



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la
oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana,
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciado en Administración

AUTOR:

Rucoba Pinedo, Christian (orcid.org/0000-0002-6782-5918)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este estudio lo concedo principalmente a Dios, porque él me ha dado la vida y me permitió estar en este punto de mi formación profesional. A mi madre, que siempre me brinda su amor y apoyo incondicional sin importar si tenemos alguna desigualdad en opiniones.

Christian Rucoba

AGRADECIMIENTO

Que el Señor encuentre y bendiga mi camino. A la Universidad Cesar Vallejo y al Dr. Kerwin José Chávez Vera por brindarme la información necesaria para lograr mis objetivos en esta investigación.

Christian Rucoba

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de la variable clima organizacional.....	17
Tabla 2 Niveles de la dimensión estructura.....	18
Tabla 3 Niveles de la dimensión responsabilidad.....	19
Tabla 4 Niveles de la dimensión cooperación.....	20
Tabla 5 Niveles de la dimensión identidad.....	21
Tabla 6 Niveles de la variable desempeño laboral.....	22
Tabla 7 Niveles de la dimensión conocimiento del puesto.....	23
Tabla 8 Niveles de la dimensión características de la tarea.....	24
Tabla 9 Niveles de la dimensión relaciones.....	25
Tabla 10 Niveles de la dimensión creatividad e innovación.....	26
Tabla 11 Prueba de normalidad de Shapiro-wilk.....	27
Tabla 12 Correlación y significancia entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.....	28
Tabla 13 Correlación y significancia entre la dimensión estructura y la variable desempeño laboral.....	29
Tabla 14 Correlación y significancia entre la dimensión responsabilidad y la variable desempeño laboral.....	30
Tabla 15 Correlación y significancia entre la dimensión cooperación y la variable desempeño laboral.....	31
Tabla 16 Correlación y significancia entre la dimensión identidad y la variable desempeño laboral.....	32

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Niveles porcentuales de la variable clima organizacional</i>	17
Figura 2	<i>Niveles porcentuales de la dimensión estructura</i>	18
Figura 3	<i>Niveles porcentuales de la dimensión responsabilidad</i>	19
Figura 4	<i>Niveles porcentuales de la dimensión cooperación</i>	20
Figura 5	<i>Niveles porcentuales de la dimensión identidad</i>	21
Figura 6	<i>Niveles porcentuales de la variable desempeño laboral</i>	22
Figura 7	<i>Niveles porcentuales de la dimensión conocimiento del puesto</i>	23
Figura 8	<i>Niveles porcentuales de la dimensión característica de la tarea</i>	24
Figura 9	<i>Niveles porcentuales de la dimensión relaciones</i>	25
Figura 10	<i>Niveles porcentuales de la dimensión creatividad e innovación</i>	26
Figura 11	<i>Dimensiones de Clima Organizacional</i>	53
Figura 12	<i>Dimensiones de Desempeño Laboral</i>	53

Resumen

El estudio, titulado: "Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022", tiene como objetivo: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la mencionada Municipalidad. Se aplicaron criterios metodológicos. Incluye un diseño no experimental, donde se observan los fenómenos a medida que ocurren, sin controlar las variables, donde se recolectan datos durante un período de tiempo, para describirlos y analizarlos. Así mismo, es descriptivo y correlacional, se realizó con el objetivo de encontrar los problemas y brechas que existen entre ambas variables. Para precisar la confiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach, y los resultados fueron 0,825 en clima organizacional y 0,873 para desempeño laboral. El principal resultado fue que el clima organizacional tiene un promedio medio con un 43.8% mientras que el desempeño laboral también fue de promedio medio con 37.5%, por otro lado, en las pruebas de correlación se encontró mediante el estadístico Rho de Spearman, un coeficiente positivo moderado de 0.633; con significancia mayor a 0.05, esto demuestra que clima organizacional no influye en el desempeño laboral.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, colaborador.

Abstract

The study, entitled: "Organizational climate and work performance of the personnel of the coordination office of the District Municipality of Indiana, 2022", has as objective: To determine the influence of the organizational climate on the labor performance of the personnel of the coordination office of the aforementioned Municipality. Methodological criteria were applied. It includes a non-experimental design, where phenomena are observed as they occur, without controlling the variables, where data is collected over a period of time, to describe and analyze them. Likewise, it is descriptive and correlational, it was carried out with the objective of finding the problems and gaps that exist between both variables. To specify reliability, Cronbach's alpha was applied, and the results were 0.825 in organizational climate and 0.873 for work performance. The main result was that the organizational climate has an average average of 43.8%, while job performance was also an average average of 37.5%, on the other hand, in the correlation tests, a coefficient was found using Spearman's Rho statistic. moderate positive of 0.633; with significance greater than 0.05, this shows that the organizational climate does not influence job performance.

Keywords: organizational climate, work performance, collaborator.

I. INTRODUCCIÓN

Clima organizacional apunta como idea que los seres humanos habitan en espacios complejos y dinámicos, ya que las organizaciones están constituidas de personas, grupos y comunidades que producen una serie de comportamientos. (Ganga et al., 2015). El desempeño laboral se estudia desde hace mucho tiempo, exclusivamente por las ramas de la psicología organizacional. La razón fundamental para estudiarlo es entender y desarrollar los diferentes aspectos que inciden en el crecimiento y eficacia de las organizaciones, por ese motivo es necesario comprender el desempeño laboral (Choi et al., 2018).

En Europa se pueden encontrar situaciones importantes relacionadas con el clima organizacional, es decir, vienen a ser aquellas condiciones físicas e inmateriales en las que el trabajador desarrolla sus actividades, además, se puede evidenciar que no es del todo adecuado, como suele ocurrir dentro del ambiente de trabajo; se vuelve hostil, ya sea por los propios colaboradores, o por los supervisores y superiores que no pueden apoyar las actividades de los empleados, estas circunstancias dependen en gran medida del contexto institucional, y existen similitudes en muchos países europeos. Por otro lado, muchas organizaciones manifiestan que el desempeño laboral es muy importante para los trabajadores, lo cual es necesario para brindar un excelente servicio en organizaciones públicas o privadas (Díaz et al., 2020).

En el contexto latinoamericano, solo Chile y Panamá tienen las tasas más altas, 10 y 13% respectivamente, de trabajadores cuyos trabajos tienen un buen clima laboral y están satisfechos con el trabajo que realizan, pero aún es un porcentaje muy bajo. Por otro lado, muchos trabajadores en esta parte del mundo consideran que el trabajo ideal es aquel que brinda 30 horas semanales y salarios altos, el país que cumple con estos criterios es Estados Unidos con un 43%; y segundo es América Latina y el Caribe con un 27%, lo que demuestra que tener un buen puesto y un buen salario no garantiza el logro de un buen desempeño en los trabajadores (Jaramillo, 2016).

En Perú, el ambiente regulatorio es uno de los criterios más importantes para cualquier trabajador, con el 81% de los trabajadores afirmando que el ambiente

laboral está relacionado con el desempeño de sus actividades, tanto así que el 86% de los trabajadores peruanos dijo que le gustaría renunciar a su trabajo si su ambiente de trabajo no era el adecuado, en cambio un 19% dijo que este aspecto no afecta su trabajo, y el 70% de ellos dijo que las empresas utilizan sus opiniones y sugerencias para mantener un ambiente de trabajo ideal (Zumaeta, 2018).

A nivel local, en la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, se revisaron los problemas con el entorno regulatorio, los trabajadores informaron que no podían hacer bien su trabajo y las condiciones laborales no eran las ideales para desarrollar la tarea asignada. Esto puede impedir que logren buenos resultados, además, no están completamente satisfechos con las condiciones en las que se encuentran, porque no se reconoce el trabajo que realizan, porque no reciben beneficios económicos que compensen, respeten o valoren su trabajo. Como consecuencia podría afectar con un bajo desempeño laboral.

Se sugiere como problema general: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022? Del mismo modo, los problemas específicos son: a. ¿Cuál es la influencia de la estructura en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022? b. ¿Cuál es la influencia de la responsabilidad en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022? c. ¿Cuál es la influencia de la cooperación en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022? d. ¿Cuál es la influencia de la identidad en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022?.

Esta investigación ambiciono estudiar si el clima organizacional tiene conexión con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad en estudio. En perspectiva teórica se buscó, por medio de la aplicación de teorías y conceptos básicos del clima organizacional y desempeño laboral, obtener explicaciones internas que aborden las fallas y problemas que perjudican la realización de los propósitos de la organización estudiada. Dicho de otro modo, el investigador podrá comparar pensamientos de las variables para adquirir resultados reales y relevantes. Por otro lado, como justificación metodológica, se utilizó como

instrumento el cuestionario, que tras ser primeramente validado pudo ser empleado en la investigación. En cuanto a la práctica, es de suma importancia, ya que con los objetivos de estudio se tendrán resultados para la mejora del clima organizacional y el desempeño del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

Se tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. Del mismo modo, los objetivos específicos son: a. Determinar la influencia de la estructura en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. b. Determinar la influencia de la responsabilidad en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. c. Determinar la influencia de la cooperación en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. d. Determinar la influencia de la identidad en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

Finalmente, se estableció como hipótesis general: Existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. Las hipótesis específicas son: a. Existe influencia de la estructura en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. b. Existe influencia de la responsabilidad en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. c. Existe influencia de la cooperación en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. d. Existe influencia de la identidad en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se presenta fundamentos teóricos que permitirán sustentar la investigación para decidir la conexión entre clima organizacional y desempeño laboral de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana. Posteriormente, investigaciones previas realizadas en contextos internacionales y nacionales incluyeron las variables de investigación consideradas:

En lo internacional, Omotunde, (2022) en su artículo: Autoeficacia y desempeño laboral de los bibliotecarios en bibliotecas universitarias en Nigeria. Su propósito fue examinar la conexión entre la autoeficacia y el desempeño laboral de los bibliotecarios en las bibliotecas universitarias en Nigeria. Se adoptó el diseño de investigación de encuesta del tipo correlacional. El método de enumeración total se utilizó para cubrir a los 364 bibliotecarios en bibliotecas universitarias en el suroeste de Nigeria. Como instrumento se empleó el cuestionario. Como resultado, se mostró que no hubo conexión entre la autoeficacia y el desempeño laboral ($r = 0.04$, $p > .05$).

Abun et al., (2021) en su artículo: Clima organizacional y compromiso laboral de los empleados de Divine Word Colleges en la región de Ilocos, Filipinas. Su finalidad establecer la conexión entre clima organizacional y compromiso laboral de los empleados. Este estudio cuantitativo tuvo un diseño correlacional descriptivo. En tanto, en población participaron todos los docentes y empleados de los colegios de la región de Ilocos. Su instrumento fue el cuestionario. En tanto, al resultado se encontró una correlación significativa entre clima organizacional y compromiso laboral.

