaciones de las funciones y además tenemos la opción siempre y casi siempre con un 76%, eso nos dice que con la propuesta se reforzará el manejo de la carga laboral dentro de las unidades de la entidad.

A continuación, se detallan los datos obtenidos de la dimensión habilidades de la variable desempeño laboral en la gestión de la instancia municipal, se observa que una gran parte de los colaboradores perciben que la entidad capacita constantemente al personal para lograr mejorar el desempeño y desenvolvimiento de sus funciones para el cumplimiento de las metas, esto se logra gracias a que los colaboradores sienten que la entidad se identifica con su equipo de trabajo; mientras que únicamente un mínimo de los encuestados señalan que la entidad no los capacita de manera idónea.

Tabla 6: *Dimensión Habilidades*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nunca	11	3%
Casi Nunca	45	11%
A veces	61	15%
Casi Siempre	156	39%
Siempre	127	32%
TOTAL	400	100%

Nota: La tabla muestra la percepción de los colaboradores con respecto a la dimensión habilidades, donde se puede apreciar que el desempeño de los colaboradores al momento de la realización de sus funciones con la influencia de 71% se debe a que la entidad se representa o identifica con cada uno de su personal, también se denota con menor porcentaje de nunca con el 3%, permitiéndonos no logra desarrollar su destreza a la fala práctica al momento de la realización de las capacitaciones, esto nos permite que con la aceptación de la propuesta se obtendrán mejores resultados.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos en la investigación mediante los procesos y análisis descriptivos donde se plasma el nivel en el que se encuentra cada variable de estudio para proceder a tener un diagnóstico de la organización.

De los datos obtenidos del instrumento aplicado, se tiene que un 48% de los colaboradores indica que el nivel de clima organizacional es alto, asimismo el 42% de los encuestados indican que el nivel es medio, sin embargo, el 10% indica que bajo. Se puede precisar que el nivel de clima laboral es alto, pero aún puede incrementar el nivel, mejorando el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales además de brindar más beneficios a sus colaboradores para que se trabaje con satisfacción.

Tabla N° 7: *Nivel de la variable Clima Organizacional*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	5	10%
Nivel Medio	21	42%
Nivel Alto	24	48%
TOTAL	50	100%

Nota: La tabla muestra la percepción de los colaboradores con respecto al clima organizacional

De la encuesta aplicada a los colaboradores, se obtuvo que el 48% indica que existe un nivel alto con respecto al desempeño laboral, mientras que el 44% manifiesta que el nivel es medio, frente al 8% el cual indica que es bajo. El nivel de desempeño es alto, pero aun puede mejorar y seguir incrementando si aumenta la satisfacción de los colaboradores y sobre todo se trabaja en equipo teniendo empatía y compañerismo para el cumplimiento de objetivos.

Tabla 8: *Nivel de la variable Desempeño Laboral*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	4	8%
Nivel Medio	22	44%
Nivel Alto	24	48%
TOTAL	50	100%

Nota: La tabla muestra la percepción de los colaboradores con respecto al desempeño laboral

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se analizan y discuten los resultados obtenidos en base a los hallazgos estadísticos y objetivos de estudio determinados en la investigación.

De acuerdo con los resultados del análisis descriptivo correspondientes al objetivo general que fue determinar el nivel de clima organizacional para el desempeño de laboral de la entidad pública, mostrando la existencia un alto de nivel de clima contando con un 48 % de los colaboradores que así lo perciben, esto significa que el clima organizacional es factor determinante el rendimiento de los trabajadores es decir, las relaciones interpersonales y las recompensas ofrecidas a los colaboradores generan un grado de satisfacción laboral entre los colaboradores y las áreas de trabajo de toda la entidad municipal, sumándole la independencia y flexibilidad que se les brinda a los colaboradores generando así un compromiso y lealtad por parte del colaborador hacia la entidad municipal, así mismo este resultado refleja que los colaboradores de la empresa valoran positivamente todas las condiciones laborales ofrecidas por la organización, es por ello que tienen una interacción y comunicación asertiva dentro de su puesto de trabajo, aplicando sus conocimientos y habilidades para conseguir resultados positivos en beneficio de la organización, cumpliendo con su labor en los plazos establecidos y desarrollando un servicio de calidad, por lo tanto se puede evidenciar el impacto directo y positivo que generan todos estos factores en un buen nivel de desempeño laboral, este resultado se relaciona con el estudio realizado por Delgado (2017) quien en su estudio tuvo como finalidad analizar si el clima organizacional incide en el rendimiento de los colaboradores de una empresa de bienes y raíces, teniendo como principal resultado que más del 50 % de los colaboradores tienen conocimiento acerca de las expectativas laborales que tienen la empresa acerca de sus actividades, por lo tanto los colaboradores realizan sus procesos con eficiencia y calidad; para que de esta manera puedan aspirar a tener una estabilidad y continuidad dentro de su puesto de trabajo, ya que de esta manera desarrollaran sus funciones adecuadamente. Esto se relaciona con las afirmaciones teóricas de White (2017) plantea que el clima organizacional en las instituciones de gobierno es un factor trascendente, ya que si se optimiza el recurso humano y el ambiente de trabajo se logrará lo deseado; es decir tienen buena comunicación entre áreas

funcionales y de soporte dentro de la entidad edil, es decir el colaborador se siente motivado a desarrollar sus labores con la mayor responsabilidad posible, basándose en unificar sus esfuerzos para lograr un nivel de rendimiento óptimo que le facilite a la organización municipal mejorar su calidad de servicio en beneficio del desarrollo y crecimiento de los usuarios municipales de dicha entidad municipal en la Libertad, este resultado se relaciona directamente con el estudio propuesto Vásquez (2017) quien plantea como objetivo general identificar el nivel de clima laboral, así mismo el autor determinó dentro de sus principales resultados la evidente existencia de un nivel de comunicación asertiva 48.8% que beneficia el clima organizacional de la institución, ya que al presentarse un adecuado ambiente de trabajo direccionado a la motivación por parte del empleador, el desempeño será cada vez mejor y esto ayudará a continuar con el cumplimiento exitoso de las metas y objetivos propuestos, es decir se resalta la influencia de las condiciones laborales que presenta la compañía, ya que si el colaborador cuenta con todos los medios y herramientas para realizar sus funciones mejor serán sus resultados. así mismo estas disertaciones se relacionan con la teoría expuesta por Romero (2019) este autor se refiere al clima de la organización como un punto fundamental para las empresas, ya que la motivación psicológica y física que se puede fomentar en un colaborador estará estrictamente direccionada a cumplir sus objetivos personales y laborales, por lo tanto los directivos y empresarios deben priorizar la comodidad del trabajador dentro de su centro de funciones ya que si el colaborador no se siente satisfecho con las condiciones laborales que brinda la empresa no realizara sus actividades adecuadamente generando pérdidas para la empresa y deficiencias en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública municipal, los resultados reflejan que los encuestados perciben un nivel de desempeño alto con un 48 %, en la misma línea el 44% de los elementos refiere que el nivel de desempeño es medio y tan solo el 8 % de los encuestados afirmo que el nivel es bajo, lo que significa que los colaboradores de la entidad edil presentan una cultura y comportamiento organizacional orientado a mejorar continuamente su desempeño y por lo tanto sus resultados, basándose principalmente en la capacidad de liderazgo que presentan sus colaboradores para

solucionar problemas y motivar al personal a mejorar la productividad de la organización, por lo tanto se puede afirmar también que los trabajadores presentan un sentido de compromiso y pertenencia a la entidad lo que genera que los colaboradores se sientan parte del crecimiento y la obtención de los resultados de la compañía municipal, así mismo se puede afirmar que los trabajadores se sienten satisfechos con la cantidad de trabajo asignada lo que se ve reflejado en la calidad de sus resultados finales, cumpliendo los plazos propuestos por la entidad y por los usuarios del servicio municipal, aplicando siempre los conocimientos y habilidades necesarias basados en su experiencia profesional y vivencial, lo que se traduce en el adecuado cumplimiento de las metas y lineamientos organizacionales propuestos por la municipalidad en La Libertad, este resultado guarda relación con el estudio internacional presentado Enríquez (2019) que tuvo como objetivo principal determinar el grado de rendimiento de los colaboradores de un instituto en la ciudad de México, obteniendo como principal resultado un nivel de desempeño aceptable con un nivel de 62.2 % por parte los colaboradores educativos, evidenciado una asociación positiva alta , es así que el autor resalta la importancia de este resultado es decir conservar un nivel de rendimiento alto basados en la comunicación y en la satisfacción del colaborador, priorizando las relaciones interpersonales entre los integrantes de la compañía para brindar un servicio adecuado con estándares de calidad hacia los estudiantes del centro de formación, es por ello que se presenta la teoría de Paredes (2017) quien define el desempeño como el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del colaborador influenciados por el clima organizacional que presenta la entidad que será determinante en el objetivo de alcanzar un nivel de desempeño totalmente óptimo .

Para determinar el nivel de la dimensión autonomía para el desempeño de los colaboradores tenemos que un 50% indico que el nivel es alto, un 46% manifiesta que el nivel es medio y el 4% indico que es bajo, lo cual determina que la existencia de un alto nivel, esto significa que la entidad municipal le brinda total confianza a sus colaboradores brindándoles independencia para que puedan tomar decisiones con responsabilidad que beneficien al colaborador y a la organización en general, esto conlleva a que los procesos de la entidad se realicen con mayor rapidez y

eficacia siendo totalmente beneficioso para este tipo de organizaciones donde predomina la burocracia y el atraso de los procesos municipales, causando malestar en los usuarios y la población en general donde se ubica la mencionada entidad edil, así mismo genera un sentido de responsabilidad y compromiso de los trabajadores ya que ellos mismo afrontaran las consecuencias de sus decisiones generando así que se tomen decisiones eficientes y un empoderamiento del personal que se enfocara en solucionar los problemas ya sea diseñando propuestas de mejora en base a sus conocimientos y recursos disponibles que permitan a la organización tener mejores resultados y una repercusión en el rendimiento de los colaboradores ya que un trabajador motivado y comprometido con la institución municipal desarrollara sus funciones de manera óptima y con estándares de calidad adecuados, por lo tanto lo afirmado se relaciona con la investigación de Schubert (2018) quien definió como objetivo principal de su estudio demostrar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa ferretera en El Salvador, donde los resultados permiten afirmar que el clima es determinante en el desarrollo profesional de los colaboradores con un alto nivel de 53%, es decir los colaboradores evidenciaron una predisposición a mantener un ambiente laboral asertivo y positivo dentro de la organización, es decir que los colaboradores se sienten cómodos dentro de su área de trabajo lo que les permitirá tomar decisiones responsables y beneficiosas en bien de la organización y así poder incrementar su índice de desempeño laboral dentro de la entidad autónoma en San Salvador, es por ello que se presenta la teoría establecida por Guevara (2018) quien resalta la independencia que se le brinda al individuo dentro de su centro de labores ,generando así una motivación intrínseca en el colaborador que lo direccionara a mejorar sus resultados y por lo tanto su desempeño laboral .

