



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal de
la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Asencios Guardia, Rosa Yinelzie (orcid.org/0000-0003-1811-6135)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Con todo mi cariño y amor para mis padres y hermanos, porque han hecho todo en la vida para que logre mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, y para todos los que me acompañaron y guiaron en este camino.

Agradecimiento

A Dios, por haberme dado la fuerza de culminar con éxito esta etapa de mi vida, porque él, representa la fuente de inspiración más grande para seguir adelante.

A mis padres y hermanos, que me dieron la fuerza necesaria y creyeron siempre en mí y en lo que podría lograr; gracias a ellos soy lo que soy ahora, por su apoyo incondicional.

También agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, especialmente al Dr. Chávez Vera, Kerwin José por su dedicación, y por compartirnos su conocimiento y experiencia que quedaran grabados en mi mente.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIA.....	40
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1 Variable Clima organizacional	22
Tabla 2 Dimensión Estructura	23
Tabla 3 Dimensión Comunicación	24
Tabla 4 Dimensión Liderazgo	25
Tabla 5 Variable Desempeño laboral.....	26
Tabla 6 Dimensión Productividad	27
Tabla 7 Dimensión Competencias	28
Tabla 8 Dimensión Satisfacción laboral.....	29
Tabla 9 Correlación del clima organizacional y desempeño laboral.....	30
Tabla 10 Correlación del clima organizacional y productividad.....	31
Tabla 11 Correlación entre el clima organizacional y competencias	32
Tabla 12 Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.....	33

Índice figuras

Figura 1 Diagrama de diseño de investigación.....	15
Figura 2 Variable Clima organizacional	22
Figura 3 Dimensión Estructura	23
Figura 4 Dimensión Comunicación	24
Figura 5 Dimensión Liderazgo.....	25
Figura 6 Variable Desempeño laboral	26
Figura 7 Dimensión Productividad.....	27
Figura 8 Dimensión Competencias.....	28
Figura 9 Dimensión Satisfacción laboral	29

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022; su metodología corresponde al carácter aplicado, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con nivel descriptivo, correlacional y transversal. La población la conformaron 110 trabajadores de la entidad de los cuales se tomó como muestra a 86 individuos. Para la recolección de datos se aplicó dos cuestionarios concernientes a la variable clima organizacional y desempeño laboral, por medio de un instrumento llamado cuestionario, los resultados que se obtuvieron fueron procesados en el software SPSS 25, mostrados en gráficos y tablas para su respectiva discusión. Concluyendo así, la existencia de una correlación, positiva y considerable entre ambas variables; se recomienda impulsar el crecimiento profesional de sus colaboradores, a través del reconocimiento por el gran trabajo que desempeñan, además de motivarlos por medio de una remuneración justa y de mostrar estabilidad laboral para que se sientan seguros y puedan desempeñar con entusiasmo y actitud sus labores.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, motivación.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the Organizational Climate and the Labor Performance of the personnel of the Provincial Municipality of Huari, Ancash - 2022; Its methodology corresponds to the applied character, with a quantitative approach, non-experimental design, with a descriptive, correlational and transversal level. The population was made up of 110 workers of the entity of which 86 individuals were taken as a sample. For data collection, two questionnaires concerning the variable organizational climate and work performance were applied, through an instrument called a questionnaire, the results obtained were processed in the SPSS 25 software, shown in graphs and tables for their respective discussion. Thus concluding, the existence of a positive and considerable correlation between both variables; It is recommended to promote the professional growth of its collaborators, through recognition for the great work they do, in addition to motivating them through fair remuneration and showing job stability so that they feel safe and can carry out their work with enthusiasm and attitude.

Keywords: organizational climate, job performance, motivation

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, muchas organizaciones públicas y privadas buscan mayor satisfacción y un mejor rendimiento en los trabajadores, por ello, se considera al clima organizacional como el elemento fundamental y de gran relevancia en el comportamiento del personal, ya que influye directamente su rendimiento a la hora de realizar sus funciones, garantizando así, el cumplimiento de metas que se traza la organización.

A nivel internacional, el clima organizacional se vuelve cada vez más dominante y significativo en un escenario globalizado y con mayor capacidad competitiva, dado que del accionar y comportamiento de los trabajadores, dependerá en gran medida el éxito o fracaso de las organizaciones. Según Ugarte & Jackeline (2019) Para alcanzar un óptimo rendimiento en el trabajo, es indispensable generar condiciones favorables para que los empleados se encuentren motivados, confiados y seguros en su lugar de trabajo, favoreciendo de esta manera a la entidad en el cumplimiento de las metas establecidas. Además, Gaviria y López (2019) sostienen que, en las empresas colombianas, el liderazgo repercute positivamente tanto en la satisfacción laboral como en el entorno de trabajo, ambos factores repercuten en el óptimo desempeño laboral, por esta razón consideran al liderazgo un componente decisivo para una empresa u organización, ya que es el elemento primordial que influye en el actuar del equipo de trabajo, lo cual garantiza el alcance de la misión y visión definidas por la empresa.

Según Rivera et al., (2018) en las empresas de Nepal, no existe un buen desempeño laboral ni mucho menos un grado de satisfacción en el personal, así como también la falta de un ambiente de trabajo propicio para todos los colaboradores, puesto que, no basta solo con tener herramientas disponibles de trabajo, sino también de desarrollar diversos factores orientados al capital humano, como la motivación, labores en conjunto, remuneraciones, florecimiento de capacidades individuales y colectivas, o las continuas capacitaciones, es por ello que, los profesionales deben tener en cuenta estos factores para obtener un

desempeño eficiente y eficaz por parte de su personal, y así obtener mayor productividad en la empresa.

En un contexto nacional, también se hace hincapié en la relevancia del clima organizacional sobre la conducta de los trabajadores, ya que son quienes perciben de manera positiva o viceversa el avance de esta, y que a su vez son los responsables del logro de los objetivos fijados. Sapkota et al., (2019) es importante señalar que, cuando el ambiente de trabajo no es el adecuado, puede cambiar y dañar los resultados de las actividades de trabajo, por lo que, si estos problemas existen en la organización, se considera conveniente que los gerentes puedan prevenir o resolver las diversas problemáticas. Del mismo modo en Chiclayo, según estudios encontrados, el salario, las bonificaciones y el reconocimiento, son factores que permiten garantizar un buen desempeño laboral, por ello, el uso de estos elementos motivacionales influye en el comportamiento del recurso humano, por lo que su empleo resulta de gran importancia en cada empresa, en caso de no desarrollar estos factores, podrían afectar el desempeño, y por ende el rendimiento en la productividad. En los talleres, los resultados muestran que el 58 % de los ejecutivos actualmente creen que las estrategias de salud laboral pueden tener un impacto positivo en la retención. Haciendo referencia a investigaciones anteriores, el 81% de los peruanos que laboran, creen que el entorno laboral establecido por la empresa es importante y el cual influye directamente en su desempeño (Marroquín y Pérez, 2016).

A nivel local, en la Municipalidad Provincial de Huari, se manifiesta de forma constante quejas e inconformidades. Por motivo de un inadecuado clima organizacional; se observa en la entidad la inexistencia de un líder que promueva un trabajo en conjunto de todos los miembros, ya que es una de las piezas clave que determina el actuar de los colaboradores, además se percibe por parte del personal la creación de grupos que buscan sus intereses personales, también se observa la baja capacidad competitiva, lo que se genera demoras en las gestiones de trámites administrativos, ocasionando la acumulación de documentos y quejas por parte de los interesados, esto causa el poco interés a la hora de realizar las actividades, pues todo impacto de baja estima o rendimiento del personal depende mucho de cómo estos pueden ser tan eficientes en las

gestiones que realicen. Teniendo en cuenta los problemas mencionados anteriormente, considero que es necesaria una revisión sistemática de la Municipalidad Provincial de Huari para promover y crear un buen ambiente organizacional para que los empleados mejoren su trabajo diario.

La investigación afrontará la formulación del problema general ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022? A continuación, tenemos los problemas específicos a) ¿Cuál es la relación entre el clima Organizacional y la Productividad de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022?, b) ¿Cuál es la relación entre el clima Organizacional y las Competencias del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre el clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022?

El presente estudio se justifica a razón de conocer las causas de la problemática existente en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Huari, intentando mejorar el desempeño laboral para que el personal se desarrolle en un ambiente agradable y con la comodidad necesaria, para el cumplimiento de los objetivos. Como justificación teórica consideramos que el presente proyecto de investigación se justifica a razón de los aspectos teóricos referentes a cada variable y los modelos propuestos por los autores. El estudio de la justificación práctica será beneficioso para los funcionarios y supervisores de la de la Municipalidad provincia de Huari, ya que puede identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados, lo cual ayudará a mejorar las razones que impiden un buen ambiente de trabajo y su óptimo desempeño. El estudio de la justificación metodológica nos permitirá brindar herramientas de medición de estas dos variables, obteniendo datos viables y confiables, que también podrían aplicarse a otras instituciones del sector.

Por consiguiente, la investigación abordará como objetivo Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022. Del mismo modo se plantea los objetivos específicos a) Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Productividad de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022 b)

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y las Competencias del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022 c) Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

Los resultados recogidos de la investigación permitirán a la Municipalidad Provincial de Huari, lugar donde se realizará el presente estudio, conocer y adoptar las mejores alternativas para lograr mejorar el clima organizacional en el personal, lo cual permitirá obtener un mejor desempeño laboral (como consecuencia de establecer un óptimo clima organizacional).

Por último, la investigación plantea la hipótesis general: Existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022. Como hipótesis específicas a) Existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Productividad de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022 b) Existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y las Competencias del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022 c) Existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Es importante conocer los antecedentes, tanto internacionales como nacionales, ya que actúan de referencia para la presente investigación, estableciendo a continuación los estudios de diferentes autores con base en el Clima Organización y Desempeño laboral.

Como reseña internacional, Cedeño (2022) estudió la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral del personal del Gobierno autónomo del cantón Pedernales, Ecuador. El método trabajado fue descriptivo de modelo no experimental, el conjunto de estudio la constituyeron los 319 empleados que conforman la entidad, y como muestra se tomó a 174 trabajadores a los que se le realizó un cuestionario, para conocer los resultados se desarrolló el método de Escala de Likert, conociendo, por una parte, que, un 50% de los trabajadores reveló que en algunas ocasiones se percibe una buena relación laboral, de lo que

se puede concluir que, en el Municipio de cantón existen bajo desempeño, debido a la falta de un buen clima organizacional.

Jiménez (2021) el objeto de estudio le permitió conocer el alcance del clima organizacional frente al desempeño laboral que presentan los empleados del Municipio de Ambato. Siguió un lineamiento de análisis cuantitativo, correlacional, no experimental. Conformado por una población de 54 trabajadores del Municipio, de los que se tomó una muestra a 39 mujeres y 15 hombres a quienes se realizó una encuesta por medio del cuestionario. Para medir, conocer y determinar con seguridad de los resultados, se empleó el método de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultados viables 96% para la primera variable y 88% para la segunda. Concluyendo así, la gran repercusión que genera el clima organizacional sobre la variable dependiente en los servidores públicos de la entidad de Ambato.

Díaz (2019) en su artículo planteó como objetivo principal, reconocer la forma en que la cultura organizacional puede tener relevancia sobre el desempeño laboral de los empleados técnicos de los municipios de Chiapas, México. El estudio siguió una perspectiva cuantitativa, de análisis descriptivo, con modalidad transversal, los individuos a estudiar fueron 127 empleados de la entidad y como muestra se tomaron a 95 de los trabajadores, se empleó el cuestionario, para compilar los datos obtenidos, los resultados se consiguieron mediante el método de alfa de Cronbach y el estudio de la hipótesis, la cual es aprobada, teniendo un valor de importancia menor a 0.5. Por último, se concluye del presente estudio el nivel de influencia que existe entre ambas variables.