Berberoglu, (2018) su estudio titulado: La influencia entre clima organizacional y compromiso organizacional y desempeño organizacional percibido en Chipre. Tuvo como objetivo la evaluación de lo que perciben los colaboradores de los hospitales en relación con el clima y el desempeño. De estudio cuantitativo, para lo cual se preparó un cuestionario que se aplicó a 975 empleados de los diversos centros de salud estudiados. Los resultados indican que el clima organizacional se encuentra conectado lineal y positivamente con el desempeño organizacional percibido en nivel moderado a alto en términos de coeficientes de correlación.

Fauzi et al., (2021) en su artículo: Efecto del desempeño laboral y el conocimiento del producto en la satisfacción del cliente en la sucursal del banco BTPN Makassar. Su propósito principal estudiar en la relación entre ambas variables. Se optó por una metodología descriptivo-correlacional; como instrumento se aplicó el cuestionario que fue dirigido a los empleados y clientes de la sucursal del banco en mención. El resultado principal es que la calidad del servicio tiene un efecto significativo positivo en rectificar la satisfacción del cliente.

Lan, (2020) en su artículo: La conexión entre el entorno organizacional, estrés laboral, agotamiento en el lugar de trabajo y retención de farmacéuticos en Irán. Su propósito buscar la relación que el clima organizacional percibe en el desempeño de los enfermeros. Con un estudio descriptivo transversal que se realizó en las enfermeras que trabajan en hospitales privados en Rasht, Irán. Como técnica se empleó el cuestionario y el resultado primordial fue clima organizacional se asoció positivamente con el desempeño de las enfermeras.

Thanh et al., (2020) en su artículo: ¿Cómo la satisfacción de los empleados del hotel con la respuesta de la organización al COVID-19 afecta la inseguridad en el desempeño laboral? Este estudio optó como objetivo reducir su inseguridad laboral percibida y mantener su desempeño laboral. Se optó por un diseño explicativo secuencial de métodos mixtos. Esta investigación tuvo como población a empleados hoteleros vietnamitas un total de 374. El instrumento que usaron fue el cuestionario. El resultado principal fue que la captación de precariedad laboral de los empleados es la mayor preocupación, esta puede disminuir el desempeño laboral.

En lo nacional, está Chavez y Galindo, (2021) en su estudio: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de un municipio en la provincia de Arequipa, 2021. Este estudio tiene como propósito determinar el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en un municipio de la provincia de Arequipa, 2021. Diseño transversal aplicado sin experimento; la población es de 343; con una muestra de 153 administrativos, la herramienta fue el cuestionario. Como conclusión, tiene una correlación directa y moderada con el

valor $Rho = 577$; y relación significativa ($p < 0,05$), entre las variables de estudio.

Mena, (2021) en su estudio: El clima organizacional en el sector público: una revisión sistemática. Su objetivo es comprender el entorno regulatorio en las empresas públicas a partir de una revisión de artículos académicos indexados publicados durante un tiempo de 10 años, de 2011 a 2021. De modelo teórico, su diseño corresponde a una verificación sistemática y análisis de la literatura aplicada. La base fue de 21 artículos científicos: La reference, sciello, Dialnet, redalyc, estas acataron con los criterios de selección, y los resultados arrojaron que el 54% de las empresas listadas poseen un ambiente propicio que demostró un nivel alto de conciencia, compromiso, Liderazgo y motivación. Al fin y al cabo, el clima organizacional es la percepción que nos transmite nuestro clima laboral.

Chanduví, (2020) en su estudio: Clima organizacional y desempeño de los empleados en establecimientos de salud de Bellavista de la Unión - Sechura 2019. Su propósito fijar la conexión, entre el desempeño y entorno de los trabajadores. Fue un estudio transversal, cuantitativo, relevante, con diseño no empírico. Su técnica fue la encuesta, de instrumento cuestionario. En muestra se estudió a 46 empleados. Se encontró como conclusión que el entorno organizacional no se asoció con el desempeño de los trabajadores.

Gonzáles y García, (2017) en su estudio: Aguas de Tumbes SA - Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Atusa, 2016. Su propósito definir el contexto organizacional relacionado con la satisfacción de los trabajadores. En lo metodológico utilizaron lo descriptivo, relacional de diseño no experimental, con una muestra de 60 empleados y en instrumento tuvieron un cuestionario. Se determinó una correlación positiva entre ambas variables estudiadas con un valor de 0.000 y el r es 0.703.

Tras presentar el trabajo previo al estudio, se detalla la teoría de cada una de las variables, en la que se han tenido en cuenta varios autores, con el fin de enmarcar y sellar las dimensiones adecuadas:

Clima organizacional son las diversas características que se puedan mostrar en un entorno de trabajo, pueden ser percibidas directa o indirectamente por los empleados de una organización en particular. Este factor incide en la conducta laboral y es una variable intermedia que se mueve entre los sistemas organizacionales y el comportamiento individual (Segredo et al., 2017). También tiene un rol valioso en los resultados de comportamiento de los empleados de cualquier organización. El clima organizacional construye y cristaliza el comportamiento ético y profesional de los trabajadores, modificando los valores y tendencias que sostienen y los comportamientos que se muestran en el trabajo. Creando una atmósfera de fortaleza, seguridad y alta moral entre empleados (Shobaki et al., 2018).

Es importante porque nos permite alinear a las personas en un contexto laboral y diseñar el entorno en el que se desarrollan para cumplir con sus requisitos básicos, incluido el salario y los beneficios. De igual forma, se sabe que toda empresa tiene objetivos específicos de realización, difusión de valores, provisión de aprendizaje y oportunidades de crecimiento, con el fin de potenciar las acciones de los empleados para aumentar la eficiencia y el rendimiento empresarial (Kirilo et al., 2018).

La dimensión estructura representa los puntos de vista de los miembros de la organización sobre las reglas, los procedimientos, la cantidad de papeleo y otras limitaciones que enfrentan al realizar su trabajo. La medida en que la organización hace hincapié en los procedimientos, el cumplimiento de las normas, códigos, etc. Relacionada con las reglas de organización, formalismo, deberes, principios, jerarquías y reglamentos; esto es por respeto a los canales oficiales que tiene toda organización, es decir, la forma de comunicarse, tanto en vertical como en horizontal (Apancho y Condori, 2016). Es la dureza o flexibilidad de las condiciones de trabajo, lo que está determinado por una empresa en particular, son los principios adaptativos de esta imagen, y produce una condición climática en lugar de la condición de otros climas. Los problemas estructurales se identifican mediante reglas, procesos y procedimientos, así como otras condiciones que las personas que trabajan en la organización encuentran en sus actividades diarias (Díaz, 2019).

La dimensión responsabilidad es como los miembros de una organización se sienten acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con sus trabajos. La medida en que reciben supervisión es general en lugar de estrecha, es decir, una sensación de ser el jefe, en lugar de ser controlado en el trabajo (Apancho y Condori, 2016). Conocida como empoderamiento, esta se refiere al grado de autonomía que tienen los empleados para completar las tareas. Es fundamental evaluar el tipo de seguimiento realizado, los elementos clave de la actividad y el compromiso con los resultados (Conexión ESAN, 2015).

La siguiente, cooperación es el sentido del personal de la empresa de que existe apoyo mutuo entre el gerente y el resto del grupo. El énfasis está en el apoyo mutuo de superiores y subordinados (Apancho y Condori, 2016). Esta medida es de gran importancia y debe ser considerado como tal. A la hora de buscar colaboradores para trabajar concurrentemente con ellos, la organización logra sus objetivos (Cardona et al., 2018).

Como último aspecto tenemos identidad, este es el sentimiento de pertenencia a la organización, ya que es una parte importante y valiosa del grupo de trabajo. En general, es el sentimiento de compartir metas personales con metas organizacionales (Apancho y Condori, 2016). Esta escala evoca un sentido de pertenencia a la organización. Este factor muestra cuán comprometidos están los empleados con los objetivos de la empresa y cuán orgullosos están de ser parte de ella (Conexión ESAN, 2015).

La segunda variable desempeño laboral comprende con las actividades que realizan los trabajadores para lograr resultados. Además, el trabajo incluye los actos destinados para desempeñar funciones laborales y realizar otras actividades que agregan valor. Es la forma en el que los trabajadores cumplen con las demandas del trabajo (Boada, 2019). Es la base de la eficiencia y el éxito empresarial, por ello a los directivos no solo les interesa medirla, sino también mejorar el desempeño de sus empleados. Por lo tanto, el desempeño laboral se basa en el comportamiento o las acciones observadas de los empleados y puede

medirse por sus habilidades y sus contribuciones a la organización (Baptiste et al., 2020).

Es importante porque incluye actividades que pueden conducir a la eficiencia de la empresa, aunque a veces estas actividades quedan fuera de tareas específicas. El desempeño también se define como el esfuerzo de un empleado que no está directamente relacionado con su trabajo principal y no se anota formalmente en la descripción del trabajo, pero es crucial en aclarar el desempeño y la capacidad (Seng y Arumugam, 2017).

Como primera dimensión tenemos conocimiento del puesto, este es necesario para llevar a cabo las responsabilidades del trabajo. El conocimiento práctico colectivo de la organización o de sus empleados es un recurso humano sumamente valioso en el mercado. A veces denominado "capital del conocimiento", el conocimiento de un empleado de un trabajo en particular debe coincidir estrechamente con la productividad laboral real deseada. Evaluar regularmente el conocimiento práctico de su organización es bueno para la productividad. Las responsabilidades laborales evolucionan con el tiempo a medida que se integran nuevas tecnologías y procesos en flujos de trabajo específicos. Un experto ha identificado que al menos uno de sus componentes es la persona que interactúa con los elementos mecánicos del sistema. Esta definición indica que incluso la función más simple es un sistema pequeño que debe diseñarse de acuerdo con la capacidad, las restricciones, las necesidades y la motivación para los trabajadores. Debe enfatizarse que cuando estos pequeños subsistemas se combinan en sistemas más grandes, lo más importante es asegurar la calidad de vida en el lugar de trabajo. En otras palabras, debemos esforzarnos por garantizar que los trabajadores no excedan los límites permisibles de carga psicológica, fisiológica, organizacional y ambiental (Apud, 2021).