Así mismo se determinó el nivel de las relaciones interpersonales para el desempeño de los trabajadores de la municipalidad en La Libertad, teniendo como resultado del instrumento aplicado que 50% indico que el nivel es alto, un 42% manifiesta que el nivel es medio y el 8% indico que es bajo, determinando la existencia de un alto nivel, esto significa que la comunicación es predominante en la organización generando así una buena relación dentro de la empresa lo que es

fundamental para conseguir los objetivos y metas planificadas por la entidad municipal, así mismo con este resultado se evidencia que la organización tiene una buena atmosfera de trabajo lo que conlleva a los colaboradores realizar sus funciones de manera más eficiente, ya que si el colaborador se centra únicamente en desarrollar sus actividades diarias dejando de lado los conflictos organizacionales, de igual forma esta estrategia de comunicación asertiva agilizará los procesos y tareas pendientes según sea la función, por lo tanto será mayor el nivel de rendimiento dentro de la empresa, es por ello que se resalta que se debe priorizar la comunicación en todos los niveles de la organización, esta afirmación se discute con la investigación realizada por el autor Chávez (2021) que presento como objetivo general determinar el grado de relación entre el clima laboral y el desempeño profesional de los colaboradores administrativos en una entidad municipal en Arequipa, obteniendo como principal una relación positiva alta entre las variables de estudio con porcentajes de 36.6% y 48.3%, gracias a las herramientas de comunicación que les brinda la entidad, estas herramientas y técnicas de comunicación les permite mantener un nivel óptimo de clima laboral, es decir el autor concluye que si la totalidad de los trabajadores se comunican de manera positiva y adecuada, mostrando empatía y respeto entre los miembros de la organización, será mucho más fácil realizar las tareas y obtener resultados efectivos y de calidad, de igual forma los resultados presentados guardan relación directa con la teoría expuesta por el autor Sánchez (2018) quien define a las relaciones interpersonales como el grado de intercomunicación que se da entre el colaborador y la organización en su conjunto, esta puede ser desarrollada en cuanto sus funciones cotidianas dentro de su centro de labores, así mismo esta interacción puede ser positiva o negativa por lo que se considera a las relaciones entre los colaboradores un aspecto fundamental para el cumplimiento de las metas organizacionales y el nivel de desenvolvimiento del trabajador.

Finalmente para determinar el nivel de recompensas para el desempeño de los colaboradores tenemos que colaboradores un 42% indico que el nivel es alto, un 40% manifiesta que el nivel es medio y el 18% indico que es bajo, manifestando así que el nivel es alto este resultado, significa que el programa de recompensas y beneficios que establece la entidad municipal motiva a los colaboradores a

mantener un nivel de desempeño laboral óptimo, es decir los beneficios e incentivos que ofrece la municipalidad genera que el colaborador realice sus funciones con un mayor nivel de motivación, ya que muchas veces las recompensas no son solo económicas si no que un reconocimiento al colaborador por realizar sus funciones con eficiencia lo motiva cada día a ser mejor, estos bonos también pueden ser empleados para el desarrollo profesional de los compañeros, lo que hará que los empleados estén más motivados y comprometidos con sus funciones y así mejorar su progreso en beneficio de la entidad municipal en La Libertad, es por ello que se relaciona con el estudio realizado por Uría (2017) enfocó su investigación en determinar la incidencia del clima en el rendimiento de los colaboradores de una compañía en Ecuador, mostrando como principal resultado la confirmación de grado positivo alto entre ambas variables de estudio con un 49% esto como consecuencia de que los trabajadores de la empresa se sienten motivados por parte del empleador recibiendo beneficios y recompensas que unifican más al grupo de trabajadores mostrando así que mientras mayor sea la motivación del colaborador mayor será su desempeño laboral, por lo tanto si se plantean los programas adecuados de desarrollo personal y profesional de los trabajadores mayor sentido de pertenencia tendrán los colaboradores hacia la compañía, por lo contrario pueden existir deficiencias en los procesos y actividades de la empresa si el colaborador no percibe la valoración de su trabajo, es por ello que se presenta la teoría conceptualizada por Cabanillas (2020) que hace referencia a las políticas y lineamientos que establece la empresa en favor de los empleados, estas pueden ser de índole monetario o de mejora personal, así mismo estos beneficios otorgados por la empresa tienen o no que estar incluidos en el salario percibido por el colaborador. Se puede afirmar que si un colaborador siente que su trabajo es v tiene impacto positivo en el crecimiento de la entidad municipal mejores serán sus resultados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe un nivel alto de clima Organizacional con 48% esto indica según el instrumento aplicado los colaboradores están cumpliendo con las actividades planteadas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado (PDP).
2. Asimismo, se determinó un alto nivel del desempeño laboral de los colaboradores con 48%, sin embargo, este porcentaje puede ir incrementándose si se sigue mejorando el trabajo en equipo para lograr los objetivos.
3. Con respecto al nivel de la dimensión autonomía para desempeño se determinó que existe un alto nivel con un 50%; ya que el poder de decisión, permite que el colaborador analice el cumplimiento eficiente y responsable de sus labores.
4. En la determinación del nivel de la dimensión relaciones interpersonales para el desempeño, se constató la existencia de un alto nivel con un 50%, ya que si en la entidad existe la adecuada comunicación entre colaboradores y jefes se tendrían resultados óptimos.
5. Por último, para determinar el nivel de la dimensión recompensas para el desempeño; se tiene que existe un alto nivel con 42%, esto se ve reflejado que cuando al colaborador se le brindan correctamente sus beneficios y se le reconoce su trabajo tendrá resultados óptimos para la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda que la entidad continúe con sus esfuerzos para brindar servicios de calidad basados en el buen clima organizacional existente y apoyándose en las habilidades y conocimientos de sus empleados para seguir logrando resultados positivos y aumentar el nivel de satisfacción de los usuarios municipales.
- ✓ Se recomienda que la entidad municipal considere hacer más capacitaciones y entrenamiento a los colaboradores ya que esto contribuirá a un buen desempeño laboral.
- ✓ Se sugiere que la entidad municipal desarrolle un programa de evaluación constante sobre el desempeño laboral de los colaboradores, así se mantiene un respectivo control del colaborador y el adecuado aprovechamiento de sus aptitudes.
- ✓ Se sugiere que la entidad municipal realice actividades de confraternización para fortalecer lazos de amistad, compañerismo, solidaridad, entre los colaboradores de la entidad para generar mayor interrelación entre los miembros de la alta dirección con los servidores.
- ✓ Se recomienda a la entidad continuar desarrollando atractivos programas de recompensas y beneficios para los empleados que los impulsen a mejorar sus niveles de desempeño laboral.

VIII. PROPUESTA

La propuesta de mejora del Clima Organizacional para el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Entidad Municipal - La Libertad, se desarrolla mediante el diagnóstico y análisis, que con los resultados arrojados es necesario y conveniente implementar y tomar acciones frente al tema en estudio. Tal como afirma Chiavenato (2009) acerca de los factores que influyen en la percepción de las personas dentro de las organizaciones, donde señala que cada persona percibe su entorno con respecto a sus necesidades y experiencia vividas; puesto que los entornos son diferentes, vastos, complejos y variantes con el tiempo; por ello las personas no pueden percibirlo íntegramente. Por lo que, los factores desarrollados que se deben mejorar son los siguientes:

Es necesario que gerencia incremente el sentido de pertinencia de los funcionarios, a través de diferentes actividades como la socialización de la misión, visión, objetivos y metas que se tienen planteados, y publicar en un lugar donde todos los colaboradores tengan acceso fácil a esta información y tengan presente la razón de ser de la organización.

Con la estructura organizacional se recomienda que se haga una retroalimentación por áreas, que permita la integración, coordinación de los funcionarios para el buen cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas propuestas. Se propone mejorar la participación del servidor para que, al momento de la toma de decisiones, incrementar su sentido de pertenencia, y asumir los objetivos organizacionales como suyos.

Contar con un presupuesto fijo para la realización de capacitaciones adecuadas y precisas para cada unidad de la entidad, tanto en Logística, Contabilidad, Tesorería, Obras, Desarrollo Social, Administración Tributaria, entre otras, las cuales deben ser de manera clara y práctica para que los colaboradores puedan accionar ante alguna contingencia y lograr una mejor gestión

Asimismo, es recomendable mejorar las instalaciones y puestos de trabajo de los colaboradores en la entidad, donde se realice una distribución adecuada de los espacios de las oficinas, mejorando la iluminación, ventilación y su equipamiento como los escritorios, sillas, servicios higiénicos, así como la

mantener la disponibilidad de los recursos de escritorio, invertir en herramientas tecnológicas de calidad para que así los colaboradores puedan desarrollarse y desenvolverse en el cumplimiento de sus labores.

Además, es de suma importancia que el liderazgo del alcalde se fomente entre los servidores para que tengan la capacidad de tomar decisiones y a la vez aumentar la responsabilidad y control sobre los diferentes procedimientos en la administración, realizando capacitaciones a los jefes de cada unidad para maximizar el apoyo que les brindan al personal y poder lograr mejorar el desempeño laboral.

Es fundamental y necesario que la entidad reconozca y valore el trabajo de sus colaboradores, por la buena labor, eficacia y responsabilidad en sus funciones. Este punto es de suma importancia ya que se les puede reconocer por medio de incentivos económicos, reconocimientos de colaborador del mes, pero siempre puntualizando su gran desempeño.

Realizar y fortalecer semestralmente la evaluación de desempeño de los funcionarios, logrando así una medición y calificación de su rendimiento, del mismo modo dar un seguimiento del proceso de crecimiento profesional de los funcionarios.

Con la propuesta permitirá una programación de las diversas actividades que logran el cumplimiento de los objetivos y/o metas planteadas en la entidad, donde se deberá realizar un plan de seguimiento y control, para verificar el cumplimiento de las actividades y propuestas planteadas en cada área de la entidad, a través de una constante evaluación, las cuales tendrán algún responsable a cargo y un tiempo establecido para el cumplimiento de los objetivos trazados. Donde los resultados facilitarán el cumplimiento de los objetivos generales y estar una mejora continua.