Alomia y Angulo (2019) su trabajo tuvo como objeto, determinar el valor del clima organizacional sobre la Organización de Grandes Superficies del Distrito de Buenaventura, Colombia, en el que utilizó una metodología inductiva con enfoque exploratorio. Asimismo, se conoce que la población y muestra la conformaron los 75 empleados de la organización, a quienes se realizó un cuestionario y la observación simple, además de la entrevista; los hallazgos se obtuvieron con una muestra estadística simple considerando un nivel de confianza del 99% y un margen de error del 10%, de lo que se concluye que, tener altos estándares para la calidad de los procesos y estructuras organizacionales le permite a la entidad,

integrar áreas para lograr objetivos y a su vez lograr mejorar las relaciones laborales.

Gualli (2019) tuvo como objeto de estudio conocer la repercusión del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón, Ecuador. El presente trabajo alcanzó una línea de estudio descriptivo correlacional, y considero como población a 150 individuos que laboran en entidad, teniendo una muestra de 108 quienes respondieron una encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento de medición, obteniendo como resultado un coeficiente de 0,468, con significancia de 0,000. Por lo tanto, se concluye que, dentro de la entidad existe gran incidencia entre las variables antes mencionadas, es decir, cuanto mayor sea el grado de percepción que tengan de su entorno donde laboran, mayor será su satisfacción y por ende su rendimiento.

A Nivel nacional, Alfaro (2022) en su trabajo tuvo como finalidad, conocer la conexión del Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados del municipio distrital de Sabandia en Arequipa, Perú. Desarrollo una metodología aplicativa, de enfoque no experimental, correlacional, transversal. Su población y muestra fue determinada por los 48 empleados de la Municipalidad. Asimismo, como instrumento de medición, empleo el cuestionario lo que permitió recabar datos confiables, en cuanto a los resultados, se utilizó el Rho de Spearman logrando un valor de $r = 0,736$ con un Sig. Bilateral de 0,000, siendo inferior a 0.05, por tanto, se evidencia una fuerte relación entre las variables en cuestión. Concluyendo así, que en el Municipio de Sabandia, el desarrollo de un buen entorno laboral, cumple un papel esencial para el desempeño laboral.

Pérez (2022) para su investigación planteo como objeto de estudio, conocer la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020. Teniendo como método un análisis descriptivo, nivel correlacional, diseño no experimental, desarrolló un cuestionario que se utilizó en los 67 trabajadores de la Municipalidad, cuyos resultados indicaron que, el Chi cuadrada de la hipótesis general es aceptada y que, coexiste una influencia valiosa entre ambas variables con referencia al personal que labora en el área de seguridad ciudadana de la

entidad, de ello se determina que, la condiciones del ambiente juega un rol fundamental para que el laborador experimente complacencia, por tanto puedan desempeñar mejor su laboral.

Asimismo, Montejo (2021) planteo aplicar el estudio de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Municipio Distrital de Luyando-Perú. Por lo que empleó una perspectiva cuantitativa, utilizando un modelo no experimental, con modalidad transversal. Además, se conoce que, la población la conformaron los 10 jefes de oficina y los 30 trabajadores de la institución, las muestras fueron iguales a la población, a quienes se le aplicó como herramienta de medición, el cuestionario. Finalmente, con los resultados hallados se demostró que, no existe una correspondencia relevante entre las variables que se estudiaron, con un valor bilateral de P-Valor $< 0,314$ y un factor de correlación de Pearson de $r = -0,355$. En consecuencia, se muestra una relación negativa baja entre el clima organizacional y el desempeño que muestran los colaboradores de la Municipalidad de Luyando.

Pacheco (2021) para la realización de su proyecto planteó como objeto de estudio, conocer la concordancia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021, con enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal, haciendo uso de un diseño no experimental. Asimismo, la población fue determinada por hombres y mujeres, teniendo como muestra a 30 colaboradores de la entidad a los que se realizó una encuesta por medio del cuestionario, logrando un resultado de correlación positiva $r = 0.745$ con $\text{Sig.} = 0.0000 < 0.05$, los cuales se lograron por medio de la técnica de Alfa de Cronbach. Por último, se determina que, ambas variables mantienen una correlación característica, de modo que se resuelve que, un buen ambiente laboral en la Fundación Bienestar Naval logrará una mayor eficiencia por parte de su personal.

Según, Cárdenas (2020) en su búsqueda planteo como objetivo, establecer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa-Perú. Para lo cual, siguió un estudio de tipo cuantitativo, con estudio correlacional, no experimental. Por otra parte, la población la constituyeron los 77 empleados de la entidad con un

muestreo aleatorio simple a los 64 trabajadores, a los que se realizó una encuesta por medio de cuestionarios. La prueba de Pearson realizada permitió conocer el valor de 0.447, obteniendo de ello un 95% de certeza para rechazar la hipótesis nula, concluye que, las variables en mención, se vinculan positivamente.

Referente a la variable clima organizacional, se fundamentan las siguientes teorías, según afirma Chiavenato (2018) la motivación de los participantes dentro de una organización, se ve reflejado por el desarrollo de su ambiente laboral, el cual es percibido por los trabajadores, como un componente crucial que determinante el accionar de los mismos.

Para Muñoz & Lombeida (2021) el clima laboral incluye uno de los factores decisivos que pueden afectar positiva o negativamente a la organización. El liderazgo gerencial debe ser integral y las políticas deben enfocarse en crear un ambiente de trabajo donde el compañerismo, la energía y la voluntad de trabajar sean los pilares de la industria, lo que se refleja en el actuar de los empleados. El ambiente de trabajo muchas veces se considera el segundo hogar de un empleado, ya que pasan ocho horas o más con otros talentos, por lo que es importante mantener relaciones donde el respeto y la consideración estén siempre presentes.

Los autores indican que, la política institucional debe estar orientada a la satisfacción y felicidad de los empleados, tratándolos como una fuerza laboral capaz de obtener los fines planteados por la empresa, por tanto, los jefes superiores deberían tomar como factores esenciales, los aumentos salariales graduales a corto y mediano plazo, ya estos mismos factores, tienen un impacto en la motivación de los trabajadores y su productividad, lo que genera una serie de beneficios para la industria a largo plazo (Muñoz & Lombeida, 2021).

Según Hernández et al., (2020) el entorno laboral es un concepto nuevo en el campo de la psicología industrial/organizacional, y su enunciación o uso varían entre los investigadores que lo estudian. Asimismo, para Donnelly et al., (2019) son las diversas características del entorno donde se trabaja y que a su vez, los empleados van observando directa o indirectamente, además de ello, se consideran fuerzas importantes que influyen en su comportamiento.

Abdelrahman & Louise (2018) menciona al clima organizacional como el entorno de innovación relacionado con el liderazgo transformacional en las grandes empresas, ya que estos dos elementos se han convertido en una importante herramienta, que permite a los inversionistas y gerentes garantizar la institución de un ambiente favorable para la innovación, el cual debe ser evaluado constantemente para mejorar sus resultados.

Para Bergmann et al., (2018) las percepciones individuales cumplen una función relevante, ya que, ayudan a alcanzar un clima organizacional óptimo, es decir, permiten mejorar las capacidades de cada uno de los miembros de la entidad. Además, los autores mencionan que son los integrantes de la organización quienes conocen y valoran las políticas y procedimientos de la empresa, dándole significado a sus percepciones.

El estudio de la variable clima organizacional, se hizo mediante las siguientes dimensiones: Estructura, comunicación y Liderazgo, Genesi et al., (202) mencionan a la Estructura organizativa como un concepto definido, descentralizado, con un enfoque de gestión del capital humano, una cultura organizativa y de gran adaptación al cambio. En toda organización se maneja un tipo de estructura organizativa, ya que, por medio de esta, se conocen los lineamientos y políticas a seguir, además se definen las responsabilidades de cada jefe de área y trabajador, al igual que las funciones que tienen cada uno de ellos, logrando con ello, tener un sistema coordinado y estructurado con respecto al entorno laboral.

Para Sanín y Salanova (2017) el comportamiento de los empleados también se determina por el tipo de estructura que se diseñe dentro de la entidad, la cual establece los lineamientos para encaminar una buena organización como son las políticas, las normas, y sobre todo designar a los jefes, que serán los líderes encargados de hacer cumplir de manera eficiente y eficaz sus labores.

Winkelhaus et al., (2022) describen a la comunicación, acción de transferir información o significado entre dos o más personas. Además, es una forma de comunicarse con los demás por medio de pensamientos y conocimientos ya sean propios o adquiridos. Una organización no puede existir o funcionar si no es

usada la comunicación; ya que, es uno de los factores que compone y sistematiza todas sus partes.

Ravitch y Carl, (2019) define a la comunicación, como el elemento clave que mantiene unidos a los miembros de una organización, generando mayor confianza, he interacción entre los mismos, logrando tener una mejor técnica de información que ayudara a desarrollar diferentes estrategias para la solución de problemas y el tomar las mejores decisiones. Para Saputra (2021) el intercambio de ideas permitirá a la organización alcanzar fácilmente los fines de esta, ya que la cantidad de información que se brinda ayuda al gerente a tomar decisiones.

Para Krijgsheld et al., (2022) el liderazgo no es más que el arte de influir en una persona o grupo de personas, para participar de forma consciente, con buena actitud y entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos planteados por el grupo de trabajo. Un buen líder, además de alentar a su personal a desarrollar un trabajo eficiente, asegura el bienestar de cada uno de ellos, lo que garantiza la confianza en su entorno laboral y obteniendo como resultado la aplicación máxima de sus capacidades.

Mohamed y Wang (2018) definen al liderazgo organizacional, como la cualidad directiva que posee un líder para influir en la conducta de su personal de manera efectiva posible, ya que afirman que, son quienes reflejan de manera positiva en el desempeño de tareas que se les han asignado como parte de su trabajo dentro de la entidad, obteniendo mayores resultados en el cumplimiento de sus funciones, alcanzando niveles altos de productividad para competir con otras empresas.

En referencia a la variable Desempeño Laboral, se fundamentan las siguientes teorías, Garay et al., (2021) define al desempeño laboral, como la consecuencia del esfuerzo propio que tiene una persona en su entorno laboral, mostrando así, el resultado de sus capacidades y destrezas, los cuales se obtienen a partir del grado de satisfacción que perciban, mejorando su trabajo de manera más eficiente y efectiva posible.

Es decir, el desempeño estará condicionado a una serie de factores que lo harán eficiente y eficaz para cumplimiento de los objetivos y metas que sean impuestos

en la organización o trazadas. Por ejemplo, por lo general los trabajadores felices son más productivos, la satisfacción que obtenga del trabajo lo hará ser eficiente y eficaz. Es decir, hay varios factores que son de mucha importancia para el desempeño productivo del personal de cada organización. Su análisis y búsqueda de esos factores ayudará a las organizaciones, gerentes, por con siguiente, hará que su talento humano sea más eficaz, proactivo. Para Garay et al., (2021) existen ciertos factores que determinan el buen desempeño laboral, entre los más relevantes se destaca el ambiente de trabajo, la estructura organizacional, los factores emocionales, la adaptación a los cambios, las condiciones de trabajo, como también la comunicación entre los miembros que la conforman. Estos factores pueden verse afectados por diversas problemáticas, lo que perjudicaría su desarrollo efectivo.