La actividad laboral que realizan las personas en una organización social formal en respuesta a ciertas líneas de acción para crear o modificar una situación particular con el fin de lograr una mayor eficiencia, lo que en la organización de la psicología y disciplinas afines se conoce como características de la tarea, un proceso que

afecta no solo la formación de las actividades de trabajo de la organización, sino también su estructura y función, lo que conduce a ciertos resultados a nivel individual, grupal y organizacional (Ramírez y Nazar, (2019). Es el procedimiento mediante el cual el gerente o gerentes anuncian las actividades a realizar, es responsable de fiscalizar dicho cargo y los niveles de liderazgo por debajo de ese cargo. Asimismo, es importante recalcar que el diseño del trabajo es de suma importancia en las organizaciones, a pesar de que las pequeñas empresas ven el diseño de puestos solo como una lista detallada de actividades a ejecutar, por lo que cometen un gran error porque el diseño de puestos ayuda a las organizaciones, y a los trabajadores en particular, es decir, si el diseño de puestos no se enfoca en identificar aquellas necesidades de los empleados y de la empresa, el desempeño será deficiente, afectando la competitividad organizacional. Para ello, el diseño del puesto debe identificar las necesidades de las personas y de su negocio con el fin de eliminar los obstáculos en el espacio de trabajo que se interponen en el camino del buen funcionamiento de la organización en su conjunto (Jaqui, 2018).

En relaciones, los gerentes deben entender a sus empleados cuando forman equipos, para esto, contrariamente a la sabiduría convencional, deben trabajar con equipos interdisciplinarios, con métodos de trabajo complementarios, es decir, conocimiento factual y diferentes formas creativas de pensar, ya que las ideas a menudo se combinan y funcionan de una manera muy manera útil y estimulante. Además, los miembros deben demostrar claramente su voluntad de ayudar a sus colegas a superar las dificultades y los fracasos. Finalmente, cada personaje del equipo debe aceptar el conocimiento y las perspectivas únicas que aporta cada miembro del equipo, elementos que mejoran la experiencia, el pensamiento creativo y la motivación. El respeto, la cooperación y el buen trato son indicadores de esta dimensión, contribuyendo a la productividad y creando un ambiente de trabajo agradable (Conexión ESAN, 2015). En una organización o empresa, como en cualquier contexto social, se tejen relaciones entre ellas individualmente. En muchos casos, el trabajo llega a ser un segundo hogar. Aquí es donde pasamos la mayor parte de nuestro día, convirtiéndose como una especie de segunda familia. Por eso una relación positiva o negativa tendrá un efecto significativo en el desempeño laboral (Ramírez, 2019).

Como última dimensión creatividad e innovación las organizaciones ahora están implementando un nuevo modelo de cómo se comportan las personas. Esto requiere cambiar productos y servicios, métodos y procesos, equipos y tecnologías, estructuras organizativas y ubicaciones, pero lo más importante, el comportamiento humano. La creatividad es la base de todo. La creatividad es el uso del ingenio y la imaginación para generar nuevas ideas, diferentes enfoques o nuevas soluciones a los problemas. Esto es fundamental para las organizaciones que enfrentan las demandas de un entorno inestable y cambiante. En un entorno de trabajo complejo y flexible, los gerentes deben aprovechar la participación, todas las ventajas y el empoderamiento de todos para inspirar la creatividad individual y colectiva (Álvarez, 2015).

En entorno empresarial está basado permanentemente en la creatividad e innovación, es que dentro de una organización es fundamental fomentar un sendero eficaz que nos lleve a un tejido empresarial competitivo, nacional e internacional (Correa et al., 2019). Calidad interior de las personas, proceso de integración. Pensamiento divergente y convergente, empoderando a los individuos. Potencial para identificar, comprender y resolver problemas. Utilizando métodos no tradicionales para obtener resultados nuevos y originales (Rodríguez, 2018).

III. METODOLOGÍA

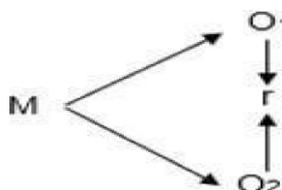
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Este estudio es de tipo aplicado, pues en el se especificaron y detallaron conocimientos y pensamientos teóricos de cada variable, para posteriormente encontrar una relación existente entre ambas. Por otro lado, es pura, ya que persigue sabiduría novedosa, aumenta y aporta a los planteamientos teóricos ya existentes. Es de enfoque cuantitativo ya que será medido numéricamente. (Balakumar et al., 2014).

Diseño de Investigación:

Es no experimental, no existe manipulación por ambas variables y de corte transversal, se aplicó como instrumento el cuestionario, los datos se obtuvieron en un solo momento. Relacional, ya que su objetivo primordial fue establecer la conexión entre ambas variables (Ganan et al., 2015).



Donde:

M: colaboradores

O1: Clima organizacional

O2: Desempeño laboral

r: conexión

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente: Clima Organizacional

Definición conceptual: Clima organizacional son las diversas características que se puedan mostrar en un entorno de trabajo, pueden ser percibidas directa o indirectamente por los empleados de una organización en particular. Este factor incide en la conducta laboral y es una variable intermedia que se mueve entre los sistemas organizacionales y el comportamiento individual (Segredo et al., 2017).

Definición operacional: Será medida mediante la técnica de la encuesta a través de la aplicación de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos. Se desarrolló en función de las dimensiones que son: estructura, responsabilidad, cooperación e identidad, que son percibidas por los trabajadores y que repercuten en su rendimiento.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Comprende con las actividades que realizan los trabajadores para lograr resultados. Además, el trabajo incluye los actos destinados para desempeñar funciones laborales y realizar otras actividades que agregan valor. Es la forma en el que los trabajadores cumplen con las demandas del trabajo (Boada, 2019).

Definición operacional: Será medida mediante la técnica de la encuesta a través de la aplicación de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos. Se desarrolló en función de las dimensiones que son: conocimiento del puesto, características de la tarea, relaciones y creatividad e innovación.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Este estudio se conforma por 16 empleados de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana en su gestión actual; se le aplicará la encuesta de tipo cuestionario diseñada para medir las variables.

Criterios de inclusión: Participarán los colaboradores de la Oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana.

Criterios de exclusión: No se excluyó a ningún colaborador (trabajan en la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana en la gestión actual con contrato vigente).

Muestra: Se trabajo con toda la población, es decir con los 16 colaboradores de la oficina de coorrdinación de la Municipalidad Distrital de Indiana.

Muestreo: Considerando el tamaño finito de la población, el investigador empleará una muestra censal a los 16 trabajadores de la de la oficina de coordinacion de la Muncialidad en estudio.

Unidad de analisis: Trabajadores que laboran en la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica de recolección de datos

La encuesta

Este estudio utiliza el cuestionario, que permite evaluar ambas variables a través de preguntas complejas y sencillas (Díaz, 2019). Esta técnica fue utilizada en cada variable, ayuda a identificar los datos correctos y conduce al estado actual de dichas variables.

Análisis documental

Proceso de exploración donde se adquiere y se extrae datos relevantes que contenga documentos de distintas fuentes bibliográficas, tal cuales serán ordenados, clasificados para después ser analizados por el investigador, considerando el propósito que persigue (Arias y Covinos, 2021).

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

El cuestionario

Esta herramienta es utilizada para poder medir variables, ya que ayuda a estandarizar y proporcionar un conjunto estandarizado de información (Díaz, 2019). Este cuestionario se conforma de dos partes con un total de 32 ítems (16 ítems para cada una de las variables) se medirá mediante una escala tipo Likert ambas con 5 puntos:

Validez

La validación determina la precisión con la que el cuestionario mide un hecho o problema encontrado (Zamanzadeh et al., 2015). Para la acción de validez del instrumento primero se realizan los instrumentos por cada variable de estudio, luego estos se hicieron llegar a tres especialistas; estos tres expertos se encargaron de observar si existen observaciones a mejorar.

Confiabilidad

Los resultados de un estudio en particular se consideran confiables cuando la validez es alta. Este término se usa a menudo cuando se desarrollan instrumentos o mediciones clínicas (Villasís et al., 2018).

3.5 Procedimientos

Comenzó con la implementación y desarrollo de los instrumentos para ser validados por los expertos, seguido de una visita a la oficina de la oficina de coordinación de la MDI; para obtener el permiso de usar la herramienta. Luego, se acordó el momento adecuado para la realización de la encuesta. La presente aplicación se realiza de manera general para obtener datos razonables que ayuden a lograr los objetivos del estudio, luego con los datos recopilados se realizó el análisis descriptivo e inferencial mediante el software SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos fueron procesados mediante Microsoft Excel 2016, y después llevados al Software estadístico SPSS versión 24, el mismo que nos permitió un adecuado procesamiento. Posteriormente, procesamos los datos, usando la estadística básica y descriptiva, en la cual se recabó información a través de tablas y figuras estadísticas. Finalmente, se pasó a interpretar los resultados, logrando permitir realizar las conclusiones y recomendaciones a cerca de las variables de estudio.

3.7 Aspectos éticos

Entre los muchos conceptos que podemos ofrecer, concluimos que el papel principal del participante en este estudio fue actuar como fuente de datos, y así se protegió la integridad, dignidad, confidencialidad de la información proporcionada (Yip et al., 2016).

En el transcurso del desarrollo de este trabajo, se respetaron y revisaron los lineamientos establecidos por el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, de acuerdo a las resoluciones de la Asamblea General. Estudio N° 0126-2017/UCV, que afirma que en el desarrollo de la investigación se respeten los principios de respeto a la integridad humana y autocontrol, búsqueda de la felicidad, justicia, honestidad, rigor científico, competencia y responsabilidad profesional y científica, y así mismo, se reconoce a cada autor que aporta material a la teoría.

IV. RESULTADOS:

4.1. Resultados descriptivos

V1: Variable clima organizacional

Tabla 1

Niveles de la variable clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	5	31.3%
Nivel Medio	7	43.8%
Nivel Alto	4	25.0%
Total	16	100%

Nota. En base a la muestra de estudio

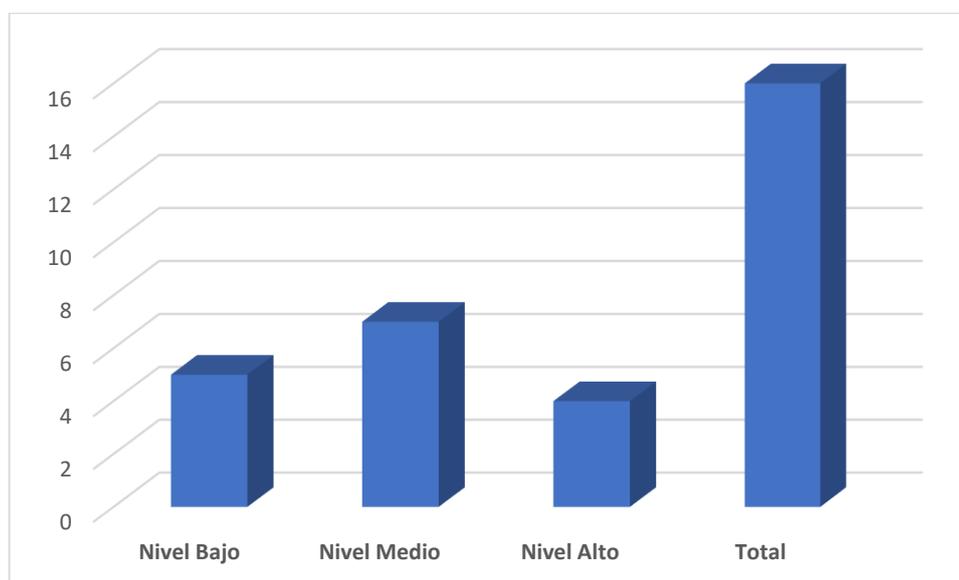


Figura 1 Niveles porcentuales de la variable clima organizacional

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 1 se aprecia, el nivel clima organizacional en el personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana. Presenta en un nivel bajo el 31.3%, en un nivel medio el 43.8% y en un nivel alto el 25%. Determinándose que el clima organizacional tiene un nivel medio (43.8%).