REFERENCIAS

- Barría R. (2021). Assessing Organizational Climate: psychometric properties of the ECALS Scale. 37(1), 168-177. Epub 21 de junio de 2021. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282021000100019&script=sci_abstract&tlng=en
- Bravo, C. (2018). Procedure for the study of Organizational Behavior, 39(1), 92-100. Recuperado en 08 de agosto de 2022. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010&lng=es&tlng=es.
- Bohórquez M. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 08 de agosto de 2022, Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Bustamante, M. (2017) Characterization of the organizational climate in highly complex hospitals in Chile). *Estudios Gerenciales*, Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5327176>
- Calachua, N. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto – 2018. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios, Perú). Recuperado: <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/381>
- Chiavenato (2016) “Liderazgo como motor impulsor para una Organización” Recuperado: <https://polodelconocimiento.com>
- Collas, F. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018. (Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima - Perú). <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/26>
- De la Cruz, N. (s.f.). La motivación, comunicación y actitudes de los empleados como elementos fundamentales en la organización. *Perspectivas Psicológica*, 91.
- Domínguez, D. (2018). “El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda”. (Tesis

- de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). Recuperado:
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27434>
- Eslava & Burga. (2018). "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial." Lambayeque.
- Estrada, C. P. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales.
- Flores M. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27126>
- Griffin R. y Moorhead R. (2010). El clima organizacional. Hellriegel, D. & J. W. Slocum Jr. (1974). Organizational climate: measures, research and contingencies.
- Gutiérrez (2017) Clima Organizacional – Beneficios en la Organización”
 Recuperado:
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>
- Guerra, J. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana, Huancayo 2019. (Tesis de Bachiller, Universidad Continental, Huancayo – Perú). Recuperado:
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/7173>
- Hernández. (2014). Metodología de la investigación científica. México: Mc Graw Hill Education, 6ta. Edición. Recuperado de:
<http://instrumentosderecolecciondedatosidm.blogspot.com>
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México
- Limo, R. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en el Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque. (Tesis de Licenciado en Administración, Universidad de Huánuco, Perú).
- Madrid. González. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana: Ciencias Médicas. Recuperado de:
chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/Psicologiadelamotivacion.pdf

- Marroqui, A (2016) "Clima laboral y su impacto en el desempeño del colaborador de Restaurantes Skilllets". (Tesis de Licenciatura). Universidad De San Carlos De Guatemala Recuperado de: <http://www.repositorio.usac.edu>
- McGraw-Hill. Litwin, G.H., Stringer, R.H. (1978). Motivation and Organizational Climate. Boston: Division of Research
- Núñez, M. (2017). Clima laboral: ¿Cuánto deja de ganar una empresa por tener malos jefes inmediatos? Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Organizational climate: explorations of a concept. Boston: Harvard Business School.
- Ochoa (2018). "Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal del Hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo". Arequipa.
- Ovalle, C. (2016). "MOTIVACIONES PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL. Quetzaltenango.
- Palomino, M. & Peña, R. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Cartagena, Colombia). Recuperado de: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/3991>
- Pastor, A. (2018). "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017". (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima - Perú). Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Peña. (2018). Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional, 185. Recuperado de: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Perea. (2017). Motivación y desempeño laborales en trabajadores de Inversiones la Selva S.A Moyobamba. Moyobamba. Recuperado de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/2097>
- Perero. (2017). Motivación Laboral. Elemento Primordial en el Éxito Organizacional, 177.
- Perret, R. (2016). El Secreto de la Motivación. México: ISBN: 978-607-00-6879-9. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

- Perez, W. (2017). Mal clima laboral genera pérdidas millonarias a las empresas. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>
- Pintado (2011). En Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano. (1era Ed.) Lima peru: Arcoiris S.R.L. Reichers. Recuperado de: <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=18139>
- Pizarro. (2018). "Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas". Chachapoyas. 27. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31301>
- Ramírez (2017) "Validez y Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Ramos, J. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado de: [.https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21](https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21)
- Rivero (2019) "Evaluación del Desempeño- Tendencias Actuales" Recuperado de: <http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educacion. Tagiuri, R & Litwin, G. (ed) (2018). Recuperado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S. & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.
- Ruiz, N. (202). "Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegui-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019". (Tesis de Magíster, Universidad del Pacífico). Recuperado de: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sabino (2015) Instrumentos para la Recolección de Datos – Proyectos de Investigación Recuperado de:
<http://instrumentosderecolecciondedatosidm.blogspot.com>
- Sampieri. (2014). Metodología de la Investigación. México: ISBN: 978-1-4562-2396-0. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Sánchez, G. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella- Agencia Bellavista, Callao. Bellavista - Callao. Recuperado de: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3363>
- Schaufeli, W. (2017). Applying the job demands-resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132. doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.04.008 Recuperado de: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/476.pdf>
- Sciences, T. S. (2014). Metodología de la Investigación. México: ISBN: 978-607-15-0291-9. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Segura, S. (2019). “Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019”. (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Recuperado de:
 Perú). <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15092>
- Young, F (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. Recuperado: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282017000300029&script=sci_abstract&tlng=en
- Zans. (2017). Motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa Nicaragua. Nicaragua. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>
- Zapata, D.A. (2017). Métodos para la investigación de la Cultura Organizacional. Cali: Universidad del Valle. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/646/64628626011.pdf

Zumaeta, J. (2018). Economía: Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. <https://gestion.pe/economia/management-empleo>. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo>

ANEXOS

Anexo 01. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2016) nos dice que el clima organizacional es la forma en cómo se sienten los colaboradores y las herramientas necesarias con las que cuentan para	La variable Clima organizacional será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario	AUTONOMÍA	Responsabilidad	Cree usted que dentro de la entidad municipal por el desempeño del trabajador se llega a la meta	Cuestionario	Ordinal Tipo: Likert
					Cree Usted que la entidad continuamente viene siendo favorecido por los incentivos del gobierno central		
					Cree usted que la entidad tiene las funciones elaboradas en cada puesto de trabajo		

	realizar sus tareas, de tal manera puedan gozar y convivir	con escala ordinal		Poder de decisión	Cree usted que dentro del área donde se desempeña puede definir de acuerdo a sus responsabilidades		
					Cree usted que los encargados de las unidades de la entidad trabajan en coordinación con sus colaboradores		
					Cree usted que los encargados de las unidades de la entidad dan oportunidad a sus colaboradores para desempeñarse libremente		
				RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación		

					Cree usted que dentro de las unidades de la entidad existen equipos de trabajo.		
					Cree usted que se percibe una satisfacción entre los colaboradores de las unidades de la entidad		
				Clima Laboral	Cree usted que dentro de las unidades de la entidad hay las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones		
					Cree Usted que la entidad definida acertadamente los horarios por cada puesto de trabajo		
					Cree usted que la entidad estableció bien las funciones		

					de los colaboradores para lograr sus objetivos		
					Cree usted que se percibe en cada una de las unidades de la entidad una participación adecuada para el logro de las metas		
			RECOMPEN SAS	Beneficios	Cree usted que la entidad tiene los presupuestos de beneficios para los colaboradores idóneos en la realidad actual		
					Cree usted que la entidad otorga beneficios adicionales por el logro obtenidos		
				Motivación	Cree usted que la entidad realiza actividades para el		

					desempeño y motivación para de los colaboradores		
					Cree usted que la entidad premia a los colaboradores por mejorar su rendimiento		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
DESEMPEÑO LABORAL	Milkovich (2017) Define el desempeño como el nivel en el que un colaborador llega a cumplir los requisitos que se le asignan en el trabajo.	La variable Desempeño Laboral será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal	Comportamiento	Desempeño	<p>Cree usted que la entidad realiza evaluaciones en los procesos de las funciones realizadas.</p> <p>Cree usted que la entidad evalúa correctamente a cada trabajador</p> <p>Cree usted que en las unidades de la entidad hay cumplimiento de sus metas</p>	Cuestionario	Ordinal Tipo: Likert

					Cree usted que las unidades de la entidad se desempeñan ajustándose para los objetivos para cumplirlos		
				Liderazgo	Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes para el cumplimiento de las metas		
					Usted cree que reconoce un líder en su unidad de trabajo		
					Cree usted que en las unidades de la entidad existe		

					líderes que apoyan para un buen desempeño		
				Lealtad	Cree usted que en la entidad trabajan buscando el compromiso de los trabajadores		
					Cree usted que los colaboradores se identifican con la institución		
					Cree usted que la entidad trabaja buscando equipos de trabajo idóneos para el buen desempeño		

			Resultados	Calidad de Trabajo	<p>Cree usted que la entidad brinda las condiciones necesarias para el buen desempeño de los colaboradores</p> <p>Cree usted que en la entidad se percibe el buen desempeño de los colaboradores</p> <p>Cree usted que la entidad evalúa los resultados del trabajo realizado.</p>		
				Cantidad de Trabajo	<p>Cree usted que su unidad de trabajo maneja las cargas laborales idóneas para la misma</p>		

					Cree Usted la entidad planifico adecuadamente los tiempos de trabajo de acuerdo al puesto y colaborador		
				Cumplimiento de Plazos	Cree usted que la entidad administra adecuadamente los tiempos para el cumplimiento de metas de acuerdo a las funciones de los colaboradores		
					Cree usted que la entidad realiza asignaciones idóneas con las		

					funciones y su sueldo		
					Cree usted que la entidad realiza mediciones para el cumplimiento de funciones		
			Habilidades	Conocimiento del Puesto	Cree usted que la entidad convoca al colaborador especifico de acuerdo a las funciones que desempeñara		
					Cree usted que la entidad realiza capacitaciones periódicas para los colaboradores.		

					Cree usted que en la entidad capacita idóneamente a los colaboradores.		
				Trabajo en Equipo	Cree usted que en la entidad se percibe el desenvolvimiento de los colaboradores como equipo de trabajo		
					Cree usted que en la entidad se identifica equipo de trabajo		
					Se trabaja en equipo dentro de la entidad.		
				Facilidad de Aprendizaje	Cree usted que la entidad debe capacitar al colaborador para la mejora continua del		

					desempeño para el cumplimiento de meta		
					Cree usted que la entidad debe realizar continuamente capacitaciones específicas		

Anexo 02: Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / TIPO/ DISEÑO/	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Cómo influye el clima organizacional	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional para el desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad;</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional para el desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad.</p> <p>Hipótesis Alternativa:</p> <p>NO Existe relación entre el clima</p>	<p>Relevancia Social: esta investigación contribuye con la sociedad ya que ayudará a resolver un problema de investigación y sobre todo ayudará a las personas a tener una guía si se les presenta una investigación similar; ayudará</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>Muestreo probabilístico o Aleatorio simple</p> <p>POBLACIÓN:</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

<p>para el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública en la Libertad??</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>A) Identificar el nivel del clima organizacional los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad,</p> <p>B) Identificar el nivel del desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad,</p> <p>C) Determinar la relación entre la</p>	<p>organizacional para el desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad.</p>	<p>también a las entidades públicas a resolver problemas si tienen un mal manejo de clima organizacional para que así tengan mejores resultados;</p> <p>Justificación Práctica, porque se centra en designar saberes prácticos para manejar de una manera más adecuada el clima organizacional en cuanto al desempeño de sus trabajadores y servirá como lineamiento para estudios que se puedan realizar</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>50 colaboradores</p> <p>Criterios de inclusión para este proyecto se tendrá el criterio de inclusión a todos los colaboradores de la entidad que se encuentre laborando,</p>	<p>Tipo:</p> <p>No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Diseño:</p>	<p>----- -----</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
---	---	--	---	---------------------------------	---	--	---

	<p>dimensión autonomía y el desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad,</p> <p>D) Determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad,</p> <p>E) Determinar la relación entre la dimensión</p>		<p>relacionados con este tema mostrando su importancia.</p> <p>Justificación teórica, porque se basa en conocimientos científicos y confiables que son pieza clave para mejorar el clima organizacional en base al desempeño de los trabajadores de estas entidades públicas. También Presenta una</p> <p>Justificación Metodológica, porque se desarrollará en base a un estudio de la realidad problemática</p>		<p>Criterio de exclusión: Los criterios de exclusión para este proyecto están enfocados en los colaboradores que no se encuentren activamente trabajando por motivos de vacaciones, descansos médicos, licencias, Trabajadore</p>	<p>Descriptivo Correlacion al</p>	
--	--	--	---	--	---	---	--

	recompensas y el desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad		que presentan las entidades del estado de La Libertad., por lo tanto, esta metodología servirá para orientar el desarrollo de otros estudios similares.		s externos, etc. MUESTRA: 50 COLABORADORES		
--	--	--	---	--	---	--	--

Anexo 03: Cuestionario

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA ENTIDAD MUNICIPAL EN LA LIBERTAD. 2022

INSTRUCCIONES: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir el clima organizacional de los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad, Perú.

Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado

¿Desea usted participar de la encuesta?

Sí

No

Totalmente desacuerdo	en	Desacuerdo	Indiferent e	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		2	3	4	5

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: AUTONOMÍA					
1. Cree usted que dentro de la entidad municipal por el desempeño del trabajador se llega a la meta					
2. Cree Usted que la entidad continuamente viene siendo favorecido por los incentivos del gobierno central					
3. Cree usted que la entidad tiene las funciones elaboradas en cada puesto de trabajo					
4.- Cree usted que dentro del área donde se desempeña puede definir de acuerdo a sus responsabilidades					
5.- Cree usted que los encargados de las unidades de la entidad trabajan en coordinación con sus colaboradores					

6.- Cree usted que los encargados de la unidades de la entidad dan oportunidad a sus colaboradores para desempeñarse libremente					
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES					
7.- Cree usted que entre las unidades de la institución existe un adecuado manejo de la información					
8.- Cree usted que dentro de las unidades de la entidad existen equipos de trabajo					
9.- Cree usted que se percibe una satisfacción entre los colaboradores de las unidades de la entidad					
10.- Cree usted que dentro de las unidades de la entidad hay las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones					
11.- Cree Usted que la entidad definió acertadamente los horarios por cada puesto de trabajo					
12.- Cree usted que la entidad estableció bien las funciones de los colaboradores para lograr sus objetivos					
13.- Cree usted que se percibe en cada una de las unidades de la entidad una participación adecuada para el logro de las metas					
DIMENSIÓN: RECOMPENSA					
14.- Cree usted que la entidad tiene los presupuestos de beneficios para los colaboradores idóneos en la realidad actual					
15.- Cree usted que la entidad otorga beneficios adicionales por el logro obtenidos					
16.- Cree usted que la entidad realiza actividades para el desempeño y motivación para de los colaboradores					

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD MUNICIPAL EN LA LIBERTAD, 2022

INSTRUCCIONES: La siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir el Desempeño Laboral en una entidad municipal en la Libertad marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

¿Desea usted participar de la encuesta?

Sí

No

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Desempeño Laboral	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO					
1.- Cree usted que la entidad realiza evaluaciones en los procesos de las funciones realizadas.					
2.- Cree usted que la entidad evalúa correctamente a cada trabajador					
3.- Cree usted que en las unidades de la entidad hay cumplimiento de sus metas					
4.- Cree usted que las unidades de la entidad se desempeñan ajustándose para los objetivos para cumplirlos					

5.- Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes para el cumplimiento de las metas					
6. Usted cree que reconoce un líder en su unidad de trabajo					
7.- Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes que apoyan para un buen desempeño					
8.- Cree usted que en la entidad trabajan buscando el compromiso de los trabajadores					
9.- Cree usted que los colaboradores se identifican con la institución					
10.- Cree usted que la entidad trabaja buscando equipos de trabajo idóneos para el buen desempeño					
DIMENSIÓN RESULTADOS					
11.- Cree usted que la entidad brinda las condiciones necesarias para el buen desempeño de los colaboradores					
12.- Cree usted que en la entidad se percibe el buen desempeño de los colaboradores					
13.- Cree usted que la entidad evalúa los resultados del trabajo realizado.					
14.- Cree usted que su unidad de trabajo maneja las cargas laborales idóneas para la misma					

15.- Cree Usted la entidad planifico adecuadamente los tiempos de trabajo de acuerdo al puesto y colaborador					
16.- Cree usted que la entidad administra adecuadamente los tiempos para el cumplimiento de metas de acuerdo a las funciones de los colaboradores					
17.- Cree usted que la entidad realiza asignaciones idóneas con las funciones y su sueldo					
18.- Cree usted que la entidad realiza mediciones para el cumplimiento de funciones					
DIMENSIÓN HABILIDADES					
19.- Cree usted que la entidad convoca al colaborador especifico de acuerdo a las funciones que desempeñara					
20.- Cree usted que la entidad realiza capacitaciones periódicas para los colaboradores.					
21.- Cree usted que en la entidad capacita idóneamente a los colaboradores					
22.- Cree usted que en la entidad se percibe el desenvolvimiento de los colabores como equipo de trabajo					
23.- Cree usted que en la entidad se identifica equipo de trabajo					

24.- Cree usted que la entidad debe capacitar al colaborador para la mejora continua del desempeño para el cumplimiento de meta					
25.- Cree usted que la entidad debe realizar continuamente capacitaciones especificas					

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

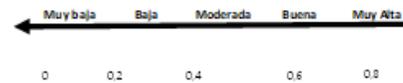
INSTRUMENTOS /por los participantes	ITEMS																									Sumas
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	2	3	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	5	2	3	3	3	5	3	5	5	98
2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	76
3	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	97
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
5	4	2	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	5	2	5	2	5	5	3	4	4	5	5	5	5	101
6	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	95
7	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	118
8	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	119
10	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	104
11	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	76
12	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	107
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
14	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
15	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
16	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
17	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	121
18	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	121
19	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	118
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
22	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	96
23	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	93
24	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	93
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
26	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	95
27	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	118
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
29	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	115
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
31	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	80
32	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	96
33	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	1	5	5	1	3	1	3	3	3	72
34	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	80
35	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	96
36	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	80
37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
38	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	1	1	3	5	2	2	2	2	2	2	62
39	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	74
40	5	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	104
41	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
42	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	2	5	1	5	5	3	5	3	5	5	104
43	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
44	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
45	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	119
46	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	117
47	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	118
48	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	57
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	102
50	5	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
Varianzas	0,9	1,4	0,9	0,88	0,97	0,95	0,99	0,94	0,94	0,99	0,98	0,99	0,9	0,9	0,94	0,92	0,95	0,94	0,98	0,99	0,98	0,94	0,94	0,94	0,94	0,97

Σ (Simbolo de sumatoria)	98
α Alfa-	0.954297
k (Número de Items)-	25
Vi (Varianza de cada ítem)-	21.5592
Vt (Varianza Total)-	257.04

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

ALFA DE CRONBACH





ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Clima organizacional

Chiclayo, 26 de junio de 2022

Señor

Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

DNI:40658658

**Anexo 1: INSTRUMENTO****1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre clima organizacional

2 Autor original:

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

3 Objetivo:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 17 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 50 colaboradores de una entidad municipal – La Libertad

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre el proceso de Clima organizacional

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	Autonomía	Responsabilidad	3
		Poder de decisión	3
	Relaciones interpersonales	Comunicación	3
		Clima laboral	4
	Recompensa	Beneficio	2
		Motivación	2

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor/a: Martha Cecilia Ortiz Barrantes

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Ítems	Escala de valoración				
							1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2016) nos dice que el clima organizacional es la forma en cómo se sienten los colaboradores y las herramientas necesarias con las que cuentan para realizar sus tareas, de tal manera puedan gozar y convivir	La variable Clima organizacional será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal	Autonomía	Responsabilidad	Cree usted que dentro de la entidad municipal por el desempeño del trabajador se llega a la meta	1					x
					Cree Usted que la entidad continuamente viene siendo favorecido por los incentivos del gobierno central	2					x
					Cree usted que la entidad tiene las funciones elaboradas en cada puesto de trabajo	3					x
				Poder de decisión	Cree usted que dentro del área donde se desempeña puede definir de acuerdo a sus responsabilidades	4					x
					Cree usted que los encargados de las unidades de la entidad trabajan en coordinación con sus colaboradores	5					x
					Cree usted que los encargados de la unidades de la entidad dan oportunidad a sus colaboradores para desempeñarse libremente	6					x
			Relaciones interpersonales	Comunicación	Cree usted que entre las unidades de la institución existe un adecuado manejo de la información	7					x
					Cree usted que dentro de las unidades de la entidad existen equipos de trabajo	8					x
					Cree usted que se percibe una satisfacción entre los colaboradores de las unidades de la entidad	9					x
				Clima laboral	Cree usted que dentro de las unidades de la entidad hay las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones	10					x
					Cree Usted que la entidad define acertadamente los horarios por cada puesto de trabajo	11					x
					Cree usted que la entidad estableció bien las funciones de los colaboradores para lograr sus objetivos	12					x
				Cree usted que se percibe en cada una de las unidades de la entidad una participación adecuada para el logro de las metas	13					x	
			Recompensa	Beneficio	Cree usted que la entidad tiene los presupuestos de beneficios para los colaboradores idóneos en la realidad actual	14					x
					Cree usted que la entidad otorga beneficios adicionales por el logro obtenidos	15					x
				Motivación	Cree usted que la entidad realiza actividades para el desempeño y motivación para de los colaboradores	16					x
					Cree usted que la entidad premia a los colaboradores por mejorar su rendimiento	17					x