Cuando se refiere al desempeño laboral, se entiende como el logro del conjunto de acciones realizadas por los trabajadores, como parte de sus funciones dentro de la entidad donde laboran, pero ¿cómo logramos encontrar ese resultado? Sé da a través de la evaluación del desempeño. Es una herramienta para identificar problemas en la supervisión, operaciones, incorporación de personas a la organización, conectar personas con puestos, identificar diferencias que pueden o no ser efectivas en la capacitación para desarrollar habilidades y capacidades. Por lo expuesto nos ayuda a conseguir que la productividad de su trabajo y con ello alcanzar los objetivos y metas. Además, le permite al gerente entender los factores que contribuyen para un buen desempeño de toda la organización. El desempeño es situacional, es decir, que depende de la persona y los factores que contribuyen su productividad. Además, indica que, el esfuerzo individual, depende de las capacidades y destrezas del individuo, así como de su perspectiva del trabajo que realizara.(Barría et al., 2021).

Para Krijgsheld (2022) el desempeño laboral se refiere al comportamiento que tienen los profesionales dentro de una entidad, y que son vitales para el funcionamiento eficiente de una organización. Asimismo, el desempeño laboral se mide por el desarrollo de sus dimensiones, las cuales ayudaran a conocer los factores negativos que puedan afectar su actuación.

Winkelhaus et al., (2022) Opina que hoy en día, las empresas hacen uso de la tecnología como forma de innovación competitiva, lo que conlleva a la complejidad de las actividades, afectando el rendimiento laboral, por tanto, se debe mejorar el nivel de conocimiento y la automatización, logrando la satisfacción laboral y la adaptación tecnológica, evitando generar cambios en el desempeño personal.

De acuerdo con Darvishmotevali y Ali (2020) una de las limitaciones que no permite un buen desempeño laboral en las organizaciones, es la inseguridad laboral, ya que esta afecta de manera directa en su desempeño en el centro de labores. Según el autor, la inseguridad laboral se consideraba como un factor de estrés dentro de los establecimientos de trabajo, que provoca una serie de consecuencias negativas, como el agotamiento mental, el ausentismo y el mal desempeño de las funciones asignadas a cada empleado.

El estudio de la variable desempeño laboral, se realizó por medio de las siguientes dimensiones: Productividad, competencias y satisfacción laboral; los cuales se define a continuación: Para Roth (2022) la productividad no es más que la efectiva actuación del capital humano, sumado a los diversos factores que ayudan en el proceso productivo llevado a cabo en una empresa en un periodo de tiempo, lo que hace que esta suma de intangibles sean elementos claves para el crecimiento de la productividad.

Para Bailey (2017) la productividad se trata de cuanto es el logro de cada individuo a la hora de realizar una actividad. Hoy en día, no es suficiente que haya una buena eficiencia dentro de la empresa, sino también el poder administrar el tiempo, el enfoque y la energía para lograr una buena productividad, además de fomentar un trabajo más inteligente.

Según Ayensa (2020) define la competencia como una capacidad de realizar con éxito una labor, desarrollando conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios en el alcance de los fines que busca la entidad. También, el autor menciona que, las personas tienen o no tienen talento y/o habilidades; ambos conceptos parecen estar envueltos en un aura casi mágica. Una persona nace con cierto talento o habilidad, o se adquieren de cierta manera durante la

vida. Las competencias son elementos necesarios para tener éxito en determinados trabajos, profesiones o tareas que se realicen.

Según Genesi et al., (2022) en el desarrollo de las competencias es relevante tener en cuenta las habilidades individuales para lograr la eficiencia y la eficacia cuando se realiza una actividad, además el jefe administrativo debe desarrollar conocimientos, habilidades, competencias, entre otros. De acuerdo con Tittel y Terzidis (2020) las competencias no son más que, habilidades operativas integrales.

Pancasila et al., (2020) sostienen que, para lograr la satisfacción laboral, es fundamental tener en cuenta la aplicación de componentes motivacionales como las condiciones del ambiente de trabajo, un buen liderazgo, las compensaciones salariales, formaciones que ayuden a su autodesarrollo, entre otros. Cuanto más sea la satisfacción que perciban, mejor serán los resultados de su desempeño.

Pudyaningsih et al., (2020) definen la satisfacción laboral, como el comportamiento que manifiestan los colaboradores y que se ve reflejado en el rendimiento de sus funciones o tareas dentro de la empresa u organización, estas pueden ser positiva o negativamente. Para los autores, esta satisfacción se refleja fuertemente con la influencia del liderazgo, es decir que cuanto mayor sea el liderazgo mayor será la satisfacción de los empleados. Así también, Sudiardhita et al., (2018) precisan sobre la satisfacción, como una emoción y bienestar que manifiesta un trabajador y que podría generar hechos significativos para la entidad.

III. METODOLOGÍA

La metodología permitirá conocer el enfoque de estudio al cual está dirigido la presente investigación, asegurando de esta forma, que los resultados sean confiables y válidos, así cumplir con los objetivos y supuestos del estudio.

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación: La presente investigación es de carácter aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con nivel descriptivo, correlacional y transversal.

Para Lozada (2018) el carácter aplicado en un tipo de investigación que, consiste en una exploración de las sapiencias que se aplica directamente a los problemas sociales. Los descubrimientos tecnológicos, artesanales e industriales, así como la propia investigación científica, se consideran investigación aplicada. Según Hernández et al. (2014), este trabajo se centra en una perspectiva cuantitativa debido a la acumulación de información que, contrariamente a los supuestos, se basa en mediciones numéricas y validación de la teoría propuesta. El nivel de la investigación cuantitativa es numérico. Fundamenta todo lo observado, da conclusiones específicas y generales.

Ravitch y Carl (2019) definen a la Investigación aplicada como una Herramienta que permite realizar investigaciones efectivas que ayuden a solucionar problemas para lograr un cambio en ellas, el autor argumenta que la investigación aplicada puede involucrar datos cuantitativos, pero los enfoques efectivos son de naturaleza cualitativa.

3.1.2. Diseño de la investigación

La investigación siguió un diseño no experimental; ninguna variable fue manipulada, manteniendo la misma naturaleza. El comportamiento de las variables se midió tal como ocurrieron en el momento del estudio, siendo de corte transversal, porque la recolección de datos se llevó a cabo en un punto de tiempo, no causalmente correlacionado; porque queremos evaluar el grado de

conexión entre las variables del trabajo de investigación, ignorando la relación de causa y efecto Hernández et al., (2014).

Este estudio buscó determinar si la variable clima organizacional tiene un nivel de correlación descriptivo con respecto al desempeño laboral, según Hernández et. al. (2014) un estudio con un diseño descriptivo correlacional busca calcular la relación entre una o dos variables, categorías o conceptos. El método de prueba es la inferencia de hipótesis porque tiene como objetivo probar o refutar hipótesis sobre los resultados obtenidos, tal como lo plantean Espinoza (2018). esto se debe al cambio en la variable productividad laboral; como se explica en el siguiente diagrama.

Donde:

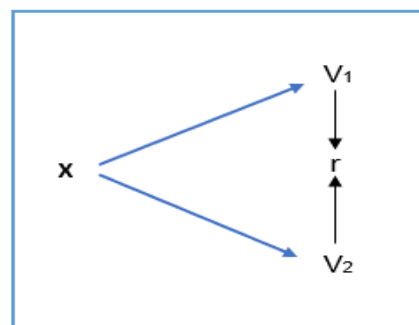
x: muestra

V₁: clima organizacional

V₂: desempeño laboral

r: Relación entre las variables

Figura 1 Diagrama de diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Chiavenato (2018) la motivación de los participantes dentro de una organización, se ve reflejado por el desarrollo de su ambiente laboral, el cual es percibido por los trabajadores, como un componente crucial que determinante el accionar de los mismos

Definición operacional:

Se medirá mediante las respuestas que se obtendrán del cuestionario que se aplicará al clima organizacional, así como también al estudio de sus respectivas dimensiones.

Dimensiones

Estructura

- Tamaño de organización
- Forma de la organización

Comunicación

- Comunicación interna
- Comunicación interpersonal

Liderazgo

- Liderazgo transformacional
- Liderazgo transaccional

Escala de medición

Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Garay et al., (2021) define al desempeño laboral, como la consecuencia del esfuerzo propio que tiene una persona en su entorno laboral, mostrando así, el resultado de sus capacidades y destrezas, los cuales se obtienen a partir del grado de satisfacción que perciban, mejorando su trabajo de manera más eficiente y efectiva posible.

Definición operacional

Se evaluará a partir de las respuestas obtenidas al utilizar el cuestionario sobre el desempeño laboral, así como también al estudio de sus respectivas dimensiones.

Dimensiones

Productividad

- Eficacia
- Eficiencia
- Responsabilidad

Competencias

- Competencia personal
- Competencia para la comunicación

Satisfacción laboral

- Remuneración
- Ambiente laboral

Escala de medición

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según, Hernández et al., (2014) la población es un conjunto de personas, consideradas como agentes sobre los cuales se basará el análisis de la encuesta, en este sentido es importante relacionar la población con los elementos del análisis, en este sentido, la población será de 110 funcionarios que laboran en la Municipalidad.

Criterios de inclusión: Las personas que fueron tomados en cuenta en la población son: Todo personal nombrado y todas las personas que laboran en las diferentes áreas estratégicas de la Municipalidad.

Criterios de exclusión: No personal de limpieza, no personal de seguridad, no practicantes.

Unidad de análisis: Hernández et al., (2014) se considera a todos los miembros que integran a la población pronto valorada. Es así que, para el

análisis del presente estudio, se tomará a un personal de la municipalidad provincial de Huari. El cual, conforma la población.

3.3.2. Muestra

Acorde a lo expuesto por Hernández et al., (2014) la muestra representa un subconjunto de componentes que conforman al total de la población, la cual, nos permitirá recopilar datos. Dado que se tiene una población de más de 100 personas, se procedió a aplicar la fórmula de muestreo probabilístico aleatorio simple, por medio de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N-1)e^2 + z^2pq}$$

Donde:

n: Muestra

N: Tamaño de la población

e: error de muestra

p: Probabilidad a favor

q: Probabilidad en contra

Q: proporción que no representa el fenómeno de estudio

$$n = \frac{110(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(110-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 86$$

Como resultado, la muestra será 86 diligentes de la municipalidad provincial de Huari.

3.3.3. Muestreo

En la presente investigación se utilizó el tipo no probabilístico y el muestreo por conveniencia, para Elfil y Negida (2017) las técnicas de muestreo no probabilístico usan la elección al azar, quiere decir, métodos probabilísticos con el fin de ayudarlo a elegir cantidades de su población para incorporarlos en su muestra.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En esta investigación, la técnica a emplearse en la recopilación de datos será por medio de la encuesta, a través de la cual se obtendrá información de los integrantes los cuales conforman el análisis de trabajo, mismos que manifestarán críticas que beneficiarán al investigador (Hernández et al., 2014).

Instrumento

Referente al levantamiento de los datos en el presente estudio, el instrumento a aplicar será por medio del cuestionario, donde serán concretos los ítems. Por lo tanto, se aplicará el cuestionario que contendrán 15 preguntas para la primera variable, del mismo modo 15 interrogatorios para la segunda variable separadas en las dimensiones establecidas.

Para la cuantificación se utilizará una escala de 1 a 5, la cual se conoce como escalamiento tipo Likert. El entrevistado mostrará su nivel de conformidad o disconformidad, las alternativas plateadas fueron: 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre, reflejándose la escala 5 como la condición más alta y la escala 1 como la más baja del encuestado.