Dimensiones de la variable clima organizacional

Tabla 2

Niveles de la dimensión estructura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	5	31.3%
Nivel Medio	7	43.8%
Nivel Alto	4	25.0%
Total	16	100%

Nota. En base a la muestra de estudio

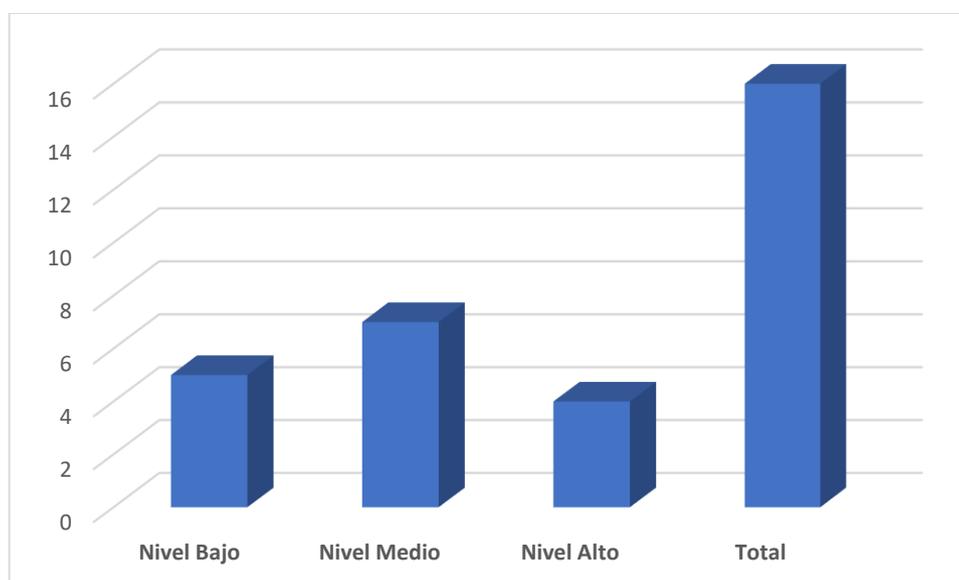


Figura 2 *Niveles porcentuales de la dimensión estructura*

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 2 se aprecia, el nivel de la dimensión estructura en el personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana. Presenta en un nivel bajo el 31.3%, en un nivel medio el 43.8% y en un nivel alto el 25%. Determinándose que la dimensión estructura tiene un nivel medio (43.8%).

Tabla 3

Niveles de la dimensión responsabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	5	31.3%
Nivel Medio	8	50.0%
Nivel Alto	3	18.8%
Total	16	100%

Nota. En base a la muestra de estudio

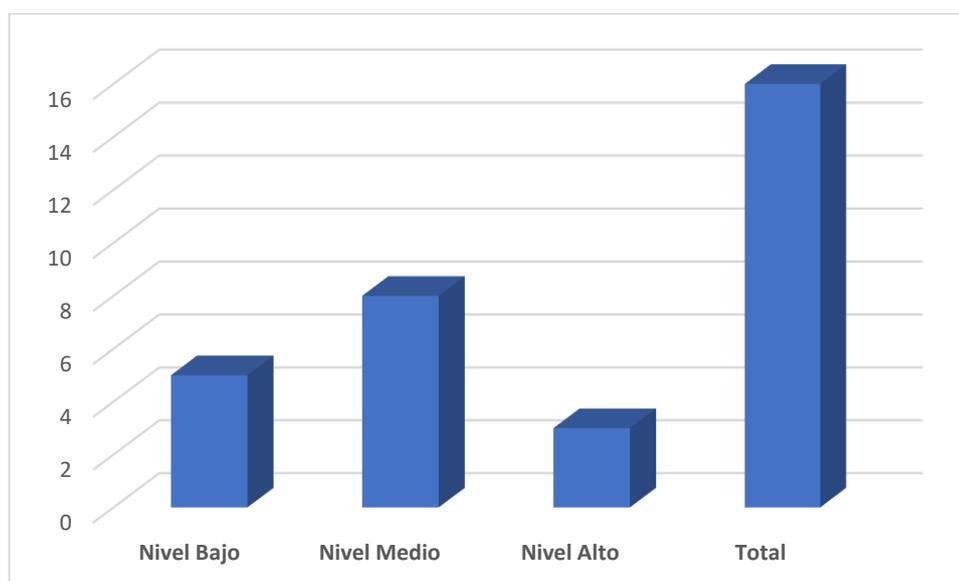


Figura 3 *Niveles porcentuales de la dimensión responsabilidad*

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 3 se aprecia, el nivel de la dimensión responsabilidad en el personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana. Presenta en un nivel bajo el 31.3%, en un nivel medio el 50.0% y en un nivel alto el 18.8%. Determinándose que la dimensión responsabilidad tiene un nivel medio (50.0%).

Tabla 4

Niveles de la dimensión cooperación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	5	31.3%
Nivel Medio	6	37.5%
Nivel Alto	5	31.3%
Total	16	100%

Nota. En base a la muestra de estudio

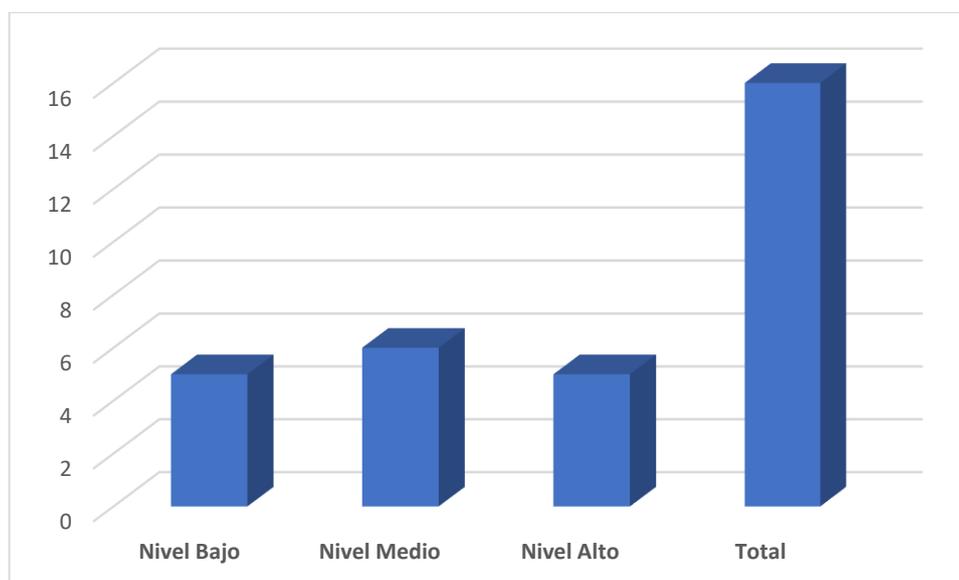


Figura 4 Niveles porcentuales de la dimensión cooperación

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4 se aprecia, el nivel de la dimensión cooperación en el personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana. Presenta en un nivel bajo el 31.3%, en un nivel medio el 37.5% y en un nivel alto el 31.3%. Determinándose que la dimensión cooperación tiene un nivel medio (37.5%).

Tabla 5

Niveles de la dimensión identidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	5	31.3%
Nivel Medio	7	43.8%
Nivel Alto	4	25.0%
Total	16	100%

Nota. En base a la muestra de estudio

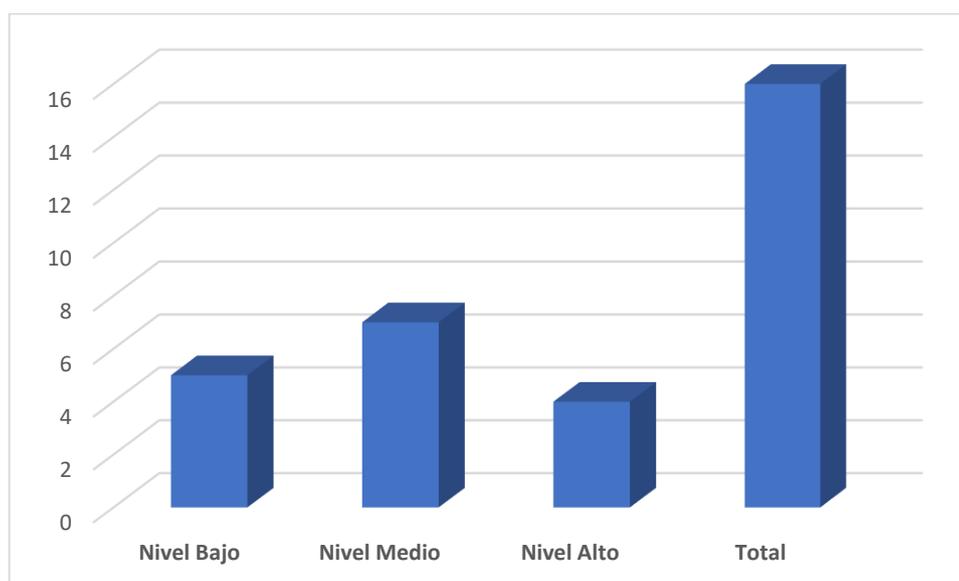


Figura 5 *Niveles porcentuales de la dimensión identidad*

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 5 se aprecia, el nivel de la dimensión identidad en el personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana. Presenta en un nivel bajo el 31.3%, en un nivel medio el 43.8% y en un nivel alto el 25.0%. Determinándose que la dimensión identidad tiene un nivel medio (43.8%).