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de medición	Técnica/instrumento
Clima Organizacional	Chiavenato (2016) nos dice que el clima organizacional es la forma en cómo se sienten los colaboradores y las herramientas necesarias con las que cuentan para realizar sus tareas, de tal manera puedan gozar y convivir	La variable Clima organizacional será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal	Autonomía	Responsabilidad	1, 2, 3	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
				Poder de decisión	4,5,6,		
			Relaciones interpersonales	Comunicación	7,8, 9		
				Clima laboral	10, 11, 12, 13		
			Recompensa	beneficio	14, 15,		
				Motivación	16,17		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso clima organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Autonomía	Responsabilidad	Cree usted que dentro de la entidad municipal por el desempeño del trabajador se llega a la meta	X		X		X		X		
			Cree Usted que la entidad continuamente viene siendo favorecido por los incentivos del gobierno central	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución tiene las funciones elaboradas en cada puesto de trabajo	X		X		X		X		
		Poder de decisión	Cree usted que tiene el poder de tomar decisiones en su puesto de trabajo en la entidad municipal	X		X		X		X		
			Cree usted que los encargados de las unidades de la institución trabaja en coordinación con sus colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que los encargados de las unidades de la institución dan oportunidad a sus colaboradores para desempeñarse libremente	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Comunicación	Cree usted que entre las unidades de la institución existe un adecuado manejo de la información	X		X		X		X		
			Cree usted que dentro de las unidades de la institución existen equipos de trabajo	X		X		X		X		
			Cree usted que se percibe una satisfacción entre los colaboradores de las unidades de la institución	X		X		X		X		
		Clima laboral	Cree usted que dentro de las unidades de la institución hay las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones	X		X		X		X		
			Cree Usted que la institución defino acertadamente los horarios por cada puesto de trabajo	X		X		X		X		
			Cree usted que la entidad estableció bien las funciones de los colaboradores para lograr sus objetivos	X		X		X		X		
	Recompensa	beneficio	Cree usted que se percibe en cada una de las unidades de la institución una participación adecuada para el logro de las metas	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución tiene los presupuestos de beneficios para los colaboradores idonios en la realidad actual	X		X		X		X		
		Recompensa	Cree usted que la institución otorga beneficios adicionales por el logro obtenidos	X		X		X		X		
Cree usted que la institución realiza actividades para el desempeño y motivación para de los colaboradores			X		X		X		X			
Cree usted que la entidad premia a los colaboradores por mejorar su rendimiento			X		X		X		X			



Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 DNI: 27856219
 ORCID: 0000-0003-1661-4421



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional para el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad municipal - La Libertad

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Clima Organizacional

8 AUTORA:

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : Apto (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 26 de junio de 2022

Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Matrícula de Colegio Profesional N° 53682
DNI: 27856219
ORCID: 0000-0003-1661-4421
Código SUNEDU: 7294127
Correo: meregildo.silva@untrm.edu.pe
Número de Celular: 978500215



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Desempeño laboral

Chiclayo, 26 de junio de 2022

Señor

Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

DNI :40658658

**Anexo 1: INSTRUMENTO****1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño laboral

2 Autor original:

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

3 Objetivo:

Determinar la relación entre el clima organizacional para el desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 25 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 50 colaboradores de una entidad municipal – La Libertad

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre el proceso de Desempeño Laboral

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	Comportamiento	desempeño	4
		Liderazgo	3
		Lealtad	3
	Resultados	Calidad de trabajo	3
		Cantidad de trabajo	2
		Cumplimiento de plazos	3
	Habilidades	Conocimiento de puesto	3
		Trabajo en Equipo	2
		Facilidad de aprendizaje	2

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL

Autor/a: Martha Cecilia Ortiz Barrantes

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Ítems	Escala de valoración				
							1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL	Milkovich (2017) Define el desempeño como el nivel en el que un colaborador llega a cumplir los requisitos que se le asignan en el trabajo.	La variable Desempeño Laboral será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal	Comportamiento	Desempeño	Cree usted que la entidad realiza evaluaciones en los proceso de las funciones realizadas.	1					X
					Cree usted que la entidad evalúa correctamente a cada trabajador	2				X	
					Cree usted que en las unidades de la entidad hay cumplimiento de sus metas	3				X	
					Cree usted que las unidades de la entidad se desempeñan ajustándose para los objetivos para cumplirlos	4				X	
				Liderazgo	Cree usted que en las unidades de la entidad existe lideres para el cumplimiento de las metas	5				X	
					Usted cree que reconoce un líder en su unidad de trabajo	6				X	
					Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes que apoyan para un buen desempeño	7				X	
				Lealtad	Cree usted que en la entidad trabajan buscando el compromiso de los trabajadores	8				X	
					Cree usted que los colaboradores se identifica con la institución	9				X	
					Cree usted que la entidad trabaja buscando equipos de trabajo idoneos para el buen desempeño	10				X	
			Resultados	Calidad de Trabajo	Cree usted que la entidad brinda las condiciones necesarias para el buen desempeño de los colaboradores	11				X	
					Cree usted que en la entidad se percibe el buen desempeño de los colaboradores	12				X	

				Cree usted que la entidad evalúa los resultados del trabajo realizado.	13					x		
			Cantidad de Trabajo	Cree usted que su unidad de trabajo maneja las cargas laborales idóneas para la misma	14					x		
				Cree Usted la entidad planifico adecuadamente los tiempos de trabajo de acuerdo al puesto y colaborador	15						x	
			Cumplimiento de Plazos	Cree usted que la entidad administra adecuadamente los tiempos para el cumplimiento de metas de acuerdo a las funciones de los colaboradores	16					x		
				Cree usted que la entidad realiza asignaciones idóneas con las funciones y su sueldo	17						x	
				Cree usted que la entidad realiza mediciones para el cumplimiento de funciones	18						x	
		Habilidades	Conocimiento del Puesto	Cree usted que la entidad convoca al colaborador específico de acuerdo a las funciones que desempeñara	19						x	
				Cree usted que la entidad realiza capacitaciones periódicas para los colaboradores.	20							x
				Cree usted que en la entidad capacita idóneamente a los colaboradores	21							x
			Trabajo en Equipo	Cree usted que en la entidad se percibe el desenvolvimiento de los colaboradores como equipo de trabajo	22						x	
				Cree usted que en la entidad se identifica equipo de trabajo	23							x
			Facilidad de Aprendizaje	Cree usted que la entidad debe capacitar al colaborador para la mejora continua del desempeño para el cumplimiento de meta	24							x
				Cree usted que la entidad debe realizar continuamente capacitaciones específicas	25							x

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de medición	Técnica/instrumento
Desempeño laboral	Milkovich (2017) Define el desempeño como el nivel en el que un colaborador llega a cumplir los requisitos que se le asignan en el trabajo.	La variable Desempeño Laboral será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal	Comportamiento	Desempeño	1, 2, 3,4	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
				Liderazgo	5,6,7,		
				Lealtad	8,9,10		
			Resultados	Calidad de trabajo	11,12,13		
				Cantidad de trabajo	14, 15		
				Cumplimiento de plazos	16,17,18		
			Habilidades	Conocimiento de puesto	19,20,21		
				Trabajo en equipo	22,23		
				Facilidad de aprendizaje	24,25		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso del desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones	
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Comportamiento	desempeño	Cree usted que la entidad realiza evaluaciones en los proceso de las funciones realizadas.	x		x		x		x			
			Cree usted que la entidad evalúa correctamente a cada trabajador	x		x		x		x			
			Cree usted que en las unidades de la entidad hay cumplimiento de sus metas	x		x		x		x			
			Cree usted que las unidades de la entidad se desempeñan ajustándose para los objetivos para cumplirlos	x		x		x		x			
		Liderazgo	Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes para el cumplimiento de las metas	x		x		x		x			
			Usted cree que reconoce un líder en su unidad de trabajo	x		x		x		x			
			Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes que apoyan para un buen desempeño	x		x		x		x			
		Lealtad	Cree usted que en la entidad trabajan buscando el compromiso de los trabajadores	x		x		x		x			
			Cree usted que los colaboradores se identifica con la institución	x		x		x		x			
			Cree usted que la entidad trabaja buscando equipos de trabajo idoneos para el buen desempeño	x		x		x		x			
		Resultados	Calidad de trabajo	Cree usted que la entidad brinda las condiciones necesarias para el buen desempeño de los colaboradores	x		x		x		x		
				Cree usted que en la entidad se percibe el buen desempeño de los colaboradores	x		x		x		x		
	Cree usted que la entidad evalúa los resultados del trabajo realizado			x		x		x		x			
	Cantidad de trabajo		Cree usted que su unidad de trabajo maneja las cargas laborales idoneas para la misma	x		x		x		x			
			Cree Usted la entidad planifico adecuadamente los tiempos de trabajo de acuerdo al puesto y colaborador	x		x		x		x			
	Cumplimiento de plazos		Cree usted que la entidad administra adecuadamente los tiempos para el cumplimiento de metas de acuerdo a las funciones de los colaboradores	x		x		x		x			
			Cree usted que la entidad realiza asignaciones idóneas con las funciones y su sueldo	x		x		x		x			
			Cree usted que la entidad realiza mediciones para el cumplimiento de funciones	x		x		x		x			
	habilidades		Conocimiento de puestos	Cree usted que la entidad convoca al colaborador especifico de acuerdo a las funciones que desempeñara	x		x		x		x		

			Cree usted que en la entidad capacita idoneamente a los colaboradores	x		x		x		x	
			Cree usted que la entidad realiza capacitaciones periódicas para los colaboradores.	x		x		x		x	
	Trabajo en equipo		Cree usted que en la entidad se percibe el desenvolvimiento de los colaboradores como equipo de trabajo	x		x		x		x	
			Cree usted que en la entidad se identifica equipo de trabajo	x		x		x		x	
	Facilidad de aprendizaje		Cree usted que la entidad debe capacitar al colaborador para la mejora continua del desempeño para el cumplimiento de meta	x		x		x		x	
			Cree usted que la entidad debe realizar continuamente capacitaciones específicas	x		x		x		x	



Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 DNI: 27856219
 ORCID: 0000-0003-1661-4421

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional para el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad municipal - La Libertad

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Desempeño laboral

8 AUTORA:

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : Apto (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 26 de junio de 2022



Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Matrícula de Colegio Profesional N° 53682
DNI: 27856219
ORCID: 0000-0003-1661-4421
Código SUNEDU: 7294127
Correo: meregildo.silva@untrm.edu.pe
Número de Celular: 978500215



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SILVA RAMIREZ**
Nombres **MEREGILDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **27856219**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/09/20**
Resolución/Acta **0233-2020-UCV**
Diploma **052-090396**
Fecha Matrícula **04/01/2017**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000868320

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/08/2022 08:34:45-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Clima organizacional

Chiclayo, 08 de julio de 2022

Señor

Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

40658658

**Anexo 1: INSTRUMENTO****1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre clima organizacional

2 Autor original:

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

3 Objetivo:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 17 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 50 colaboradores de una entidad municipal – La Libertad

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre el proceso de Clima organizacional

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	Autonomía	Responsabilidad	3
		Poder de decisión	3
	Relaciones interpersonales	Comunicación	3
		Clima laboral	4
	Recompensa	Beneficio	2
		Motivación	2

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor/a: Martha Cecilia Ortiz Barrantes