Validez y confiabilidad

Para Useche et al., (2019) se refiere al nivel en que un instrumento mide la variable que pretende medir representando la posibilidad de que un método de investigación pueda responder a las preguntas formuladas. En este sentido, para el proceso de validación del instrumento construido, se utilizó el método Juicio de Expertos, es decir, para estimar hasta qué punto el instrumento mide el universo de contenidos para el cual fue diseñado se seleccionaron a tres expertos en validación de instrumentos, el Dr. Kerwin José Chávez Vera, Dra. Africa del Valle Calanchez y Urribarri el Dr. Edwin Hernán Ramírez Asis, los que consideran que los instrumentos poseen las cualidades necesarias para su empleo. Del mismo modo, la prueba de Alfa de Cronbach se utilizará para poder conocer en cuánto mejoraría o qué

confianza de la prueba o se tendría que excluir algún determinado ítem. El resultado de la coeficiencia nos indicará que entre más cerca de 1 este o esté más alto es de grado de confiabilidad.

según Martínez (2019) determina la precisión del contenido de la evaluación, indica que el instrumento de medición debe ser evaluado el al ser aplicados dos veces de la misma manera y bajo las mismas condiciones a los mismos sujetos, esto implica atribuir a la confiabilidad como la autenticidad y simplicidad de nuestras mediciones. Para medir la confiabilidad se desarrolló el coeficiente de Alpha de Cronbach, consiguiendo un coeficiente de 0.913 para el instrumento de la variable independiente y de 0.903 para el instrumento de la variable dependiente, calificándose como aceptable.

3.5. Procedimientos

Los resultados de las actividades de campo deben ser tabulados, lo que incluye descargar las informaciones en el cuadro, lo que admitirá contar y organizar los datos de manera confiable y correcta. La recolección de las informaciones será recopilada en la municipalidad a todo el personal que labora en las distintas áreas, del mismo modo el cuestionario se solicitó previamente el permiso a la municipalidad de Huari para efectuar las encuestas. Dicho esto, estos personales participaron de manera voluntaria a responder los cuestionarios para posteriormente ordenarlo y procesarlo el dato en el software estadístico del SPSS, en este programa se obtendrán el análisis estadístico, tablas y gráficos los cuales son obligatorios para el estudio de manera descriptivo.

3.6. Métodos de análisis de datos

Referente al análisis se realizará a través de la herramienta estadístico SPSS, para Puteh (2021) este software estadístico realiza pruebas de estadísticas comparativas y relacionadas en el entorno del análisis técnico, estadístico, paramétrico y no paramétrico. La investigación comienza con el análisis de toda la información, seguido de la construcción de una tabla de frecuencias después de los datos relevantes, y luego la comparación de

hipótesis utilizando los coeficientes Rho de Spearman en cuanto a los niveles de significación.

3.7. Aspectos éticos

Para el trabajo realizado, se tomó en cuenta la autenticidad de los resultados, la veracidad de los autores y fuentes encargadas, en cuanto a las citas y referencias, cumpliendo así con los principios éticos de la Asociación Psicológica Americana (APA, 2020). Asimismo, las informaciones se emplearon bajo los requerimientos académicos establecidas por las políticas y normas de la Universidad Cesar Vallejo, de acuerdo con la resolución N.º 0168-2020/UCV, la cual enfatiza la preocupación por los aspectos éticos de la investigación con individuos, de esta forma, se protegerá la privacidad e identidad de los participantes, además del respeto al medio ambiente, la biodiversidad y la responsabilidad social.

IV. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados que se adquirieron de la aplicación de los cuestionarios que buscan estudiar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Huari, 2022, por lo que, a continuación, se muestran los resultados a partir de la estadística descriptiva y la inferencial.

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1

Variable Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	10,5	10,5	10,5
	Casi nunca	30	34,9	34,9	45,3
	A veces	32	37,2	37,2	82,6
	Casi siempre	14	16,3	16,3	98,8
	Siempre	1	1,2	1,2	100,0
	Total		86	100,0	100,0

Figura 2

Variable Clima organizacional



Interpretación: la tabla 1 y figura 2 revelan los resultados obtenidos relacionados con la variable clima organizacional, el 37.2% de los empleados refieren que solo

a veces se desarrolla un buen clima organizacional que genera un ambiente de trabajo propicio para el logro de las actividades, el 34.9% de los encuestados mencionan que casi nunca se lleva a cabo, de la misma manera, el 16.3% de los individuos declaran que casi siempre se ve un adecuado ambiente de trabajo, por otro lado, el 10.5% de los empleados aluden que nunca se realiza, por último, el 1.2% declara que siempre se observa un buen clima laboral.

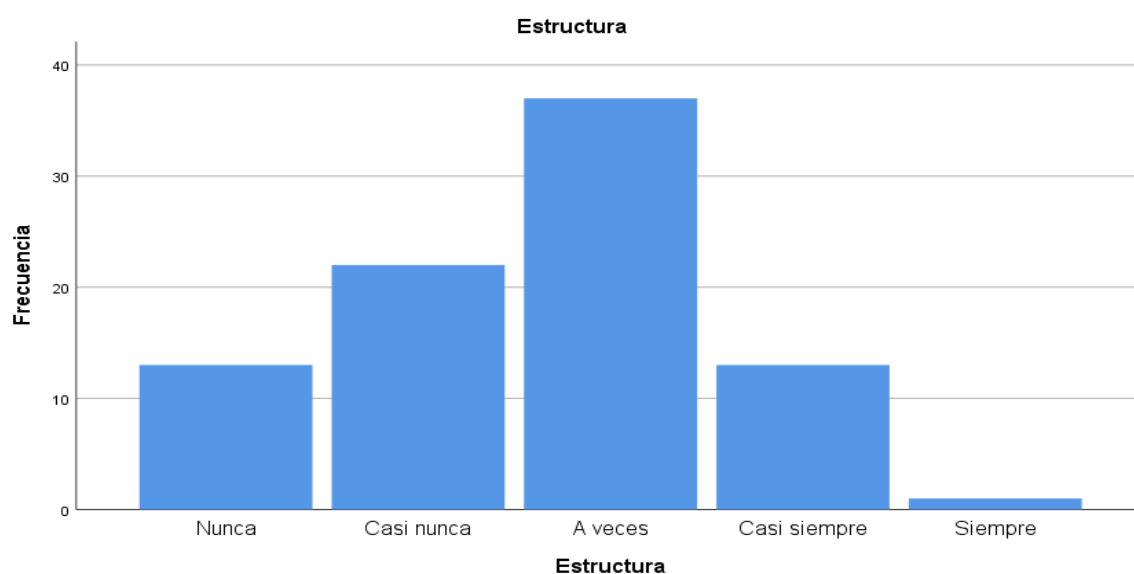
Tabla 2

Dimensión Estructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	15,1	15,1	15,1
	Casi nunca	22	25,6	25,6	40,7
	A veces	37	43,0	43,0	83,7
	Casi siempre	13	15,1	15,1	98,8
	Siempre	1	1,2	1,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Figura 3

Dimensión Estructura



Interpretación: la tabla 2 y figura 3 revelan los resultados obtenidos relacionados con la dimensión estructura, el 43.0% de los encuestados manifiestan que solo a veces la municipalidad emplea su estructura organizacional para el logro de los objetivos institucionales, para el 25.6% de los trabajadores indican que casi nunca se emplea este sistema, por otro lado, el 15.1% de los individuos declaran que casi siempre se desarrolla una estructura interna, de la misma manera, el 15.1% de los empleados evidencian que nunca se realiza, por último, el 1.2% declara que siempre se emplea una política significativa para organizar a los trabajadores.

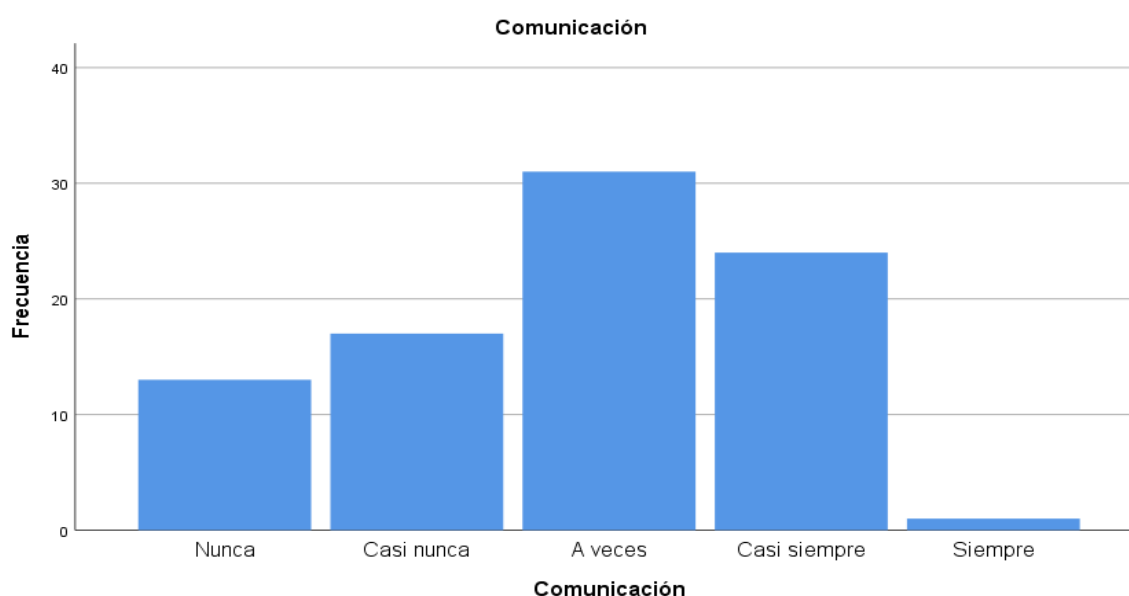
Tabla 3

Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	15,1	15,1	15,1
	Casi nunca	17	19,8	19,8	34,9
	A veces	31	36,0	36,0	70,9
	Casi siempre	24	27,9	27,9	98,8
	Siempre	1	1,2	1,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Figura 4

Dimensión Comunicación



Interpretación: la tabla 3 y figura 4 revelan los resultados obtenidos relacionados con la dimensión comunicación, el 36.0% del personal que conforman la muestra indican que, solo a veces se lleva a cabo una buena comunicación dentro de la organización, el 27.9% de encuestados evidencian que casi siempre existe una relación interpersonal que ayuda en el buen clima laboral, por otro lado, el 19.8% de los trabajadores declaran casi nunca se desarrolla esta acción, además, el 15.1% manifiesta que casi nunca se lleva a cabo, por último, para el 1.2% de los empleados revelan que siempre se emplea este proceso dentro de la entidad.