V2: Variable desempeño laboral

Tabla 6

Niveles de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	5	31.3%
Nivel Medio	6	37.5%
Nivel Alto	5	31.3%
Total	16	100%

Nota. En base a la muestra de estudio

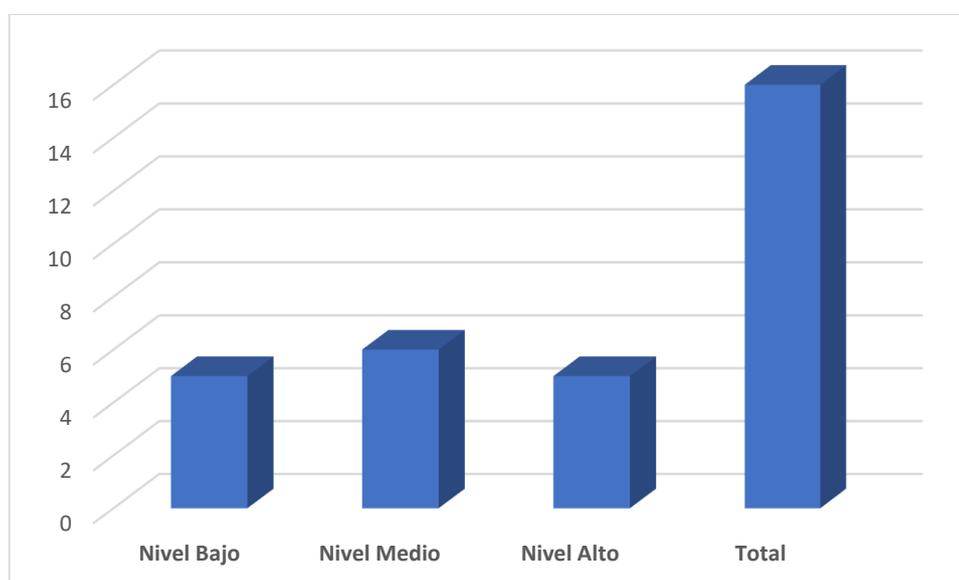


Figura 6 *Niveles porcentuales de la variable desempeño laboral*

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6 se aprecia, el nivel de desempeño laboral en el personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana. Presenta en un nivel bajo el 31.3%, en un nivel medio el 37.5% y en un nivel alto el 31.3%. Determinándose que el desempeño laboral tiene un nivel medio (37.5%).

Tabla 7

Niveles de la dimensión conocimiento del puesto

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	9	56.3 %
Nivel Medio	2	12.5%
Nivel Alto	5	31.3%
Total	16	100%

Nota. En base a la muestra de estudio

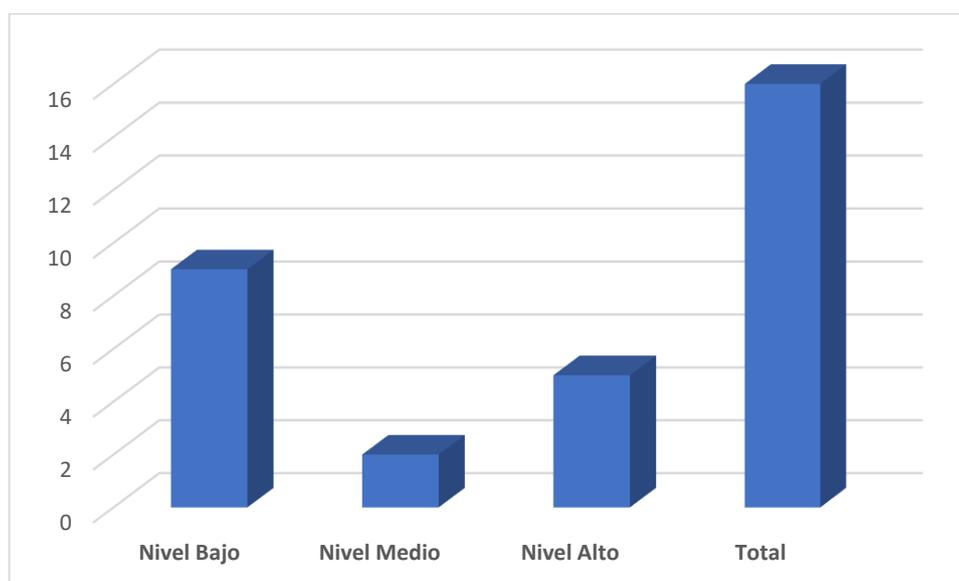


Figura 7 *Niveles porcentuales de la dimensión conocimiento del puesto*

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7 se aprecia, el nivel de la dimensión conocimiento del puesto en el personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana. Presenta en un nivel bajo el 56.3%, en un nivel medio el 12.5% y en un nivel alto el 31.3%. Determinándose que la dimensión conocimiento del puesto tiene un nivel bajo (56.3%).

Tabla 8

Niveles de la dimensión característica de la tarea

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	5	31.3%
Nivel Medio	6	37.5%
Nivel Alto	5	31.3%
Total	16	100%

Nota. En base a la muestra de estudio

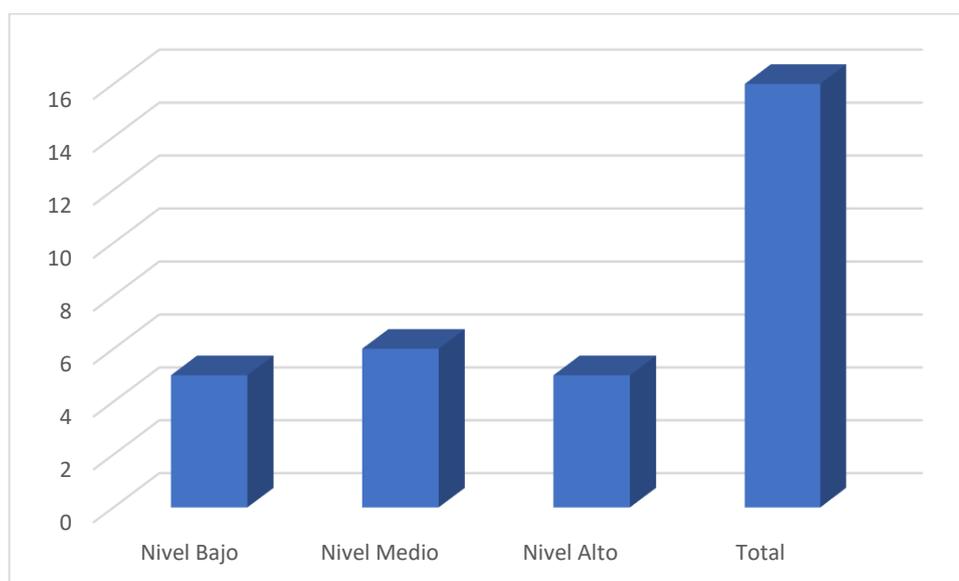


Figura 8 *Niveles porcentuales de la dimensión característica de la tarea*

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8 se aprecia, el nivel de la dimensión característica de la tarea en el personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana. Presenta en un nivel bajo el 31.3%, en un nivel medio el 37.5% y en un nivel alto el 31.3%. Determinándose que la dimensión característica de la tarea tiene un nivel medio (37.5%).

Tabla 9

Niveles de la dimensión relaciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	7	43.8%
Nivel Medio	4	25.0%
Nivel Alto	5	31.3%
Total	16	100%

Nota. En base a la muestra de estudio

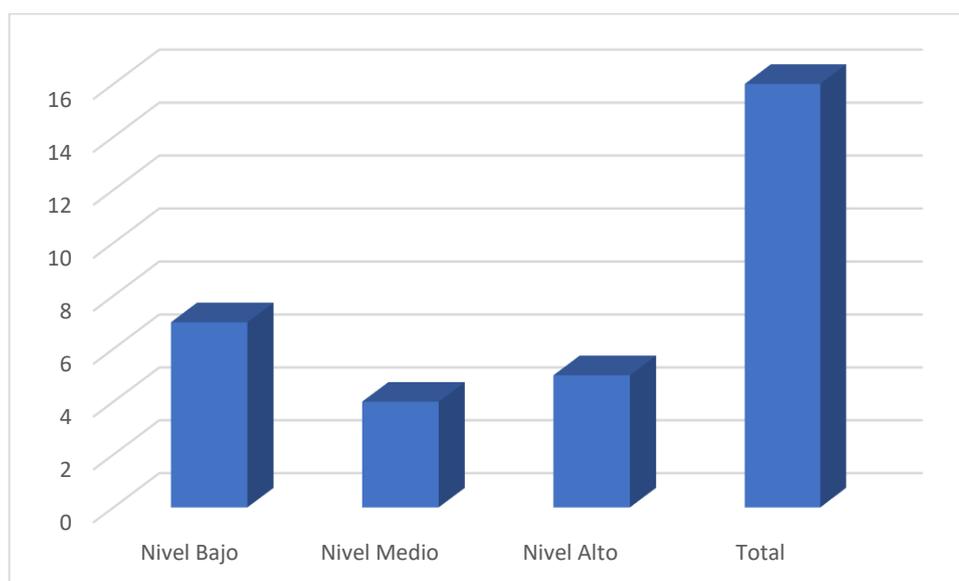


Figura 9 Niveles porcentuales de la dimensión relaciones

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9 se aprecia, el nivel de la dimensión relaciones en el personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana. Presenta en un nivel bajo el 43.8%, en un nivel medio el 25.0% y en un nivel alto el 31.3%. Determinándose que la dimensión relaciones tiene un nivel bajo (43.8%).

Tabla 10

Niveles de la dimensión creatividad e innovación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	6	37.5%
Nivel Medio	5	31.3%
Nivel Alto	5	31.3%
Total	16	100%

Nota. En base a la muestra de estudio

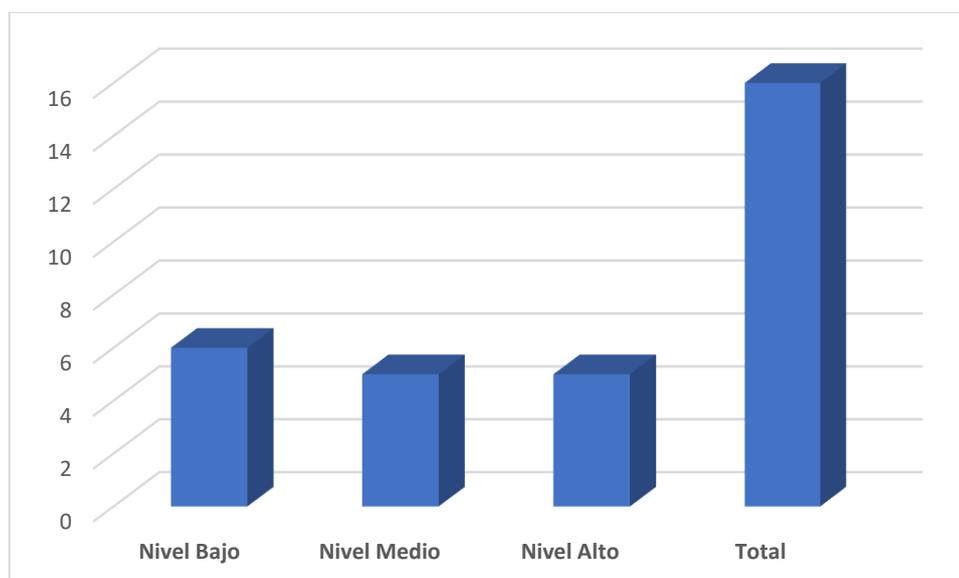


Figura 10 *Niveles porcentuales de la dimensión creatividad e innovación*

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 10 se aprecia, el nivel de la dimensión creatividad e innovación en el personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana. Presenta en un nivel bajo el 37.5%, en un nivel medio el 31.3% y en un nivel alto el 31.3%. Determinándose que la dimensión creatividad e innovación tiene un nivel bajo (37.5%).