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre

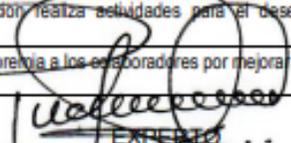
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Ítems	Escala de valoración				
							1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2016) nos dice que el clima organizacional es la forma en cómo se sienten los colaboradores y las herramientas necesarias con las que cuentan para realizar sus tareas, de tal manera puedan gozar y convivir	La variable Clima organizacional será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal	Autonomía	Responsabilidad	Cree usted que dentro de la entidad municipal por el desempeño del trabajador se llega a la meta	1					
					Cree Usted que la entidad continuamente viene siendo favorecido por los incentivos del gobierno central	2					
					Cree usted que la entidad tiene las funciones elaboradas en cada puesto de trabajo	3					
				Poder de decisión	Cree usted que dentro del area donde se desempeña puede definir de acuerdo a sus responsabilidades	4					
					Cree usted que los encargados de las unidades de la entidad trabajan en coordinación con sus colaboradores	5					
					Cree usted que los encargados de las unidades de la entidad dan oportunidad a sus colaboradores para desempeñarse libremente	6					
			Relaciones interpersonales	Comunicación	Cree usted que entre las unidades de la institucion existe un adecuado manejo de la información	7					
					Cree usted que dentro de las unidades de la entidad existen equipos de trabajo	8					
					Cree usted que se persive una satisfaccion entre los colaboradores de las unidades de la entidad	9					
				Clima laboral	Cree usted que dentro de las unidades de la entidad hay las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones	10					
					Cree Usted que la entidad definio acertadamente los horarios por cada puesto de trabajo	11					
					Cree usted que la entidad establecio bien las funciones de los colaboradores para lograr sus objetivos	12					
			Recompensa	Beneficio	Cree usted que se percibe en cada una de las unidades de la entidad una participación adecuada para el logro de las metas	13					
					Cree usted que la entidad tiene los presupuestos de beneficios para los colaboradores idonios en la realidad actual	14					
				Motivación	Cree usted que la entidad otorga beneficios adicionales por el logro obtenidos	15					
					Cree usted que la entidad realiza actividades para el desempeño y motivacion para de los colaboradores	16					
					Cree usted que la entidad premia a los colaboradores por mejorar su rendimiento	17					

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de medición	Técnica/ Instrumento
Clima Organizacional	Chiavenato (2016) nos dice que el clima organizacional es la forma en cómo se sienten los colaboradores y las herramientas necesarias con las que cuentan para realizar sus tareas, de tal manera puedan gozar y convivir	La variable Clima organizacional será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal	Autonomía	Responsabilidad	1, 2, 3	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
				Poder de decisión	4,5,6,		
			Relaciones interpersonales	Comunicación	7,8, 9		
				Clima laboral	10, 11, 12, 13		
			Recompensa	beneficio	14, 15,		
				Motivación	16,17		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso clima organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Autonomía	Responsabilidad	Cree usted que dentro de la entidad municipal por el desempeño del trabajador se llega a la meta	X		X		X		X		
			Cree Usted que la entidad continuamente viene siendo favorecido por los incentivos del gobierno central	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución tiene las funciones elaboradas en cada puesto de trabajo	X		X		X		X		
		Poder de decisión	Cree usted que tiene el poder de tomar decisiones en su puesto de trabajo en la entidad municipal	X		X		X		X		
			Cree usted que los encargados de las unidades de la institución trabaja en coordinación con sus colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que los encargados de las unidades de la institución dan oportunidad a sus colaboradores para desempeñarse libremente	X		X		X		X		
	Relaciones Interpersonales	Comunicación	Cree usted que entre las unidades de la institución existe un adecuado manejo de la información	X		X		X		X		
			Cree usted que dentro de las unidades de la institución existen equipos de trabajo	X		X		X		X		
			Cree usted que se percibe una satisfacción entre los colaboradores de las unidades de la institución	X		X		X		X		
		Clima laboral	Cree usted que dentro de las unidades de la institución hay las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones	X		X		X		X		
			Cree Usted que la institución defino acertadamente los horarios por cada puesto de trabajo	X		X		X		X		
			Cree usted que la entidad estableció bien las funciones de los colaboradores para lograr sus objetivos	X		X		X		X		
	Recompensa	beneficio	Cree usted que se percibe en cada una de las unidades de la institución una participación adecuada para el logro de las metas	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución tiene los presupuestos de beneficios para los colaboradores idonios en la realidad actual	X		X		X		X		
		Recompensa	Cree usted que la institución otorga beneficios adicionales por el logro obtenidos	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución realiza actividades para el desempeño y motivación para de los colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que la entidad premia a los colaboradores por mejorar su rendimiento	X		X		X		X		


 EXPERTO . . .
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

DNI N° 16456428

Mat. CORLAD N°0313

ORCID: 0000-0002-8571-4525

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional para el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad municipal - La Libertad

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Clima Organizacional

8 AUTORA:

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

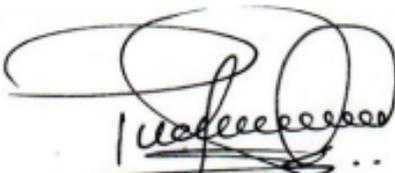
9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 08 de julio de 2022



Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

DNI N° 16456428

Mat. CORLAD N°0313

ORCID: 0000-0002-8571-4525

Correo personal: _pedropereza1@gmail.com_

Numero de Celular: _978156422_

Constancia de SUNEDU del sistema



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Desempeño laboral

Chiclayo, 08 de julio de 2022

Señor

Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

40658658

**Anexo 1: INSTRUMENTO****1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño laboral

2 Autor original:

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

3 Objetivo:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 25 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 50 colaboradores de una entidad municipal – La Libertad

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre el proceso de Desempeño Laboral

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	Comportamiento	desempeño	4
		Liderazgo	3
		Lealtad	3
	Resultados	Calidad de trabajo	3
		Cantidad de trabajo	2
		Cumplimiento de plazos	3
	Habilidades	Conocimiento de puesto	3
		Trabajo en Equipo	2
		Facilidad de aprendizaje	2

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL

Autor/a: Martha Cecilia Ortiz Barrantes

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Ítems	Escala de valoración				
							1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL	Milkovich (2017) Define el desempeño como el nivel en el que un colaborador llega a cumplir los requisitos que se le asignan en el trabajo.	La variable Desempeño Laboral será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal	Comportamiento	Desempeño	Cree usted que la entidad realiza evaluaciones en los proceso de las funciones realizadas.	1					
					Cree usted que la entidad evalúa correctamente a cada trabajador	2				5	
					Cree usted que en las unidades de la entidad hay cumplimiento de sus metas	3				5	
					Cree usted que las unidades de la entidad se desempeñan ajustándose para los objetivos para cumplirlos	4				5	
				Liderazgo	Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes para el cumplimiento de las metas	5			3		
					Usted cree que reconoce un líder en su unidad de trabajo	6	1				
					Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes que apoyan para un buen desempeño	7			3		
				Lealtad	Cree usted que en la entidad trabajan buscando el compromiso de los trabajadores	8				5	
					Cree usted que los colaboradores se identifica con la institución	9				5	
					Cree usted que la entidad trabaja buscando equipos de trabajo idoneos para el buen desempeño	10				5	
			Resultados	Calidad de Trabajo	Cree usted que la entidad brinda las condiciones necesarias para el buen desempeño de los colaboradores	11				4	
					Cree usted que en la entidad se percibe el buen desempeño de los colaboradores	12				5	

				Cree usted que la entidad evalúa los resultados del trabajo realizado.	13					5
			Cantidad de Trabajo	Cree usted que su unidad de trabajo maneja las cargas laborales idóneas para la misma	14				4	
				Cree Usted la entidad planifico adecuadamente los tiempos de trabajo de acuerdo al puesto y colaborador	15				4	
			Cumplimiento de Plazos	Cree usted que la entidad administra adecuadamente los tiempos para el cumplimiento de metas de acuerdo a las funciones de los colaboradores	16					5
				Cree usted que la entidad realiza asignaciones idóneas con las funciones y su sueldo	17			3		
				Cree usted que la entidad realiza mediciones para el cumplimiento de funciones	18				4	
		Habilidades	Conocimiento del Puesto	Cree usted que la entidad convoca al colaborador específico de acuerdo a las funciones que desempeñara	19				4	
				Cree usted que la entidad realiza capacitaciones periódicas para los colaboradores.	20			3		
				Cree usted que en la entidad capacita idóneamente a los colaboradores	21			3		
			Trabajo en Equipo	Cree usted que en la entidad se percibe el desenvolvimiento de los colaboradores como equipo de trabajo	22				4	
				Cree usted que en la entidad se identifica equipo de trabajo	23				4	
			Facilidad de Aprendizaje	Cree usted que la entidad debe capacitar al colaborador para la mejora continua del desempeño para el cumplimiento de meta	24					5
				Cree usted que la entidad debe realizar continuamente capacitaciones específicas	25					5

(2)

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de medición	Técnica/ instrumento
Desempeño laboral	Milkovich (2017) Define el desempeño como el nivel en el que un colaborador llega a cumplir los requisitos que se le asignan en el trabajo.	La variable Desempeño Laboral será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal	Comportamiento	Desempeño	1, 2, 3,4	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
				Liderazgo	5,6,7,		
				Lealtad	8,9,10		
			Resultados	Calidad de trabajo	11,12,13		
				Cantidad de trabajo	14, 15		
				Cumplimiento de plazos	16,17,18		
			Habilidades	Conocimiento de puesto	19,20,21		
				Trabajo en equipo	22,23		
				Facilidad de aprendizaje	24,25		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso de desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Criterios de evaluación								Observaciones	
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Comportamiento	desempeño	Cree usted que la entidad realiza evaluaciones en los proceso de las funciones realizadas.	x		x		x		x			
			Cree usted que la entidad evalúa correctamente a cada trabajador	x		x		x		x			
			Cree usted que en las unidades de la entidad hay cumplimiento de sus metas	x		x		x		x			
		Liderazgo	Cree usted que las unidades de la entidad se desempeñan ajustándose para los objetivos para cumplirlos	x		x		x		x			
			Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes para el cumplimiento de las metas	x		x		x		x			
			Usted cree que reconoce un líder en su unidad de trabajo	x		x		x		x			
		Lealtad	Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes que apoyan para un buen desempeño	x		x		x		x			
			Cree usted que en la entidad trabajan buscando el compromiso de los trabajadores	x		x		x		x			
			Cree usted que los colaboradores se identifica con la institución	x		x		x		x			
	Resultados	Calidad de trabajo	Cree usted que la entidad trabaja buscando equipos de trabajo idoneos para el buen desempeño	x		x		x		x			
			Cree usted que la entidad brinda las condiciones necesarias para el buen desempeño de los colaboradores	x		x		x		x			
			Cree usted que en la entidad se percibe el buen desempeño de los colaboradores	x		x		x		x			
		Cantidad de trabajo	Cree usted que la entidad evalúa los resultados del trabajo realizado	x		x		x		x			
			Cree usted que su unidad de trabajo maneja las cargas laborales idoneas para la misma	x		x		x		x			
			Cree Usted la entidad planifico adecuadamente los tiempos de trabajo de acuerdo al puesto y colaborador	x		x		x		x			
		Cumplimiento de plazos	Cree usted que la entidad administra adecuadamente los tiempos para el cumplimiento de metas de acuerdo a las funciones de los colaboradores	x		x		x		x			
			Cree usted que la entidad realiza asignaciones idoneas con las funciones y su sueldo	x		x		x		x			
			Cree usted que la entidad realiza mediciones para el cumplimiento de funciones	x		x		x		x			
	habilidades	Conocimiento de puestos	Cree usted que la entidad provee al colaborador especifico de acuerdo a las funciones que desempeñara	x		x		x		x			
			Cree usted que en la entidad capacita idoneamente a los colaboradores	x		x		x		x			
			Cree usted que la entidad realiza capacitaciones idoneas para los colaboradores	x		x		x		x			
		Trabajo en equipo	Cree usted que en la entidad se percibe el compromiso de los colaboradores como equipo de trabajo	x		x		x		x			
			Cree usted que en la entidad se percibe el compromiso de los colaboradores como equipo de trabajo	x		x		x		x			
		Facilidad de aprendizaje	Cree usted que la entidad debe capacitar al colaborador para la mejora continua del desempeño para el cumplimiento de meta	x		x		x		x			
	Cree usted que la entidad debe realizar capacitaciones especificas	x		x		x		x					