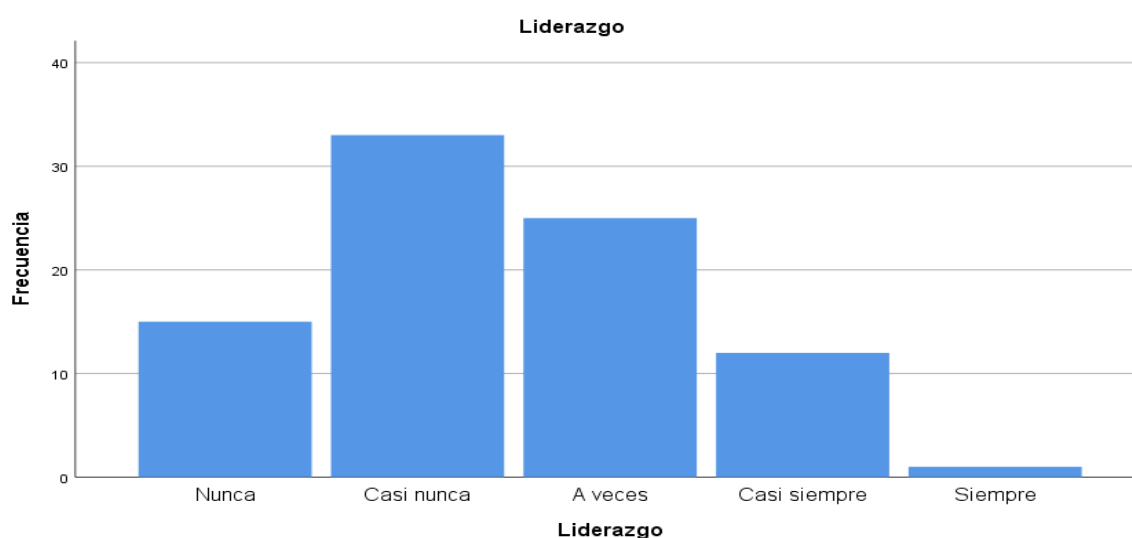
Tabla 4

Dimensión Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	17,4	17,4	17,4
	Casi nunca	33	38,4	38,4	55,8
	A veces	25	29,1	29,1	84,9
	Casi siempre	12	14,0	14,0	98,8
	Siempre	1	1,2	1,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Figura 5

Dimensión Liderazgo



Interpretación: la tabla 4 y figura 5 revelan los resultados obtenidos relacionados con la dimensión Liderazgo, el 38.4% de los encuestados manifiesta que casi

nunca se desarrolla un buen liderazgo que influencia de forma positiva en el personal de la entidad, el 29.1% respondió que, solo a veces se ejerce esta función por parte de los jefes de cada área, asimismo, el 17.4% de los trabajadores declaran que nunca se lleva a cabo esta acción, el 14.0% de los encuestados refiere que, casi siempre se da, por último, el 1.2% de los empleados revelan que siempre se emplea el liderazgo para influir en los demás.

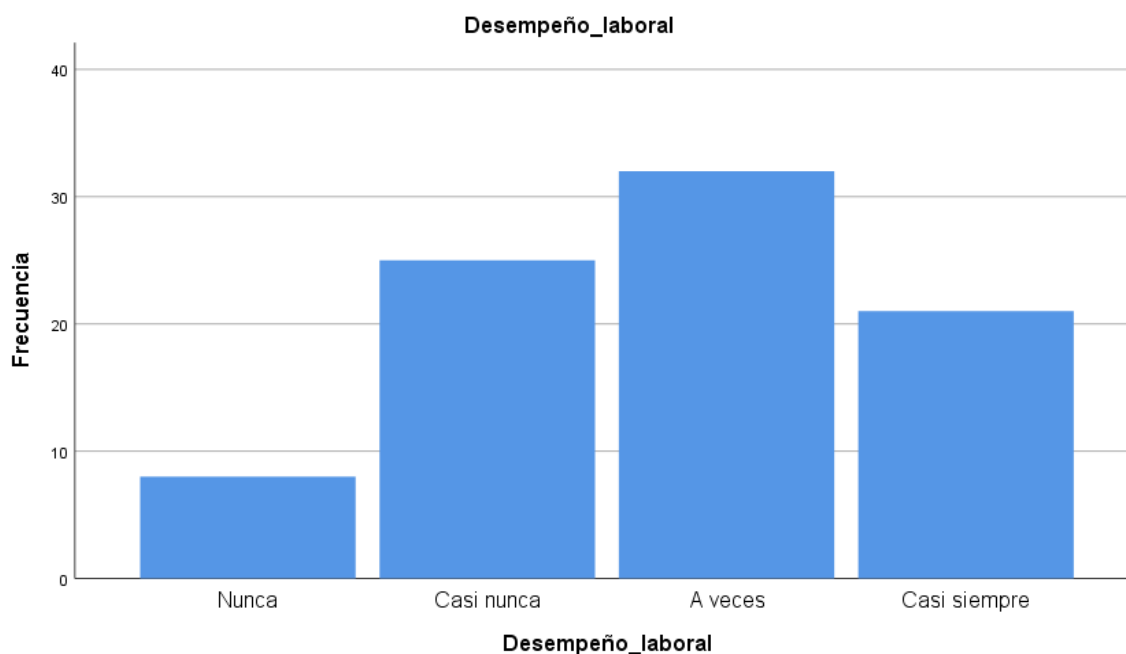
Tabla 5

Variable Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	9,3	9,3	9,3
	Casi nunca	25	29,1	29,1	38,4
	A veces	32	37,2	37,2	75,6
	Casi siempre	21	24,4	24,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Figura 6

Variable Desempeño laboral



Interpretación: la tabla 5 y figura 6 revelan los resultados obtenidos relacionados con la variable desempeño laboral, el 37.2% de encuestados indican que solo a veces se consigue un buen desempeño laboral lo cual, afectaría la productividad de la entidad, el 29.1% de los empleados refieren que casi nunca se da, de la misma manera, el 24.4% evidencia que casi siempre se ve un óptimo rendimiento laboral, por último, el 9.3% de individuos mencionan que nunca cumplen a cabalidad sus funciones.

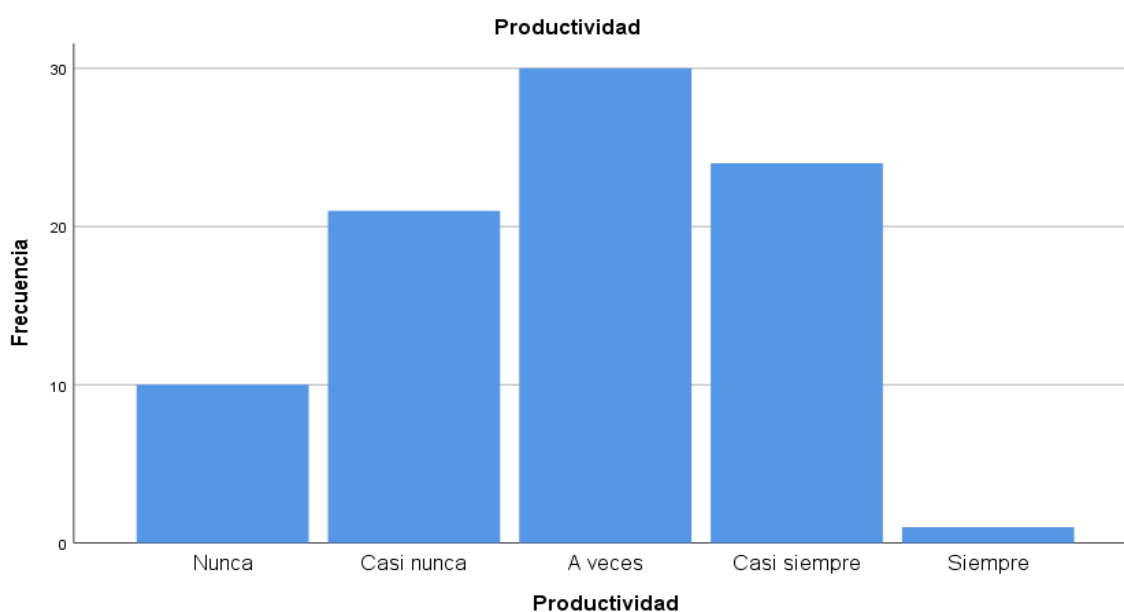
Tabla 6

Dimensión Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	11,6	11,6	11,6
	Casi nunca	21	24,4	24,4	36,0
	A veces	30	34,9	34,9	70,9
	Casi siempre	24	27,9	27,9	98,8
	Siempre	1	1,2	1,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Figura 7

Dimensión Productividad



Interpretación: la tabla 6 y figura 7 revelan los resultados obtenidos relacionados con la dimensión Productividad, para el 34.9% de los individuos solo a veces se evidencia una buena productividad laboral que ayude a la organización en el logro de sus objetivos, para el 27.9% de los trabajadores casi siempre se realiza este proceso, por otro lado, el 24.4% de empleados refieren que casi nunca se realiza esta función, además el 11.6% indica que nunca se lleva a cabo, asimismo, el 1.2% revela que siempre existe un buen rendimiento que ayuda a conseguir los fines de la organización.

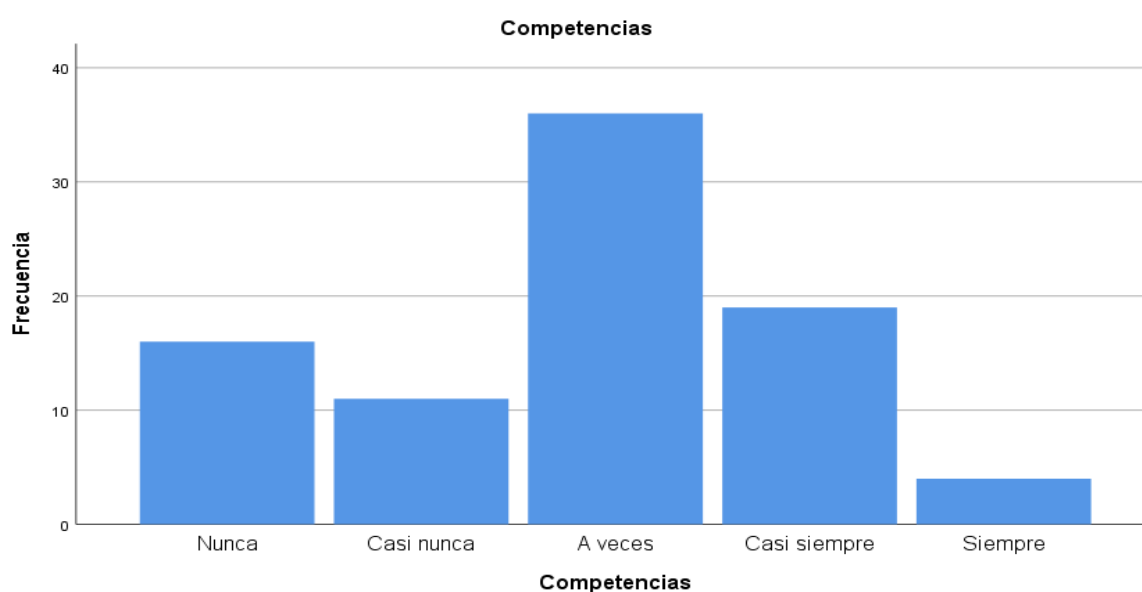
Tabla 7

Dimensión Competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	18,6	18,6	18,6
	Casi nunca	11	12,8	12,8	31,4
	A veces	36	41,9	41,9	73,3
	Casi siempre	19	22,1	22,1	95,3
	Siempre	4	4,7	4,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Figura 8

Dimensión Competencias



Interpretación: la tabla 7 y figura 8 revelan los resultados obtenidos relacionados con la dimensión Competencia, el 41.9% de los trabajadores que conforman la muestra, indican que solo a veces existe competencia laboral por parte de los miembros de la entidad, lo cual perjudica en el logro de sus tareas o funciones, para el 22.1% de los individuos, casi siempre se desarrolla este proceso, además, el 18.6% de los encuestados refiere que nunca se realiza, para el 12.8% casi nunca se observan capacidades de trabajo, por último, el 4.7% del personal revela siempre desempeñan sus habilidades para conseguir sus objetivos.