4.2. Estadística Inferencial

Tabla 11

Prueba de normalidad de Shapiro-wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.933	16	0.273
Estructura	0.877	16	0.035
Responsabilidad	0.939	16	0.338
Cooperación	0.917	16	0.150
Identidad	0.922	16	0.184
Desempeño laboral	0.940	16	0.350
Conocimiento del puesto	0.887	16	0.050
Características de la tarea	0.900	16	0.082
Relaciones	0.915	16	0.139
Creatividad e innovación	0.907	16	0.105

Nota. En base al SPSS

Interpretación:

La Tabla 11 nos enseña la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, al tener una población menor de 50, analizamos a los 16 elementos, se pudo determinar que los niveles de significancia para ambas variables tanto clima organizacional como desempeño laboral y las dimensiones de ambas vienen a ser menores al 5% ($p < 0.05$), probándose que los datos no son normales (no paramétrica), se aplica la correlación de Rho de Spearman.

4.2.1 Correlación de hipótesis

Tabla 12

Hipótesis general

H0: No existe una influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

H1: Si existe una influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,008
	N		16	16
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
Sig. (bilateral)		,008	.	
N		16	16	

Nota. En base al SPSS

Interpretación:

La tabla 12, obtuvo con el Rho de Spearman, un coeficiente de 0.633 demostrando una correlación positiva moderada, con significancia mayor a 0.05, lo cual quiere decir que el clima organizacional no influye en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. Rechazándose la hipótesis alterna.

Tabla 13

Hipótesis específico 1

H0: No existe una influencia significativa de estructura en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

H1: Si existe una influencia significativa de estructura en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

		Estructura	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N	16	16	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		16	16	

Nota. En base al SPSS

Interpretación:

La tabla 13, obtuvo con el Rho de Spearman, un coeficiente de 0.743 demostrando una correlación positiva alta, con significancia menor a 0.05, lo cual quiere decir que la dimensión estructura influye en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. Aprobándose la hipótesis alterna.

Tabla 14

Hipótesis específico 2

H0: No existe una influencia significativa de responsabilidad en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

H1: Si existe una influencia significativa de responsabilidad en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

		Responsabilidad	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,081
	N	16	16	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,449**	1,000
Sig. (bilateral)		,081	.	
N	16	16		

Nota. En base al SPSS

Interpretación:

La tabla 14, obtuvo con el Rho de Spearman, un coeficiente de 0.449 demostrando una correlación positiva moderada, con significancia mayor a 0.05, lo cual quiere decir que la dimensión responsabilidad no influye en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. Rechazándose la hipótesis alterna.

Tabla 15

Hipótesis específico 3

H0: No existe una influencia significativa de cooperación en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

H1: Si existe una influencia significativa de cooperación en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

		Cooperación	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Cooperación	Coefficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	16	16	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,900**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	16	16		

Nota. En base al SPSS

Interpretación:

La tabla 15, obtuvo con el Rho de Spearman, un coeficiente de 0.900 demostrando una correlación positiva muy alta, con significancia menor a 0.05, lo cual quiere decir que la dimensión cooperación influye en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. Aprobándose la hipótesis alterna.

Tabla 16

Hipótesis específico 4

H0: No existe una influencia significativa de identidad en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

H1: Si existe una influencia significativa de identidad en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

		Identidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,110**
	N	16	16
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,110**
Sig. (bilateral)		,685	.
N		16	16

Nota. En base al SPSS

Interpretación:

La tabla 16, obtuvo con el Rho de Spearman, un coeficiente de -0.110 demostrando una correlación negativa muy baja, con significancia mayor a 0.05, lo cual quiere decir que la dimensión identidad no influye en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. Rechazándose la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN:

En este estudio, la herramienta de recopilación de datos se evaluó según los criterios de validez y confiabilidad y los resultados para la herramienta de cuestionario de clima organizacional y la variable desempeño laboral fueron 0,825 y 0,873, respectivamente, lo que indica un alto grado de confiabilidad para la recopilación de datos de la muestra, permitiendo continuar con la investigación.

En cuanto al objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

En la tabla 12, el resultado obtenido mediante el coeficiente Rho de Spearman, es de 0.633, esto nos presenta una moderada correlación positiva, con nivel de significancia superior a 0.05, lo que significa que el clima organizacional no influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana. De esta manera tenemos que rechazar la hipótesis alterna. Tal es el caso de Cercado y Gonzáles (2017) donde no se concuerda con los hallazgos de su tesis, ya que se encontraron con una significancia bilateral de 0.195, lo que indica que ambas variables tanto clima organizacional como satisfacción laboral no tienen ningún tipo de correlación.

Este resultado es consistente con Batlis (2019) se descubrió que hay un impacto negativo del clima organizacional en la satisfacción laboral, porque no da seguridad laboral a los trabajadores y no sienten que el entorno sea el adecuado, en resumen solo trabajan para generar ingresos. Un caso similar se registra en un estudio donde no hay conexión entre las dos variables, tal es el caso de Téllez (2018) que muestra en su resultado que no existe relación entre sus variables, la conclusión es que el clima organizacional no es un determinante en el desempeño de los empleados en la organización.

Gonzales, et al; (2021) En su revisión sistemática del clima organizacional en el sector público latinoamericano, en el análisis del artículo a nivel latinoamericano, encontraron que los problemas más comunes se manifestaron como insatisfacción, falta de comunicación y motivación, coincidiendo en que los resultados obtenidos en el análisis del artículo en la determinación del entorno normal de trabajo. Y el

20% un ambiente desfavorable, falta de relaciones, malas condiciones de trabajo y oportunidades de empleo.

Objetivo específico 1: Determinar la influencia de la estructura en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

La tabla 13, nos permito confirmar que existe influencia entre la estructura y el desempeño laboral, ya que se halló una significancia inferior a 0.05 y un coeficiente de 0.743, esto nos demuestra que existe conocimiento sobre la estructura y bases de la institución en estudio y a la vez tenemos una correlación positiva alta entre los empleados. Con esto concluimos a aprobar la hipótesis alterna.

Bohlander et al. (2018) Destacan que se debe considerar el análisis de las habilidades y talentos de los empleados para determinar si estos aspectos contribuyen al logro de las metas organizacionales, ya que el grado de desempeño va de la mano con la estrategia. Las políticas le permiten hacer ajustes y tomar decisiones al planificar el trabajo. Las decisiones sobre ciertos requisitos que son necesarios ayudan a reducir los conflictos que puedan interferir con el trabajo de los colaboradores.

Objetivo específico 2: Determinar la influencia de la responsabilidad en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

En la Tabla 14, se obtuvo mediante el Rho de Spearman un coeficiente de 0,449, este resultado nos muestra una correlación moderadamente positiva, con una significancia superior a 0,05, lo que significa que el aspecto responsabilidad no influye el desempeño laboral de los empleados de la mencionada municipalidad. De tal manera se concluye con rechazar la hipótesis alterna. Tal es el caso de Gonzales, et al., (2021) Cuando mencionan que los diferentes resultados de las metas propuestas tienen similitudes en cuanto al clima organizacional, porque se identifica al menos uno de los factores mencionados en el artículo, como insatisfacción, falta de comunicación y problemas para motivar a los empleados. Esto puede crear un ambiente agradable. De ello se deduce que todos tienen la

responsabilidad de implementar una estrategia para lograr los objetivos organizacionales y aumentar la productividad.

Objetivo específico 3: Determinar la influencia de la cooperación en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

En la tabla 15, pudimos confirmar la existencia de influencia entre la cooperación y el desempeño laboral, ya que nos encontramos con una significancia inferior a 0.05 y con un coeficiente de 0.900 llevándonos a obtener una correlación positiva muy alta. Con tal resultado se aprobó la hipótesis alterna. Al respecto, se puede indicar que una buena cooperación dentro de la organización es fértil para la conseguir los objetivos plasmados. Mientras que Chiavenato (2000) afirma que el desempeño de los empleados se mide por factores específicos y evaluaciones previas, algunas denominadas disciplina y comportamiento, cooperación, iniciativa, responsabilidad, juicio, desempeño, cuidado.

Sánchez (2020) Da resultados similares porque confirma el nivel óptimo de importancia, afirma que el desempeño laboral mejorará a partir de las habilidades blandas adquiridas por los compañeros de trabajo porque hay aspectos emocionales que afectan el desempeño laboral, y también enfatiza la importancia de la solidaridad y el trabajo en equipo que es coherente con valores porque la estructura es necesaria y priorizada en beneficio de la unidad.

Objetivo específico 4: Determinar la influencia de la identidad en el desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

En la tabla 16 nos encontramos con un coeficiente de -0.110, demostrándonos una correlación negativa muy baja y con una significancia superior a 0.05. Estos resultados nos indican que la dimensión identidad no influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de coordinación de la Municipalidad en estudio; con tal resultado llegamos a rechazar la hipótesis alterna. Es fundamental que los sub gerentes se ocupen cada día de involucrar a todos sus colaboradores en la identidad de la municipalidad para crear una organización eficaz, y pensar en los aspectos dinamizadores, ya que esto hará aflorar su pasión por lo que hacen;

Este es el modelo ideal a adoptar en este tipo de organización, que consiste en tratar al servidor de administrativo como una persona.

Pozada (2018) Se realizó en Lima, centrándose en la descripción del clima organizacional en una entidad pública, y dio como resultado una percepción negativa del clima organizacional, con una opinión desfavorable de los compañeros de trabajo alcanzando el 64%, lo que el autor cree que está muy relacionado con la gestión que fue considerada negativa y fue un determinante de la percepción.

Cabe señalar que la principal limitación de este estudio es el tamaño de la muestra Sin embargo, esta limitación no afecta los resultados y basto para realizar un análisis estadístico y sacar conclusiones válidas.