ORCID: 0000-0002-8571-4525
EXPERTO



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional para el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad municipal - La Libertad

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Desempeño laboral

8 AUTORA:

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

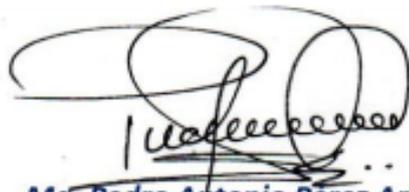
9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 08 de julio de 2022



Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

DNI N° 16456428

Mat. CORLAD N°0313

ORCID: 0000-0002-8571-4525

Correo personal: pedroapereza@gmail.com

Numero de Celular: 978156422



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PEREZ ARBOLEDA**
Nombres **PEDRO ANTONIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16456428**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**
Rector **ORTIZ PRIETO ALBERTO FELIPE**
Secretaría General **GARCIA PUICON LADY YANINA**
Director **DELGADO ALVARADO JUAN DE LA CRUZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS**
Fecha de Expedición **18/08/16**
Resolución/Acta **409-2016-CU-UDCH**
Diploma **PG000013**
Fecha Matrícula **22/03/2005**
Fecha Egreso **09/05/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000868469

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/08/2022 09:07:14-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento
Cuestionario sobre Clima organizacional

Chiclayo, 27 de junio de 2022

Señor

Dr. JOHNNY CUEVA VALDIVIA

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

40658658

**Anexo 1: INSTRUMENTO****1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre clima organizacional

2 Autor original:

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

3 Objetivo:

Determinar la relación entre el clima organizacional para el desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 17 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 50 colaboradores de una entidad municipal – La Libertad

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre el proceso de Clima organizacional

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

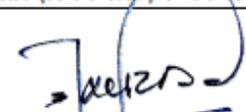
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	Autonomía	Responsabilidad	3
		Poder de decisión	3
	Relaciones interpersonales	Comunicación	3
		Clima laboral	4
	Recompensa	Beneficio	2
		Motivación	2

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL
Autor/a: Martha Cecilia Ortiz Barrantes

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Ítems	Escala de valoración				
							1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2016) nos dice que el clima organizacional es la forma en cómo se sienten los colaboradores y las herramientas necesarias con las que cuentan para realizar sus tareas, de tal manera puedan gozar y convivir	La variable Clima organizacional será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal	Autonomía	Responsabilidad	Cree usted que dentro de la entidad municipal por el desempeño del trabajador se llega a la meta	1					X
					Cree Usted que la entidad continuamente viene siendo favorecido por los incentivos del gobierno central	2				X	
					Cree usted que la entidad tiene las funciones elaboradas en cada puesto de trabajo	3				X	
				Poder de decisión	Cree usted que dentro del area donde se desempeña puede definir de acuerdo a sus responsabilidades	4				X	
					Cree usted que los encargados de las unidades de la entidad trabajan en coordinación con sus colaboradores	5				X	
					Cree usted que los encargados de las unidades de la entidad dan oportunidad a sus colaboradores para desempeñarse libremente	6				X	
			Relaciones interpersonales	Comunicación	Cree usted que entre las unidades de la institución existe un adecuado manejo de la información	7				X	
					Cree usted que dentro de las unidades de la entidad existen equipos de trabajo	8				X	
					Cree usted que se percibe una satisfacción entre los colaboradores de las unidades de la entidad	9				X	
				Clima laboral	Cree usted que dentro de las unidades de la entidad hay las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones	10				X	
					Cree Usted que la entidad define acertadamente los horarios por cada puesto de trabajo	11				X	
					Cree usted que la entidad estableció bien las funciones de los colaboradores para lograr sus objetivos	12				X	
			Recompensa	Beneficio	Cree usted que se percibe en cada una de las unidades de la entidad una participación adecuada para el logro de las metas	13				X	
					Cree usted que la entidad tiene los presupuestos de beneficios para los colaboradores idóneos en la realidad actual	14				X	
				Cree usted que la entidad otorga beneficios adicionales por el logro obtenidos	15				X		
				Motivación	Cree usted que la entidad realiza actividades para el desempeño y motivación para de los colaboradores	16				X	
					Cree usted que la entidad premia a los colaboradores por mejorar su rendimiento	17				X	



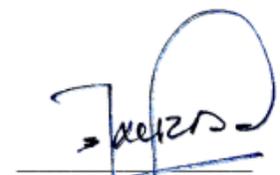
Dr. Johnny Cueva Valdivia
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de medición	Técnica/instrumento
Clima Organizacional	Chiavenato (2016) nos dice que el clima organizacional es la forma en cómo se sienten los colaboradores y las herramientas necesarias con las que cuentan para realizar sus tareas, de tal manera puedan gozar y convivir	La variable Clima organizacional será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal	Autonomía	Responsabilidad	1, 2, 3	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
				Poder de decisión	4,5,6,		
			Relaciones interpersonales	Comunicación	7,8, 9		
				Clima laboral	10, 11, 12, 13		
			Recompensa	beneficio	14, 15,		
				Motivación	16,17		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Autonomía	Responsabilidad	Cree usted que dentro de la entidad municipal por el desempeño del trabajador se llega a la meta	X		X		X		X		
			Cree Usted que la entidad continuamente viene siendo favorecido por los incentivos del gobierno central	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución tiene las funciones elaboradas en cada puesto de trabajo	X		X		X		X		
		Poder de decisión	Cree usted que tiene el poder de tomar decisiones en su puesto de trabajo en la entidad municipal	X		X		X		X		
			Cree usted que los encargados de las unidades de la institución trabaja en coordinación con sus colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que los encargados de la unidades de la institucion dan oportunidad a sus colaboradores para desempeñarse libremente	X		X		X		X		
	Realaciones interpersonales	Comunicación	Cree usted que entre las unidades de la institucion existe un adecuado manejo de la información	X		X		X		X		
			Cree usted que dentro de las unidades de la institucion existen equipos de trabajo	X		X		X		X		
			Cree usted que se persive una satisfaccion entre los colaboradores de las unidades de la institucion	X		X		X		X		
		Clima laboral	Cree usted que dentro de las unidades de la institucion hay las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones	X		X		X		X		
			Cree Usted que la institucion definio acertadamente los horarios por cada puesto de trabajo	X		X		X		X		
			Cree usted que la entidad establecio bien las funciones de los colaboradores para lograr sus objetivos	X		X		X		X		
	Recompensa	Beneficio	Cree usted que la institucion tiene los presupuestos de beneficios para los colaboradores idonios en la realidad actual	X		X		X		X		
			Cree usted que la institucion otorga beneficios adicionales por el logro obtenidos	X		X		X		X		
		Recompensa	Cree usted que la institucion realiza actividades para el desempeño y motivacion para de los colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que la entidad premia a los colaboradores por mejorar su rendimiento	X		X		X		X		



Dr. Johnny Cueva Valdivia
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad



FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES. (Hernández-Nieto, 2011)

Objetivos:

- Determinar, mediante la Técnica de Juicio de Expertos, la evaluación de Contenido que hacen los jueces de un determinado instrumento de recolección de datos.
- Calcular el coeficiente de confiabilidad. Si los expertos validan el cuestionario de forma positiva, puedes, según el fin de tu instrumento, calcular el coeficiente de confiabilidad.

Instrucciones:

- Cada juez, en forma independiente, debe leer los objetivos y las instrucciones del instrumento de recolección de datos que se le entrega.
- Cada juez, en forma independiente, debe leer cuidadosamente cada uno de los ítems del instrumento.
- Cada juez, en forma independiente, debe evaluar cada uno de los ítems, en la escala de Likert correspondiente de cinco (05) puntos, tomando en cuenta los siguientes criterios, en forma separada:
 - ✓ **Pertinencia:** El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.
 - ✓ **Claridad Conceptual:** Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones.
 - ✓ **Redacción y Terminología:** Si la sintaxis y la terminología empleadas son apropiadas.
 - ✓ **Escalamiento y Codificación:** Si la escala empleada en cada ítem es apropiada y la misma ha sido debidamente codificada.

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional para el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad municipal - La Libertad

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Clima Organizacional

8 AUTORA:

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

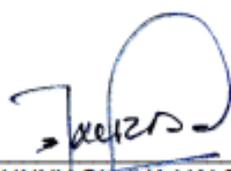
9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : **APTO PARA SU APLICACIÓN**

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 27 de junio de 2022



DR. JOHNNY CUEVA VALDIVIA
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141
DNI: 16703164
Correo: jcuevav@unasam.edu.pe
Numero de Celular: 969954107



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Desempeño laboral

Chiclayo, 27 de junio de 2022

Señor

Dr. JOHNNY CUEVA VALDIVIA

Chiclayo. -

De mi consideración:

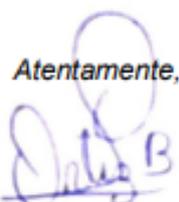
Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,


Martha Cecilia Ortiz Barrantes

40658658

**Anexo 1: INSTRUMENTO****1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño laboral

2 Autor original:

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

3 Objetivo:

Determinar la relación entre el clima organizacional para el desempeño laboral los colaboradores de una entidad municipal en la Libertad

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 25 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 50 colaboradores de una entidad municipal – La Libertad

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre el proceso de Desempeño Laboral

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	Comportamiento	Desempeño	4
		Liderazgo	3
		Lealtad	3
	Resultados	Calidad de trabajo	3
		Cantidad de trabajo	2
		Cumplimiento de plazos	3
	Habilidades	Conocimiento de puesto	3
		Trabajo en Equipo	2
		Facilidad de aprendizaje	2