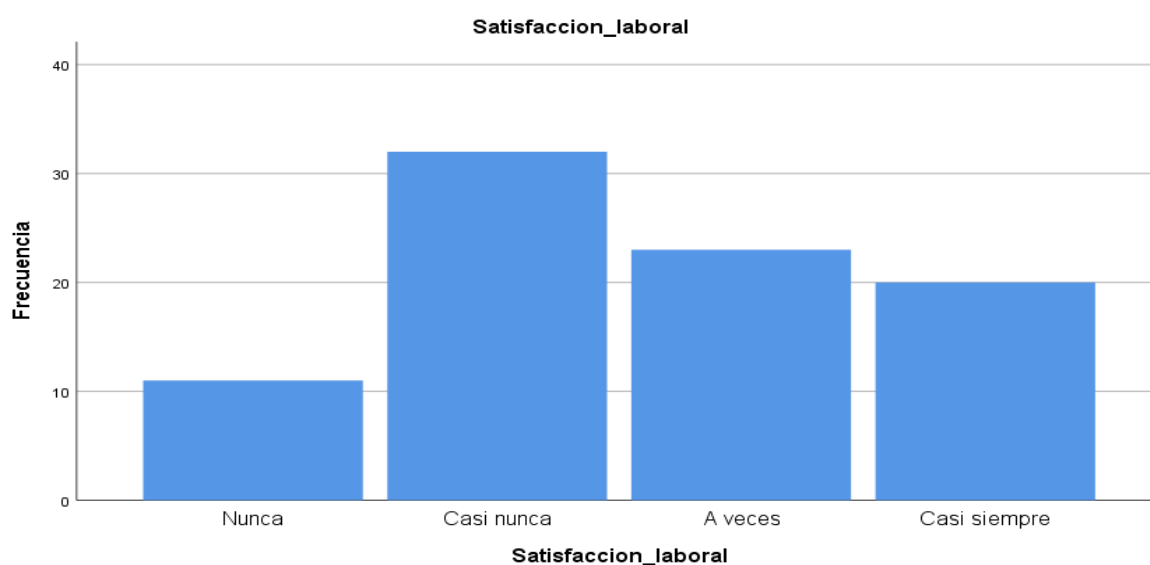
Tabla 8

Dimensión Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	32	37,2	37,2	50,0
	A veces	23	26,7	26,7	76,7
	Casi siempre	20	23,3	23,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Figura 9

Dimensión Satisfacción laboral



Interpretación: la tabla 8 y figura 9 revelan los resultados obtenidos relacionados con la dimensión Satisfacción laboral, el 37.2% de los colaboradores de la municipalidad manifiestan que, casi nunca cumplen con sus actividades por falta de satisfacción en su trabajo, el 26.7% de los trabajadores refiere que solo a veces se sienten a gusto, además, el 23.3% de los encuestados refiere que casi siempre se obtiene este resultado, asimismo, el 12.8% revela que nunca se sienten satisfechos.

4.2. Estadística inferencial

Al conocer que los datos no siguen una distribución normal se utilizó el coeficiente de Spearman para las correlaciones de pruebas no paramétricas. Conociendo que, $p > 0.05$, aprueba la hipótesis nula (H_0) y $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) para aceptar la hipótesis alterna).

Hipótesis general

H1: Existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

H0: No existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

Tabla 9

Correlación del clima organizacional y desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Podemos conocer del coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación, positiva y considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad al alcanzar como resultado un coeficiente de 0.748. Asimismo, se consiguió un sig. bilateral de 0.000, aplicando la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), la cual puede aceptar la hipótesis alterna y por ende rechaza la hipótesis nula, determinando la existencia de una relación significativa entre ambas variables en la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

Hipótesis específicas 1

H1: Existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Productividad de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

H0: No existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Productividad de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

Tabla 10

Correlación del clima organizacional y productividad

			Clima organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Productividad	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Podemos conocer del coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación, positiva y considerable entre el clima

organizacional productividad laboral de los trabajadores de la entidad al alcanzar como resultado un coeficiente de 0.719. Asimismo, se consiguió un sig. bilateral de 0.000, aplicando la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), la cual puede aceptar la hipótesis alterna y por ende rechaza la hipótesis nula, concluyendo así, la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad en la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

Hipótesis específicas 2

H1: Existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y las Competencias del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

H0: No existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y las Competencias del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

Tabla 11

Correlación entre el clima organizacional y competencias

			Correlaciones	
			Clima organizacional	Competencias
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Competencias	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Podemos conocer del coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación, positiva y considerable entre el clima organizacional competencias de los trabajadores de la entidad al alcanzar como resultado un coeficiente de 0.641. Asimismo, se consiguió un sig. bilateral de 0.000, aplicando la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), la cual puede aceptar la hipótesis

alterna y por ende rechaza la hipótesis nula, concluyendo así, la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y las competencias en la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

Hipótesis específicas 3

H1: Existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

H0: No existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

Tabla 12

Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Podemos conocer del coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación, positiva y considerable entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la entidad al alcanzar como resultado un coeficiente de 0.691. Asimismo, se consiguió un sig. bilateral de 0.000, aplicando la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), la cual puede aceptar la hipótesis alterna y por ende rechaza la hipótesis nula, concluyendo así, la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.

V. DISCUSIÓN

En la presente, se discutirán los hallazgos encontrados del resultado de estudio descriptivo e inferencial en relación con el objetivo general el cual fue: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022, el 37.2% de los trabajadores de la entidad en estudio, manifestaron que solo en algunos casos se genera un buen clima organizacional, como resultado de lo cual se forma un ambiente laboral propicio para la realización de las diferentes actividades, respecto al desempeño laboral, el 37.2% indicaron que solo a veces se consigue un buen desempeño laboral lo que afectaría el crecimiento de la productividad. Por otra parte, se logró alcanzar como resultado un coeficiente de 0.748, a través de la correlación Rho de Spearman que muestra una correlación, positiva y considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad. Asimismo, se consiguió un sig. bilateral de 0.000, aplicando la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), la cual puede aceptar la hipótesis alterna y por ende rechaza la hipótesis nula, determinando la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

Los resultados obtenidos se asemejan a los realizados por Alfaro (2021) en su estudio, el autor indica que el clima organizacional tiene una fuerte relación con el desempeño laboral, manifestando que el crear un buen clima organizacional juega un papel fundamental en el accionar del personal, logrando desarrollar un mayor desempeño profesional y por ende el cumplimiento satisfactorio de las tareas asignadas. Por el contrario, Montejo (2021) en su investigación atribuye la disparidad de estos resultados, manifestando que, las variables estudiadas no tienen una relación significativa, lo que indica que el trabajo del personal no necesariamente se influencia por su ambiente, lo cual no perjudicaría en el resultado de sus labores.

Estas discusiones citadas se sustentan con la teoría mencionada por Muñoz & Lombeida (2021) que afirman sobre las repercusiones tanto positivas o negativas que pueda generar el clima organizacional dentro de una entidad, aludiendo que el ambiente donde laboran los individuos debe cumplir ciertas características de conformidad y satisfacción, como es el caso de la relación interpersonal entre

compañeros de trabajo, factor fundamental que motiva a tener un ambiente propicio para desempeñar con entusiasmo y compañerismo las labores que se requieran.

De acuerdo al objetivo específico1: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Productividad. El 34.9% de los individuos respondió que solo a veces se evidencia una buena productividad laboral que ayude a la organización en el logro de sus objetivos, obteniendo como resultado un coeficiente Rho de Spearman de 0.719, que muestra una correlación, positiva y considerable entre el clima organizacional y la productividad. También, se consiguió un sig. bilateral de 0.000, aplicando la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), la cual puede aceptar la hipótesis alterna y por ende rechaza la hipótesis nula, evidenciando así, la existencia de una relación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad de los empleados de la municipalidad provincial de Huari.

De los resultados obtenidos, se aprecia la similitud con el trabajo realizado por Alfaro (2022) en el que manifiesta, que la variable clima organizacional tiene gran relevancia con la dimensión antes mencionada, sugiriendo así, que un buen ambiente de trabajo conduce a alcanzar mayores resultados en cuanto al trabajo realizado por los colaboradores, aumentando la productividad de estos. Del mismo modo, se encuentra afinidad con el trabajo realizado por Pacheco (2021) indica la correspondencia existente entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad, el autor infiere la necesidad de conocer los elementos que afectan el estado de ánimo del empleado para precisar lo que pueda interferir con su desempeño, ya que se cree, que cuanto más efectiva sea la percepción de su ambiente laboral, la eficiencia de estos, también aumentará, lo que sugiere que las condiciones del entorno laboral, contribuye a la mejora o deterioro de los resultados esperados, afectando su nivel de productividad.

Referente a lo expuesto, según afirma Roth (2022) para lograr que una organización tenga productividad, es primordial contar con la efectiva actuación del capital humano y que solo se podría conseguir mediante la satisfacción que ellos perciban del entorno donde realizan sus labores diarias, contribuyendo de esta forma, al crecimiento del proceso productivo.

En lo que respecta al objetivo específico 2: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y las Competencias. El 41.9% de los trabajadores que conforman la muestra, indican que solo a veces el personal emplea sus habilidades y capacidades para conseguir cumplir con eficacia sus actividades, logrando alcanzar como resultado un coeficiente Rho de Spearman de 0.641, mostrando una correlación, positiva y considerable entre el clima organizacional y las competencias. Además, se consiguió un sig. bilateral de 0.000, aplicando la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), la cual puede aceptar la hipótesis alterna y por ende rechaza la hipótesis nula, concluyendo así, la existencia de una relación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión competencia en la Municipalidad Provincial de Huari.

Con los resultados obtenidos, se encontró semejanza en el trabajo expuesto por Cárdenas (2020), que indica la existencia de una fuerte relación entre el clima organizacional y las competencias que se desarrollan en la entidad, describiendo la importancia de generar un buen clima de trabajo; a su vez construir una fuerte estructura organizacional que ayude a los colaboradores a conocer e identificar sus roles dentro de la organización, de esta forma los empleados municipales tendrán la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias si están bien organizados y debidamente estructurados en su ambiente de trabajo. Además, los jefes de cada área deben ser capaces de liderar adecuadamente sobre su equipo de trabajo, tomando decisiones asertivas que ayuden a mejorar las relaciones entre ellos, generando un mejor clima de trabajo y el crecimiento de sus aptitudes tanto laborales como profesionales.

Lo presentado se sustenta con lo expuesto por Ayensa (2020) en su teoría afirma que las competencias son un factor necesario para el éxito en determinados trabajos, los individuos como parte de su talento, desarrollan conocimientos y habilidades a la hora de realizar sus funciones, logrando con destreza cumplir con las tareas que se les son encargadas. Además, según Genesi et al., (2022) para lograr que el personal desempeñe con éxito su labor, es primordial la existencia de un líder conveniente que promueva el crecimiento a nivel personal y competitivo de los laboradores, conduciendo a la realización eficiente de sus tareas y así también al cumplimiento productivo deseado por la organización.

En base al objetivo específico 3: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. El 37.2% de los colaboradores de la municipalidad manifiestan que, casi nunca cumplen con sus actividades por falta de satisfacción en su trabajo, lo que perjudica en el rendimiento de su labor y minimiza el logro de sus objetivos, se consiguió como resultado un coeficiente Rho de Spearman de 0.691, mostrando una correlación, positiva y considerable entre el clima organizacional y la satisfacción. De igual manera, se consiguió un sig. bilateral de 0.000, aplicando la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), la cual puede aceptar la hipótesis alterna y por ende rechaza la hipótesis nula, concluyendo así, la existencia de una relación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari.