Palacios (2019) Un estudio de administradores en un departamento de salud pública en Manabí, Ecuador, encontró que un clima organizacional positivo se asoció con niveles moderados a altos de desempeño laboral, investigación que contribuye directamente a las estrategias de crecimiento proporcionadas por el ambiente laboral. En las instituciones públicas, el reconocimiento del trabajo de los patrones y las funciones de los colaboradores, que se refiere a la valoración de los afiliados en el lugar donde desarrollan sus actividades laborales.

VI. CONCLUSIONES:

1. Se logró determinar que no existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores mediante la prueba de Rho Spearman con una correlación positiva moderada de 0.633 en la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.
2. Se identificó que existe una relación significativa entre estructura y desempeño laboral de los trabajadores mediante la prueba de Rho Spearman con una correlación positiva alta de 0.743 en la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.
3. Se analizó que no hay existencia de una relación significativa entre responsabilidad y desempeño laboral de los trabajadores mediante la prueba de Rho Spearman con una correlación positiva moderada de 0.449 en la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.
4. Se logró establecer la existencia de una correlación positiva muy alta entre la cooperación y desempeño laboral de los trabajadores mediante la prueba de Rho Spearman con correlación de 0.900 en la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.
5. Se logró identificar que no existe relación alguna entre la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores mediante la prueba de Rho Spearman con una correlación negativa muy baja de -0.110 en la oficina de coordinación de la municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

VII. RECOMENDACIONES:

1. Ambas variables, tanto el ambiente organizacional como el desempeño laboral de los empleados de la Oficina de Coordinación de la MDI, deben evaluarse de manera continua.
2. Una acotación muy fundamental es implementar lineamientos en el área de trabajo de cada área dentro de la Municipalidad Distrital de Indiana con la finalidad de lograr un máximo nivel en desempeño del trabajo y de esa manera poder alcanzar a los objetivos y metas de la MDI.
3. Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Indiana deben participar voluntariamente en las diversas actividades que se puedan realizar dentro y fuera de la municipalidad.
4. Se debe hacer recomendaciones en la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana como impulsar actividades de inclusión social; también inculcar valores dentro de la organización y fortalecer los valores con la finalidad de crear relación interactiva entre los empleados.
5. Se recomienda a la municipalidad, para una buena gestión, emitir lineamientos para evaluar el desempeño de los empleados administrativos internamente, tanto en selección de personal e inserción laboral según perfil, porque los resultados muestran lagunas en la búsqueda del rendimiento óptimo.

REFERENCIAS

- Abun, D., Menor, R., Catabagan, N., Magallanes, T. y Ranay, F. (2021). Organizational Climate and Work Engagement of Employees of Divine Word Colleges in Ilocos Region, Philippines. <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=266082064082025029086017101085004000101015002033002030090080113006070084106067022007029026017010047102021127110014016073105000104082030064006069093028125079097085096022035041112092020120092010096091124099089004122083084117031069093091006125004018126098&EXT=pdf&INDEX=TRUE>
- Alvarez, F. (2015). IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS: VALUACIÓN, VARIABLES, RIESGOS Y ESCENARIOS TECNOLÓGICOS. <https://archivo.cepal.org/pdfs/GuiaProspectiva/Alvarez2015Implementacion.pdf>
- Apancho, G. y Condori, K. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, hospital regional Honorio Delgado Arequipa 2016. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2357>
- Apud, E. (2021). Una mirada sistémica al puesto de trabajo. http://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/download/4337/4226
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Balakumar, P, Mohammed, M y Jagadeesh, G. (2014). The critical steps for successful research: The research proposal and scientific writing. https://www.researchgate.net/profile/Gowraganahalli_Jagadeesh/publication/225045119_The_basic_concepts_of_scientific_research_and_communication/links/58fa3db7aca2723d79d60db3/The-basic-concepts-of-scientific-researchand-communication.pdf
- Batlis, N. (2019). The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, and Propensity to Leave. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.1980.12062970>

- Bautista, C., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/1417/1788
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res* **18**, 399.
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740>
- Bohlander, G., Senll, S., & Morris, S. (2018). Administracion de recursos humanos.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017
- Cardona, D., Lamadrid, J. y Brito, C. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6832764.pdf>
- Caballero, S. y Vásquez, L. (2021). Estrés laboral y desempeño laboral de los conductores en la Empresa de Transportes y Turismo Cajamarca S.A., Moyobamba 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58895>
- Cercado, K. y Gonzales, K. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2016.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/736/Kelita_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chavez, S. y Galindo, E. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73819>

- Chanduvì, S. (2020). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40072>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C. y Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings.
https://www.researchgate.net/profile/Chao-Miao/publication/324799221_Relative_Importance_of_Major_Job_Performance_Dimensions_in_Determining_Supervisors%27_Overall_Job_Performance_Ratings/links/5aeaf9b1aca2725dabb65e7d/Relative-Importance-of-Major-Job-Performance-Dimensions-in-Determining-Supervisors-Overall-Job-Performance-Ratings.pdf?origin=publication_detail
- Conexión ESAN, (2015).
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional>
- Correa, J., Ledesma, J. y Peñaherrera, F. (2019). Importancia de la innovación y creatividad en el desarrollo de productos.
https://web.archive.org/web/20200208082018id_/http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/download/122/192
- Díaz, D. (2019) CLIMA LABORAL SEGÚN EL MODELO DE LITWIN Y STRINGER APLICADO A LA EMPRESA MOLIPERÚ EN LA CIUDAD DE CHICLAYO 2018.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL_DiazGavidiaDante.pdf
- Diaz, V. (2019). Influence of the questionnaire design in self-administered surveys.
https://www.researchgate.net/publication/334764479_Influence_of_the_questionnaire_design_in_self-administered_surveys

- Díaz, R., Navajas, V. y Casas, J. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431920301833>
- Diccionario Economía. (Domingo, febrero 07, 2016). Artículo ¿Qué es el conocimiento del trabajo?
<https://diccionarioeconomia.blogspot.com/2016/02/que-es-el-conocimiento-del-trabajo.html>
- Fauzi, F., Ilyas, G., Nawawi, N., Usman, J., Yusriadi, Y., Kurniawan, R., y Ivana. (2021). Effect of service quality and product knowledge on customer loyalty through customer satisfaction at bank BTPN makassar branch. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore, March 7-11, 2021*
<http://www.ieomsociety.org/singapore2021/papers/1273.pdf>
- Ganga, f., Piñones, M. y Saavedra, L. (2015). Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión.
<http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>
- González, A., Manríquez, C., y Venegas, M. (2014). Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal. *Ciencia & trabajo*.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/329>
- Jaramillo, I. (06 de Mayo de 2016). Menos del 10% de trabajadores de América Latina considera que tiene un empleo ideal.
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/menos-del-10-de-trabajadores-de-america-latina-considera-que-tiene-un-empleo-ideal>
- Jaqui, O. (2018). ELABORACIÓN DEL DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO BAJO UN MODELO BASADO EN COMPETENCIAS PARA UNA EMPRESA DEDICADA A LA FABRICACIÓN DE ATAÚDES EN EL AÑO 2018.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14374/Olinda%20Mar%20Jaqui%20Mar%20adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Kirilo, C., Abe, J., Lima, L., Lozano, L., Nogueira, M., Oliveira, C. y Nakamatsu, K. (2018). Organizational Climate Assessment Using the Paraconsistent Decision Method.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050918306835>
- Lam, Y. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacist.
https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/62/1/62_e12079/_pdf/-char/ja
- Mena, K. (2021). Clima Organizacional en Empresas Públicas: Una Revisión Sistemática.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66051>
- Omotunde, O. (2022). Self-Efficacy and Job Performance of Librarians in University Libraries in Nigeria.
<https://doi.org/10.1080/10572317.2022.2035887>
- Palacios Molina, D. L. (2019). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pozada Samamé, J. I. (2018). Clima organizacional en el área administrativa de una entidad pública.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/20358>
- Préstamo, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction.
https://www.researchgate.net/publication/342160900_The_influence_of_organizational_commitment_on_employees%27_job_performance_The_mediating_role_of_job_satisfaction
- Ramirez, L. (2019). Relaciones interpersonales en el ámbito laboral.
<https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones+interpersonales+en+el+%E1mbito+laboral.pdf?sequence=2>
- Ramírez, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008

- Rodriguez, M. (2018). Desarrollo, Creatividad e Innovación I. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1509/71%20DESARROLLO,%20CREATIVIDAD%20E%20INNOVACION%20I.pdf?sequence=1>
- Sanchez Bazan, I. J. (2020). LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ETRAL SAC EN LA CIUDAD DE TRUJILLO. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/25296>
- Segredo, A., García, A., León, P. y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>
- Seng, L. y Arumugam, T. (2017). Financial reward and motivation toward employee job performance in the hospitality industry in Klang Valley. https://ejbm.sites.-apiit.edu.my/files/2018/05/Paper5_Financial_Reward_And_Motivation_Toward_Employee_Job_Performance_In_The_Hospitality_Industry_In_Klang_Valley.pdf
- Shobaki, A., Mazen J., Naser, A., Samy, S., Amuna, A., Youssef M., Talla, E. y Suliman, A. (2018). The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff. <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/355>
- Thanh, T., Vu, T., Nguyen, N., Nguyen, D., Zaman, M. y Chi, H. (2020). ¿How does hotel employees' satisfaction with the organization's COVID-19 responses affect job insecurity and job performance? <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09669582.2020.1850750>
- Tellez, G. (2018). Clima organizacional relacionado al desempeño laboral del personal del Centro de Salud Natividad, Tacna-2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32997/tellez_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/560/897>

Yip, C., Reena, L., y Leong, B. (2016). Legal and ethical issues in research. Indian Journal of Anaesthesia.

https://www.researchgate.net/publication/308133878_Legal_and_ethical_issues_in_research

Zamanzadeh, V., Ghahramanian, A., Rassouli, M., Abbaszadeh, A., Alavi, H. y Nikanfar, A. (2015). Design and Implementation Content Validity Study: Development of an instrument for measuring Patient-Centered Communication.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4484991/pdf/jcs-4-165.pdf>

Zumaeta, J. (20 de agosto de 2018). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño.