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL

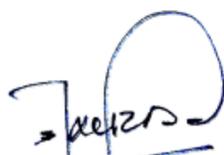
Autor/a: Martha Cecilia Ortiz Barrantes

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Ítems	Escala de valoración					
							1	2	3	4	5	
DESEMPEÑO LABORAL	Milkovich (2017) Define el desempeño como el nivel en el que un colaborador llega a cumplir los requisitos que se le asignan en el trabajo.	La variable Desempeño Laboral será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal	Comportamiento	Desempeño	Cree usted que la entidad realiza evaluaciones en los proceso de las funciones realizadas.	1						x
					Cree usted que la entidad evalúa correctamente a cada trabajador.	2					x	
					Cree usted que en las unidades de la entidad hay cumplimiento de sus metas.	3					x	
					Cree usted que las unidades de la entidad se desempeñan ajustándose para los objetivos para cumplirlos.	4					x	
				Liderazgo	Cree usted que en las unidades de la entidad existe lideres para el cumplimiento de las metas.	5					x	
					Usted cree que reconoce un líder en su unidad de trabajo.	6					x	
					Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes que apoyan para un buen desempeño.	7					x	
				Lealtad	Cree usted que en la entidad trabajan buscando el compromiso de los trabajadores.	8						x
					Cree usted que los colaboradores se identifican con la institución.	9						x
				Resultados	Calidad de Trabajo	Cree usted que la entidad trabaja buscando equipos de trabajo idoneos para el buen desempeño.	10					
			Cree usted que la entidad brinda las condiciones necesarias para el buen desempeño de los colaboradores.			11						x
			Cree usted que en la entidad se percibe el buen desempeño de los colaboradores.			12						x
			Cantidad de Trabajo		Cree usted que la entidad evalúa los resultados del trabajo realizado.	13						x
					Cree usted que su unidad de trabajo maneja las cargas laborales idoneas para la misma.	14						x
			Cree Usted la entidad planifico adecuadamente los tiempos de trabajo de acuerdo al puesto y colaborador	15							x	

				Cumplimiento de Plazos	Cree usted que la entidad administra adecuadamente los tiempos para el cumplimiento de metas de acuerdo a las funciones de los colaboradores	16														x		
						Cree usted que la entidad realiza asignaciones idóneas con las funciones y su sueldo	17														x	
						Cree usted que la entidad realiza mediciones para el cumplimiento de funciones.	18														x	
			Habilidades	Conocimiento del Puesto	Cree usted que la entidad convoca al colaborador específico de acuerdo a las funciones que desempeñara.	19														x		
							Cree usted que la entidad realiza capacitaciones periódicas para los colaboradores.	20														x
							Cree usted que en la entidad capacita idóneamente a los colaboradores.	21														x
					Trabajo en Equipo	Cree usted que en la entidad se percibe el desenvolvimiento de los colaboradores como equipo de trabajo.	22														x	
							Cree usted que en la entidad se identifica equipo de trabajo.	23														x
					Facilidad de Aprendizaje	Cree usted que la entidad debe capacitar al colaborador para la mejora continua del desempeño para el cumplimiento de meta.	24														x	
							Cree usted que la entidad debe realizar continuamente capacitaciones específicas.	25														x



Dr. Johnny Cueva Valdivia
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

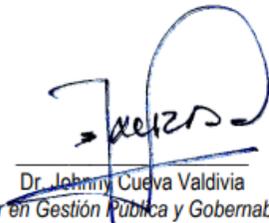
Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de medición	Técnica/instrumento
Desempeño laboral	Milkovich (2017) Define el desempeño como el nivel en el que un colaborador llega a cumplir los requisitos que se le asignan en el trabajo.	La variable Desempeño Laboral será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario	Comportamiento	Desempeño	1, 2, 3,4	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
				Liderazgo	5,6,7,		
				Lealtad	8,9,10		
			Resultados	Calidad de trabajo	11,12,13		
				Cantidad de trabajo	14, 15		
				Cumplimiento de plazos	16,17,18		
			Habilidades	Conocimiento de puesto	19,20,21		
				Trabajo en equipo	22,23		
				Facilidad de aprendizaje	24,25		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño Laboral	Comportamiento	desempeño	Cree usted que la entidad realiza evaluaciones en los proceso de las funciones realizadas.	X		X		X		X				
			Cree usted que la entidad evalúa correctamente a cada trabajador.	X		X		X		X				
			Cree usted que en las unidades de la entidad hay cumplimiento de sus metas.	X		X		X		X				
			Cree usted que las unidades de la entidad se desempeñan ajustándose para los objetivos para cumplirlos.	X		X		X		X				
		Liderazgo	Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes para el cumplimiento de las metas.	X		X		X		X				
			Usted cree que reconoce un líder en su unidad de trabajo.	X		X		X		X				
			Cree usted que en las unidades de la entidad existe líderes que apoyan para un buen desempeño.	X		X		X		X				
		Lealtad	Cree usted que en la entidad trabajan buscando el compromiso de los trabajadores.	X		X		X		X				
			Cree usted que los colaboradores se identifica con la institución.	X		X		X		X				
			Cree usted que la entidad trabaja buscando equipos de trabajo idoneos para el buen desempeño.	X		X		X		X				
		Resultados	Calidad de trabajo	Cree usted que la entidad brinda las condiciones necesarias para el buen desempeño de los colaboradores.	X		X		X		X			
				Cree usted que en la entidad se percibe el buen desempeño de los colaboradores.	X		X		X		X			
	Cree usted que la entidad evalúa los resultados del trabajo realizado.			X		X		X		X				
	Cantidad de trabajo		Cree usted que su unidad de trabajo maneja las cargas laborales idoneas para la misma	X		X		X		X				
			Cree Usted la entidad planifico adecuadamente los tiempos de trabajo de acuerdo al puesto y colaborador.	X		X		X		X				
	Cumplimiento de plazos		Cree usted que la entidad administra adecuadamente los tiempos para el cumplimiento de metas de acuerdo a las funciones de los colaboradores.	X		X		X		X				
			Cree usted que la entidad realiza asignaciones idóneas con las funciones y su sueldo.	X		X		X		X				
			Cree usted que la entidad realiza mediciones para el cumplimiento de funciones.	X		X		X		X				
	habilidades		Conocimiento de puestos	Cree usted que la entidad convoca al colaborador especifico de acuerdo a las funciones que desempeñara.	X		X		X		X			

		Cree usted que en la entidad capacita idoneamente a los colaboradores.	X		X		X		X	
		Cree usted que la entidad realiza capacitaciones periódicas para los colaboradores.	X		X		X		X	
	Trabajo en equipo	Cree usted que en la entidad se percibe el desenvolvimiento de los colaboradores como equipo de trabajo.	X		X		X		X	
		Cree usted que en la entidad se identifica equipo de trabajo.	X		X		X		X	
	Facilidad de aprendizaje	Cree usted que la entidad debe capacitar al colaborador para la mejora continua del desempeño para el cumplimiento de meta.	X		X		X		X	
		Cree usted que la entidad debe realizar continuamente capacitaciones específicas.	X		X		X		X	



Dr. Johnny Cueva Valdivia
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad



FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES. (Hernández-Nieto, 2011)

Objetivos:

- Determinar, mediante la Técnica de Juicio de Expertos, la evaluación de Contenido que hacen los jueces de un determinado instrumento de recolección de datos.
- Calcular el coeficiente de confiabilidad. Si los expertos validan el cuestionario de forma positiva, puedes, según el fin de tu instrumento, calcular el coeficiente de confiabilidad.

Instrucciones:

- Cada juez, en forma independiente, debe leer los objetivos y las instrucciones del instrumento de recolección de datos que se le entrega.
- Cada juez, en forma independiente, debe leer cuidadosamente cada uno de los ítems del instrumento.
- Cada juez, en forma independiente, debe evaluar cada uno de los ítems, en la escala de Likert correspondiente de cinco (05) puntos, tomando en cuenta los siguientes criterios, en forma separada:
 - ✓ **Pertinencia:** El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.
 - ✓ **Claridad Conceptual:** Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones.
 - ✓ **Redacción y Terminología:** Si la sintaxis y la terminología empleadas son apropiadas.
 - ✓ **Escalamiento y Codificación:** Si la escala empleada en cada ítem es apropiada y la misma ha sido debidamente codificada.



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional para el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad municipal - La Libertad

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Desempeño laboral

8 AUTORA:

Martha Cecilia Ortiz Barrantes

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : **APTO PARA SU APLICACIÓN**

APROBADO

:

SI

NO

Chiclayo, 27 de junio de 2022

DR. JOHNNY CUEVA VALDIVIA
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141
DNI: 16703164
Correo: jcuevav@unasam.edu.pe
Numero de Celular: 969954107



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CUEVA VALDIVIA
Nombres	JOHNNY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16703164

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	20/07/20
Resolución/Acta	0150-2020-UCV
Diploma	052-086376
Fecha Matrícula	04/01/2017
Fecha Egreso	19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000868329

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 17/08/2022 08:37:06-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 05: Consentimiento Informado

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

epg (CI)

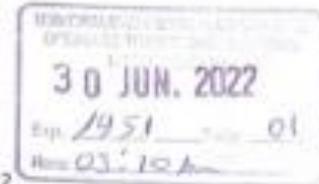
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chiclayo, 09 de junio del 2022.

SEÑOR: NORBIL ANGEL ZAMORA TERRONES
Alcalde de la Municipalidad Distrital de San José

Ciudad:

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 16 de mayo de 2022



Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante:
 - 2) Programa de estudios : Posgrado
 - 3) Mención : Maestría
 - 4) Ciclo de estudios : III
 - 5) Título de la investigación : Clima organizacional para el desempeño en los colaboradores de una entidad municipal –La Libertad .
 - 6) Asesor : Dr. Rafael Damián Vibón Prieto
- Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Mg. Yosip Ibrahim Mejía Díaz

JEFE EPG-UCV-CH

epg (CI)



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JOSÉ

PROVINCIA PACASMAYO - REGIÓN LA LIBERTAD



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

San José, 01 de julio del 2022

CARTA N° 106-2022-MDSJ/A

Señor:

Mg. YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ

Jefe Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo

Chiclayo. -

Asunto : ACEPTACION DE PROYECTO DE TESIS

Ref. : Expediente Administrativo N° 1951 de fecha 30 de junio de 2022

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a su digno despacho, para expresarle el saludo cordial a nombre de la Municipalidad Distrital de San José.

Que, en atención al documento de la referencia mediante el cual solicita autorización para realizar investigación, comunico a su despacho que ha sido aceptado la propuesta de aplicación del Proyecto de Tesis denominado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD MUNICIPAL – LA LIBERTAD"**, presentada a esta entidad por Martha Cecilia Ortiz Barrantes, alumna de la escuela de Postgrado de Maestría en Gestión Pública de su prestigiosa Universidad.

Sin otro particular, sirva la presente para expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JOSÉ
Norbil Angel Zamora Terrones
ALCALDE

044498619





Anexo 07: Propuesta