En base a los resultados obtenidos, se encuentra afinidad con lo investigado por Gualli (2021) quien menciona que existe correspondencia entre la variable clima organizacional y la dimensión antes mencionada, refiriendo que el ambiente organizacional tiene gran repercusión en el entusiasmo y satisfacción de los empleados, ya que estos factores son medidas que cuantifican y regulan el desempeño de los individuos que laboran en una organización. Es decir, trabajar en un ambiente inapropiado afecta significativamente la calidad final del trabajo, reduce la efectividad del capital intelectual y afecta la vida profesional, lo que lleva a causar una disminución de la satisfacción laboral. Asimismo, se encuentra similitud con lo investigado por Pérez (2022) que describe la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral, argumentando que para que el personal alcance la satisfacción laboral, debe la empresa desarrollar factores esenciales para motivarlos, además de brindarles condiciones óptimas de trabajo, ayudar en su desarrollo personal y profesional.

Se sostiene lo expuesto, con la teoría descrita por Pancasila et al., (2020) los autores sostienen que, para lograr la satisfacción laboral, es importante considerar el uso de factores motivacionales, como la buena gestión, mejorar las formas de pago, las capacitaciones, los escenarios de un buen ambiente de trabajo, el apoyo al crecimiento personal, ya que, a mayor satisfacción, mejores resultados en su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. En base al objetivo general, se alcanzó un coeficiente de 0.748, que muestra una correlación, positiva y considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, evidencio un sig. bilateral de 0.000, que permitió aceptar la hipótesis alterna y por ende rechazar la hipótesis nula, determinando la existencia de una relación significativa entre ambas variables.
2. En lo que refiere al objetivo específico 1, se logró un coeficiente de 0.719, que señala una correlación, positiva y considerable entre el clima organizacional y la productividad. También, se consiguió un sig. bilateral de 0.000, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y por ende rechazar la hipótesis nula, revelando que existe relación significativa entre la variable y la dimensión antes mencionada.
3. En cuanto respecta al objetivo específico 2, se generó un coeficiente de 0.641, revelando una correlación, positiva y considerable entre el clima organizacional y las competencias. Del mismo modo, se alcanzó un sig. bilateral de 0.000, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, manifestando que existe relación significativa entre la variable y la dimensión mencionada líneas arriba.
4. En relación al objetivo específico 3, se obtuvo un coeficiente de 0.691, presentando una correlación, positiva y considerable entre el clima organizacional y la satisfacción. Del mismo modo, se logró un sig. bilateral de 0.000, revelando la aceptación de la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, exponiendo que existe relación significativa entre la variable y la dimensión en referencia.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Municipalidad Provincial de Huari-Ancash, mantener y mejorar las condiciones laborales, a través del desarrollo de factores como, entorno laboral, liderazgo transformacional, comunicación asertiva, factores emocionales y beneficios tanto económicos como profesionales. De esta manera, el personal se sentirá satisfecho y se obtendrán mayores resultados en cuanto al desenvolvimiento de sus funciones, cumpliendo así los fines que la entidad visiona.
2. Al gerente de la Municipalidad provincial de Huari-Ancash, deberá brindar todas las herramientas, tecnología e información necesaria con propósito de aumentar la capacidad productiva de los laboradores de la entidad, además de coordinar con los jefes de cada área para delegar funciones efectivas a cada colaborador de modo que simplifique su labor y mejore la calidad en el servicio.
3. A la oficina de Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Huari-Ancash, impulsar el crecimiento profesional de sus colaboradores, a través del reconocimiento por el gran trabajo que desempeñan, además de motivarlos por medio de una remuneración justa y de mostrar estabilidad laboral para que se sientan seguros y puedan desempeñar con entusiasmo y actitud sus labores.
4. Para los superiores de cada oficina de la Municipalidad Provincial de Huari-Ancash, para identificar y fomentar el desarrollo del intelecto emocional, interpersonal e intrapersonal que tiene cada trabajador, mediante talleres de integración, buscando fortalecer el vínculo de compañerismo, para trabajar en equipo, adaptación a los cambios, iniciativa y compromiso, así también, autonomía para tomar decisiones asertivas que ayuden a la mejora de la institución.

REFERENCIA

- Alfaro, M. J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Sabandía en Arequipa, 2021*. [TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89736/Alfaro_SMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayensa, M. (2020). *Operaciones administrativas de recursos humanos 2.^a edición 2020*. Editorial Paraninfo.
- Almada, S. (2019). *Utilización de los métodos de validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos en los trabajos de tesis de postgrad* [Universidad Tecnológica Intercontinental, Paraguay]. <https://www.utic.edu.py/repositorio/Tesis/Postgrado/MICT/SELVA%20ALMA DA.pdf>
- Abdelrahman Z., & Louise K. (2018). The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 84-104. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2017-0142>
- Alomia S., & Angulo E. (2019). Clima Organizacional en una Organización de Grandes Superficies del Distrito de Buenaventura, Colombia [Universidad del Valle-Facultad de Ciencias administrativas]. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/14342/CB-0599606.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barría, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., García-Cueto, E., Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177. <https://doi.org/10.6018/analesps.37.1.417571>
- Bergmann, H., Geissler, M., Hundt, C., & Grave, B. (2018). The climate for entrepreneurship at higher education institutions. *Research Policy*, 47(4), 700-716. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.01.018>

- Bailey, C. (2017). *The Productivity Project: Accomplishing More by Managing Your Time, Attention, and Energy* (ilustrada, reimpresión ed.). (Crown, Ed.)
- Cárdenas, C. (2020). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampa—2019* [Para Optar El Título Profesional De Licenciado En Administración Y Negocios Internacionales, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/334/CARDENAS%20CASTILLO%20NADIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cedeño, A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedernales, año 2020-2021* [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración]. Universidad Estatal del Sur de Manabí.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Novena edición). NewGrawHill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Díaz, C. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los Municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México* [Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas, Universidad de Montemorelos]. <https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/1048/Tesis%20Janet%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Donnelly, J., Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2009). *Organizaciones, Comportamiento, Estructura y Procesos* (Decimotercera edición ed.). (M. Treviño, & A. Deras, Trads.) Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 102462.
- Elfil & Negida (2017) Sampling methods in Clinical Research; an Educational Review.
- Espinoza, F. (2018). La hipótesis en la Investigación. *Mendive. Revista de Educación*, 16, 122-139. <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf>

- Gaviria, J. I., & López, E. (2019). Liderazgo transformacional, clima organizacional y satisfacción laboral en equipos de trabajo. *Revista Europea de Estudios de Investigación*, 22, 68-82. <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/47882/1/Transformational%20Leadership%2c%20Organizational%20Climate%20and%20Job%20Satisfaction%20in%20Work%20Teams.pdf>
- Garay, Y. J. O., Cubillas, L. L. L., & Yactayo, A. C. N. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), Art. 2.
- Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y. (2022). *ORGANIZACIONAL BEHAVIOR OF THE HUMAN TALENT IN THE EDUCATIVE INSTITUTIONS*. *Negotium*. <http://ojs.revistanegotium.org/index.php/negotium/article/view/102>
- Gualli, L. (2021). Clima organizacional y Desempeño laboral del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Ambato, Ecuador. [Trabajo para optar el título profesional de Magister en Gestión Pública, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32176/1/13%20ADP.pdf>
- Hernández, J., Martínez, G., & Silva, F. (2020). Clima Organizacional. Aspectos Básicos De Su Origen Y Definición. *Revista Ciencias De La Documentación, Volumen 6(2)*, 16.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato* [Tesis de Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100%20GTH.pdf>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>

- Lozada, J. (2018). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *Ciencia América: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50
- Montejo, A. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luyando - 2021* [Tesis para optar el grado de Licenciada en Administración, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3049/Montejo%20Minchan%2c%20Anais%20Beneranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mohammed , A.-M., & Wang , J. (2018). Leadership styles and job performance: A literature review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3. <https://researchleap.com/wp-content/uploads/2018/05/04.-LEADERSHIP-STYLE-AND-JOB.last1-1.pdf>
- Muñoz, G. A. D., & Lombeida, M. D. Q. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización*. 22, 20.
- Pérez, C. (2022). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020* [Trabajo para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9255/P%c3%a9rez%20Bravo%20Christian%20Jonathan_.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pacheco, P. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Fundación Bienestar Naval, Lima*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración Pública, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8967#:~:text=El%20clima%20organizacional%20relacionado%20al,Fundaci%C3%B3n%20Bienestar%20Naval%2C%20Lima%202021>.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pudyaningsih, A. R., Dwiharto, J., & Ghifary, M. T. (2020). The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance.

- Management Science Letters*, 3735-3740.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.039>
- Ravitch, S. M., & Carl, N. M. (2019). *Applied research for sustainable change: A guide for education leaders*. Harvard Education Press.
- Roth, F. (2022). *Intangible Capital and Growth: Essays on Labor Productivity, Monetary Economics, and Political Economy, Vol. 1*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-86186-5>
- Rivera Porras, D.A. Hernández Lalinde, J.D. Forgiony Santos, J.O. Bonilla Cruz, N.J. y Roza Sánchez, A. C. (2018) Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39 - 17.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Sapkota, B., Devkota, N., Paudel, U. R., & Parajuli, S. (2019). *Impact of Organizational Climate on Job Performance in Nepalese Supermarket: Evidence from Bhatbhateni Supermarket*. 12.
- Saputra, F. (2021). Leadership, Communication, And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 1, 59-70.
<https://www.dinastires.org/JLPH/article/view/54/51>
- Sudiardhita , K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank xyz (Persero) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*, 17, 1-14.
[file:///C:/Users/MARIEL/Downloads/5.The-effect-of-compensation-motivation-of-employee-1939-6104-17-4-211ScopusQ4%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MARIEL/Downloads/5.The-effect-of-compensation-motivation-of-employee-1939-6104-17-4-211ScopusQ4%20(1).pdf)
- Tittel , A., & Terzidis, O. (2020). Entrepreneurial competences revised: developing a consolidated and categorized list of entrepreneurial competences. *Entrepreneurship Education*, 3, 1-35.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s41959-019-00021-4.pdf?pdf=button>
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. (Primera edición ed.). Zulia, Venezuela: Gente Nueva.

- Ugarte, Z., & Jackeline, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014—Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14.
- Winkelhaus, S., Grosse, E. H., & Glock, C. H. (2022). Job satisfaction: An explorative study on work characteristics changes of employees in Intralogistics 4.0. *Journal of Business Logistics*, 43(3), 343-367. <https://doi.org/10.1111/jbl.12296>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Determinar la relación de Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES		
¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022?	Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.	Existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022.	Dimensiones	Indicadores	Escala
			Estructura	Tamaño de organización. Forma de la organización	La escala de medición será de forma ordinal
			Comunicación	Comunicación interna. Comunicación interpersonal.	
			Liderazgo	Liderazgo transformacional Liderazgo transaccional	
PROBLEMAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS			
1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima Organizacional y la Productividad de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022?	1. Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Productividad de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022	1. Existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Productividad de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022	Productividad	Eficacia Eficiencia Responsabilidad	La escala de medición será de forma ordinal
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima Organizacional y las Competencias del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022?	2. Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y las Competencias del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022	2. Existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y las Competencias del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022	Competencias	Competencia personal. Competencia para la comunicación. Competencia ética.	
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022?	3. Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022	3. Existe relación de forma directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022	Satisfacción laboral	Remuneración Ambiente laboral	

ANEXO 2. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicador	Ítem	Técnica e Instrumentos
Variable independiente 1 Clima organizacional	Chiavenato (2018) la motivación de los participantes dentro de una organización se ve reflejado por el desarrollo de su ambiente laboral, el cual es percibido como un factor determinante que influye en la conducta del trabajador.	Estructura	- Tamaño de organización - Forma de la organización	Ordinal	Tipo de Investigación Aplicada Alcance de la investigación Correlacional Diseño de Investigación No experimental Población 110 trabajadores de la municipalidad provincial de Huari Muestra 86 trabajadores Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario
		Comunicación	- Comunicación interna - Comunicación interpersonal		
		Liderazgo	- Liderazgo transformacional - Liderazgo transaccional		
Variable independiente 2 Desempeño laboral	Garay et al., (2021) define al desempeño laboral, como la consecuencia del esfuerzo propio que tiene una persona en su entorno laboral, mostrando así, el resultado de sus capacidades y destrezas, los cuales se obtienen a partir del grado de satisfacción que perciban, mejorando su trabajo de manera más eficiente y efectiva posible.	Productividad	- Eficacia - Eficiencia - Responsabilidad	Ordinal	
		Competencias	- Competencia personal - Competencia para la comunicación		
		Satisfacción laboral	- Remuneración - Ambiente laboral		

ANEXO 3. CARTA DE AUTORIZACIÓN



GERENCIA MUNICIPAL
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huari, 19 de septiembre de 2022.