<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboralmuy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE LIKERT
CLIMA ORGANIZACIONAL	Son las diversas características que se puedan mostrar en un entorno de trabajo, pueden ser percibidas directa o indirectamente por los empleados de una organización en particular. Este factor incide en la conducta laboral y es una variable intermedia que se mueve entre los sistemas organizacionales y el comportamiento individual (Segredo et al., 2017).	Será medida mediante la técnica de la encuesta a través de la aplicación de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos. Se desarrolló en función a las dimensiones.	ESTRUCTURA	- Percepción de los miembros acerca de las reglas, procedimientos, tramites y entre otras.	ORDINAL
			RESPONSABILIDAD	- Responsabilidad laboral. - Autonomía en la toma de decisiones	
			COOPERACION	- Apoyo mutuo. - Apoyo de los altos mandos.	
			IDENTIDAD	- Identificación con su centro de trabajo. - Comparte sus objetivos personales con los demas trabajadores.	
DESEMPEÑO LABORAL	Comprende con las actividades que realizan los trabajadores para lograr resultados. Además, el trabajo incluye los actos destinados para desempeñar funciones laborales y realizar otras actividades que agregan valor. Es la forma en el que los trabajadores cumplen con las demandas del trabajo (Boada, 2019).	Será medida mediante la técnica de la encuesta a través de la aplicación de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos. Se desarrolló en función a las dimensiones.	CONOCIMIENTO DEL PUESTO	- Conocimiento del trabajo. - Habilidades técnicas.	ORDINAL
			CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA	- Actitudes al trabajo. - Calidad del trabajo.	
			RELACIONES	- Trabajo en equipo.	
			CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	- Creatividad en la labor.	

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Clima Organizacional

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
--------------------------------------	---------------------------	---	------------------------	-----------------------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Estructura						
1	¿Conoce con claridad la estructura organizativa de la municipalidad?					
2	¿Considera que los demás colaboradores trabajan adecuadamente siguiendo las reglas y procedimientos establecidos?					
3	¿Su jefe o supervisor muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?					
4	¿Cree que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en esta institución?					
Dimensión: Responsabilidad						
5	¿Se siente comprometido con su trabajo?					
6	¿Considera que tiene la capacidad de tomar buenas decisiones en lo laboral?					
7	¿Se encuentra disponible siempre que lo necesiten para realizar actividades extras de la municipalidad?					
8	¿Presenta iniciativas personales en beneficio de la municipalidad?					
Dimensión: Cooperación						
9	¿Recibe el apoyo y la confianza de parte de los demás colaboradores?					
10	¿El apoyo que le brindan los demás colaboradores; es lo esperado?					
11	¿Su supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?					
12	¿Considera que en la municipalidad se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados?					
Dimensión: Identidad						
13	¿Se siente identificado con esta municipalidad?					
14	¿Comparte sus objetivos con los demás colaboradores?					
15	¿Los objetivos de la institución reflejan sus intereses?					
16	¿Cree que los demás colaboradores se sienten identificados con la municipalidad?					

Cuestionario Desempeño Laboral

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca 1	Casi nunca 2	En ocasiones 3	Casi siempre 4	Siempre 5
------------	-----------------	-------------------	-------------------	--------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Conocimiento del puesto						
1	¿Considera que cuenta con los conocimientos necesarios para realizar su labor?					
2	¿Considera que cuenta con las habilidades necesarias para realizar su labor?					
3	¿Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por su jefe o supervisor?					
4	¿Está de acuerdo con las funciones que realiza dentro de la municipalidad?					
Dimensión: Características de la tarea						
5	¿Es un colaborador que realiza sus funciones en el menor tiempo posible y con menos recursos?					
6	¿Su trabajo genera satisfacción a su jefe o supervisor?					
7	¿Considera que le otorgan la recompensa adecuada por el trabajo que realiza?					
8	¿Se siente a gusto con las funciones que realiza dentro de la municipalidad?					
Dimensión: Relaciones						
9	¿Cuándo trabaja en equipo, suele realizar una buena labor?					
10	¿Considera que interactúa adecuadamente con los demás colaboradores?					
11	¿La relación con su jefe o supervisor es buena?					
12	¿El ambiente en el trabajo es el adecuado para realizar sus funciones?					
Dimensión: Creatividad e innovación						
13	¿Es creativo al momento de desempeñar sus funciones?					
14	¿Ha tenido la oportunidad de innovar en su trabajo?					
15	¿La municipalidad le permite aplicar soluciones creativas en el desarrollo de sus funciones?					
16	¿Tiene la capacidad de detectar problemas en su entorno profesional?					

Anexo 03. Base de datos

Base de datos de clima organizacional

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	TOTALD1	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	TOTALD2	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	TOTALD3	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	TOTALD4	PUNTAJE 1
1	4	4	5	3	16	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	4	3	2	3	12	58
2	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	4	4	3	4	15	69
3	3	4	4	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	4	3	4	3	14	56
4	5	4	3	4	16	4	4	4	3	15	4	5	3	3	15	4	3	4	3	14	60
5	5	5	3	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	3	3	3	13	71
6	5	1	5	5	16	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	4	3	3	4	14	68
7	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	59
8	4	3	4	5	16	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	4	4	4	3	15	68
9	3	3	4	5	15	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	3	3	3	5	14	62
10	5	2	2	3	12	4	4	2	3	13	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	51
11	2	3	3	3	11	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	4	3	4	5	16	59
12	3	3	2	4	12	5	3	4	4	16	4	3	2	3	12	5	4	2	3	14	54
13	5	4	4	5	18	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	4	3	3	3	13	69
14	5	3	4	4	16	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17	4	3	3	5	15	66
15	2	2	3	3	10	4	4	4	5	17	4	4	4	2	14	5	3	3	3	14	55
16	5	3	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	3	4	4	14	72

Base de datos de desempeño laboral

ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	TOTALD5	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	TOTALD6	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	TOTALD7	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	TOTALD8	PUNTAJE 2
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	2	3	5	14	61
5	5	5	5	20	4	5	4	4	17	5	4	5	3	17	3	3	2	4	12	66
4	4	5	3	16	5	4	3	3	15	3	5	4	3	15	3	2	3	5	13	59
3	3	4	3	13	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14	53
5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	3	3	3	5	14	73
5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	3	2	3	3	11	69
4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	60
5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	3	5	4	17	5	3	3	5	16	72
4	4	5	5	18	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	2	3	3	12	63
3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	5	14	52
4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	4	4	4	3	15	3	3	2	4	12	57
3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	4	2	3	3	12	53
5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	3	4	4	16	3	3	3	4	13	68
4	4	5	3	16	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	59
4	5	4	3	16	3	4	5	4	16	4	3	3	4	14	3	3	2	4	12	58
5	5	5	3	18	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	3	2	4	4	13	70

Anexo 04. Confiabilidad de instrumentos

Variable clima organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	16

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
ÍTEM 01	4,06	1,124	16
ÍTEM 02	3,25	1,000	16
ÍTEM 03	3,69	,946	16
ÍTEM 04	4,06	,854	16
ÍTEM 05	4,56	,512	16
ÍTEM 06	4,13	,719	16
ÍTEM 07	4,06	,772	16
ÍTEM 08	4,06	,854	16
ÍTEM 09	4,25	,577	16
ÍTEM 10	4,38	,619	16
ÍTEM 11	4,13	,885	16
ÍTEM 12	3,81	1,047	16
ÍTEM 13	3,94	,574	16
ÍTEM 14	3,19	,403	16
ÍTEM 15	3,19	,655	16
ÍTEM 16	3,56	,814	16

Variable desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	16

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
ÍTEM 17	4,19	,750	16
ÍTEM 18	4,38	,619	16
ÍTEM 19	4,50	,632	16
ÍTEM 20	3,94	,854	16
ÍTEM 21	3,88	,619	16
ÍTEM 22	4,19	,750	16
ÍTEM 23	4,13	,957	16
ÍTEM 24	3,94	,772	16
ÍTEM 25	4,13	,806	16
ÍTEM 26	3,88	,806	16
ÍTEM 27	4,13	,719	16
ÍTEM 28	3,81	,750	16
ÍTEM 29	3,38	,619	16
ÍTEM 30	2,63	,500	16
ÍTEM 31	3,00	,632	16
ÍTEM 32	4,00	,816	16

Anexo 05. Dimensiones de las variables



Figura 11: Dimensiones de clima organizacional



Figura 12: Dimensiones de desempeño Laboral

Anexo 06. Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: **SANTOS DÍAZ PABLO ARNULFO**

Institución donde labora: **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Especialidad: **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Autor (s) del instrumento (s): **CHRISTIAN RUCOBA PINEDO**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						
						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

50

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chimbote, 19 de Abril de 2022


PABLO A. SANTOS DÍAZ
 REGISTRO ÚNICO DE COLEGIACIÓN
 C.O.P. N° 0492

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: SANTOS DÍAZ PABLO ARNULFO

Institución donde labora: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Especialidad: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): CHRISTIAN RUCOBA PINEDO

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						
						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

50

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chimbote, 19 de Abril de 2022



PABLO A. SANTOS DÍAZ
REGISTRO ÚNICO DE COLEGACIÓN
C.I.A.D. N° 0487

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: AVILA ALCALDE YESENIA MARGOT

Institución donde labora: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Especialidad: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): CHRISTIAN RUCOBA PINEDO

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

50

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chimbote, 19 de Abril de 2022

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: AVILA ALCALDE YESENIA MARGOT

Institución donde labora: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Especialidad: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): CHRISTIAN RUCOBA PINEDO

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

50

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chimbote, 19 de Abril de 2022

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: CHÁVEZ VERA KERWIN JOSÉ

Institución donde labora: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Especialidad: DOCTOR EN GERENCIA

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): CHRISTIAN RUCOBA PINEDO

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

50

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chimbote, 19 de Abril de 2022

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: CHÁVEZ VERA KERWIN JOSÉ

Institución donde labora: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Especialidad: DOCTOR EN GERENCIA

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): CHRISTIAN RUCOBA PINEDO

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

50

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chimbote, 19 de Abril de 2022

Firma

Anexo 07. Autorización de encuesta



Municipalidad Distrital de Indiana
Creada mediante ley N° 13780
Del 21 de diciembre de 1961



“Año del Fortalecimiento de la soberanía Nacional”

Iquitos, 02 de mayo de 2022

Señores:
Escuela de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Chimbote

A través del presente, Yo, Hernan Panduro Tapullima, identificado con DNI N° 05299915, representante de la Municipalidad Distrital de Indiana con el cargo de Teniente Alcalde - Regidor, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Christian Rucoba Pinedo.

Está autorizado para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022.

Sí No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo.

Sí No

Lo que le manifiesto para los fines pertinentes, a solicitud del interesado.

Atentamente,

HERNAN PANDURO TAPULLIMA
Regidor - Alcalde (e)

Firma y Sello

Sede Central: MLC. San José S/N, Indiana-Maynas Loreto
Oficina de Coordinación Iquitos: Calle Yavari N° 1244 2do Piso
RUC N° 20178698843



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina de coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022", cuyo autor es RUCOBA PINEDO CHRISTIAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE DNI: 003058624 ORCID 0000-0003-2842-2099	Firmado digitalmente por: KJCHAVEZVE el 25-07- 2022 09:36:19

Código documento Trilce: TRI - 0355110