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus LIMA NORTE

A través del presente, JAVIER ARCÁNGEL MARTÍNEZ PADILLA, identificado (a) con DNI N° 45468315 representante de la empresa/institución MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI con el cargo de GERENTE MUNICIPAL, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) ROSA YINELZIE ASENCIOS GUARDIA

Está autorizada 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 Municipalidad Provincial de Huari, Ancash- 2022.*

Si No

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

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI
Econ. Javier Arcángel Martínez Padilla
DNI. N° 45468315
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO 4. INSTRUMENTOS

Cuestionario

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE HUARI, 2022

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	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

Ítems Clima Organizacional		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Estructura						
1	Estás conforme con la política interna que aplica la institución					
2	Se ejerce la delegación de funciones dentro de la entidad					
3	La institución desarrolla acciones para la mejora de las normas de conducta de los trabajadores					
4	La entidad persigue objetivos institucionales					
5	Consideras que la comunicación con tus jefes y compañeros es fluida					
Dimensión: Comunicación						
6	La municipalidad toma en cuenta las sugerencias de sus colaboradores					
7	Se realizan charlas motivacionales dentro de la entidad					
8	Existe una buena relación interpersonal entre los trabajadores					
9	Las personas que laboran en la entidad tienen espíritu de trabajo					
10	Se percibe confianza entre colegas de trabajo					
Dimensión: Liderazgo						
11	Los directivos generan confianza en los trabajadores de la entidad					
12	Las decisiones tomadas en la municipalidad son las correctas					
13	En la municipalidad lo que dicen los jefes de cada área se respeta y asume					
14	Los jefes promueven el trabajo en equipo					
15	Fomentan el desarrollo de las capacidades del personal de la entidad					

Muchas Gracias

Cuestionario

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE HUARI, 2022

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	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
-------------------	------------------------	---------------------	--------------------------	---------------------

Ítems Desempeño Laboral		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Productividad						
16	En la municipalidad el trabajador tiene la actitud de compromiso con su trabajo					
17	Estás de acuerdo que el nivel de productividad es parte del rendimiento de sus colaboradores					
18	Existe una buena administración de los recursos en la institución donde labora					
19	Los procesos productivos que se realizan en la empresa se entregan a tiempo					
20	Cree usted que puede aplicar los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral en su trabajo					
Dimensión: Competencias						
21	Recibe usted halago, estímulos y reconocimiento de su jefe					
22	Tienes iniciativa para crear nuevas ideas					
23	Su superior presta atención suficiente a su trabajo					
24	El desempeño laboral tiene relación con la satisfacción de los trabajadores					
25	Considera usted que los objetivos guardan relación con la visión de la organización					
Dimensión: Satisfacción laboral						
26	Está de acuerdo con la remuneración recibida frente a sus actividades					
27	Dentro de la municipalidad se desarrollan capacitaciones para mejorar las labores					
28	La entidad realiza eventos de confraternización					
29	Eres reconocido por tus compañeros y jefes al realizar una labor adicional					
30	Sientes que tu jefe toma en cuenta tu opinión					

Muchas Gracias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Kerwin José Chávez Vera

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): Rosa Yinezie Asencios Guardia

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					8	40
48						

(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)

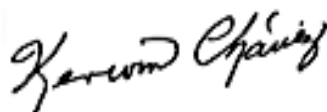
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 10 de noviembre del 2022



.....
Dr. Kenwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

 Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Kerwin José Chávez Vera

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Rosa Yinezie Asencios Guardia

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					8	40
		48				

(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

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 7 de noviembre del 2022



.....
Dr. Kenwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarri
Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): Rosa Yinelzie Asencios Guardia

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					12	35
		47				

(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

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 10 de noviembre del 2022



Dr. Africa Colancho Uribarri
 CE. 000573626
 Docente Investigadora

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarri
Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Rosa Yinelzie Asencios Guardia

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					12	35
47						

(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

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 10 de noviembre del 2022


 Dra. Africa Colanchez Uribarra
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Edwin Hernán Ramírez Asís

Institución donde labora: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor del instrumento: Rosa Yinelzie Asencios Guardia

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							
		49					

(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

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Huaraz, 10 de noviembre de 2022



Dr. Edwin Herman Ramirez Asis

DNI 31668274



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Edwin Hernán Ramírez Asís

Institución donde labora: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Autor del instrumento: Rosa Yinelzie Asencios Guardia

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						
		47				

(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

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Huaraz, 10 de noviembre de 2022



Dr. Edwin Herman Ramirez Asis

DNI: 31668274

ANEXO 5. CONFIABILIDAD

Instrumento de la variable clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	15

Instrumento de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	15

ANEXO 6. MUESTRA

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N-1)e^2 + z^2pq}$$

Donde:

n: Muestra

N: Tamaño de la población

e: error de muestra

p: Probabilidad a favor

q: Probabilidad en contra

Q: proporción que no representa el fenómeno de estudio

$$n = \frac{110(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(110-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 86$$

ANEXO 7. PRUEBA DE CORRELACIÓN

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,206	86	,000	,895	86	,000
Desempeño laboral	,215	86	,000	,871	86	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Grado de relación según coeficiente de correlación.

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Basada en (Hernández & Fernández, 1998).

ANEXO 8. BASE DE DATOS

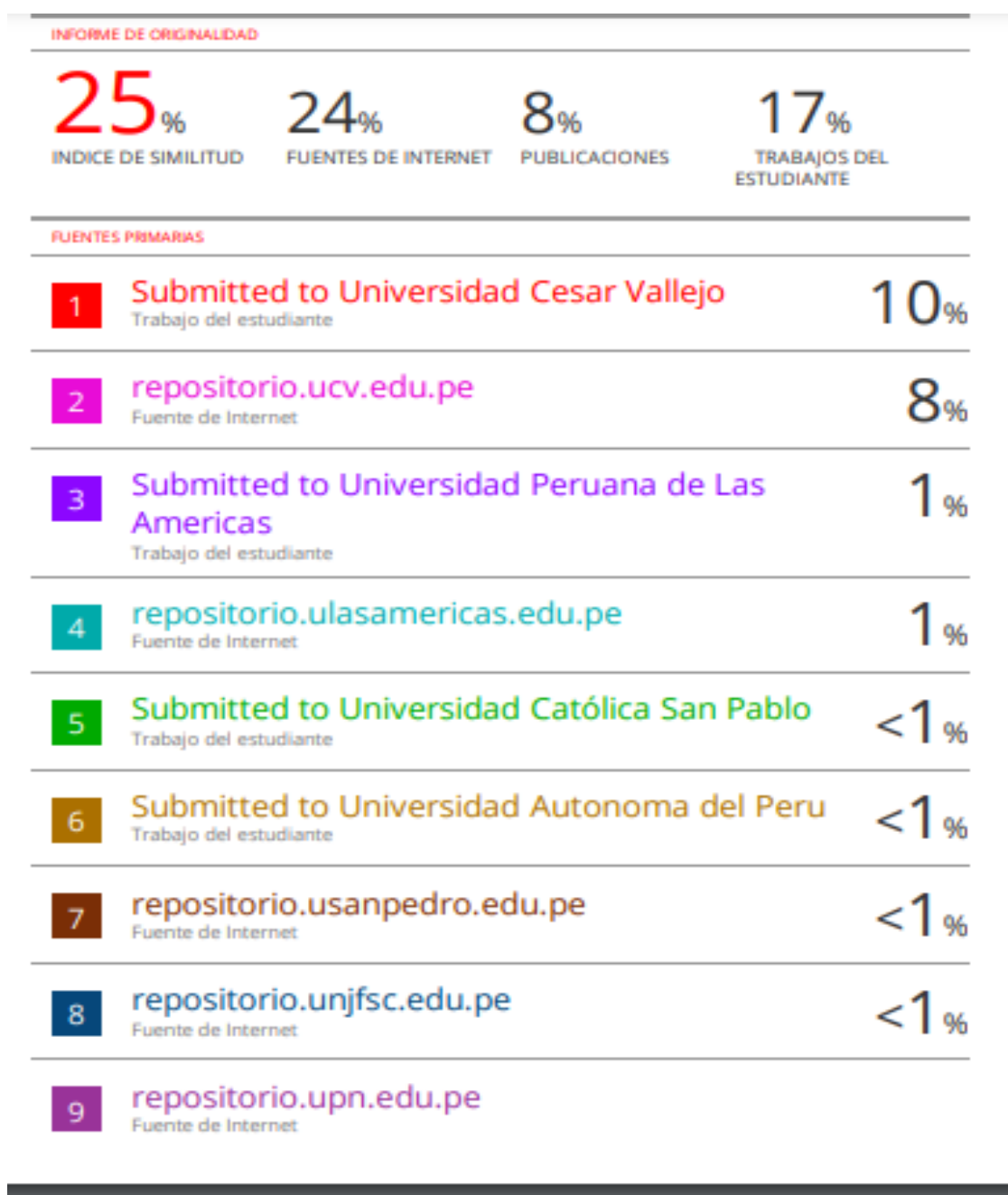
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL																		
Participant	PREGUNTAS															PROMEDIO		
	ESTRUCTURA					PROMEDIO	COMUNICACIÓN					PROMEDIO	LIDERAZGO					
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	11		11	12	13		14	15
1	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4
2	3	5	3	3	3	3	3	1	4	4	1	3	3	1	3	3	2	2
3	3	2	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	4	5	1	4
5	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
6	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
7	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
8	3	4	4	4	5	4	5	2	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4
9	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	3	3	3	1	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	1	2
11	2	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	1	3	1	3	3	1	2
12	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
13	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
14	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
15	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2
16	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3
17	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2
18	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
19	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	2
20	2	4	2	4	4	3	4	3	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4
21	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3
22	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	1	1	2	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	3	2	1	1	2	1	1
24	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2
25	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2
26	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	1	2
27	1	3	1	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2
28	2	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	1	3	1	3	3	1	2
29	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2
30	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
31	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3
32	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3
33	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2
34	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
35	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
36	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	2
37	2	4	2	4	4	3	4	3	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4
38	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3
39	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	1	1	2	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	3	2	1	1	2	1	1
41	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2
43	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	1	2
44	1	3	1	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2
45	2	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	1	3	1	3	3	1	2
46	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3
49	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2
50	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3
51	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2
52	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
53	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	2
54	2	4	2	4	4	3	4	3	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4
55	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3
56	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	1	1	2	1	1
57	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	3	2	1	1	2	1	1
58	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2
59	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2
60	2	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
61	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3
62	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1
63	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
64	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1
65	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3
66	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
67	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
68	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
69	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
70	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	3	2	2
71	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
72	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
73	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	1	1	2	1	1
74	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
75	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2
76	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2
77	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3
78	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1
79	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
80	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2
81	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3
82	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
83	3	2	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	1	3	3	3
84	2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2
85	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2
86	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3

PROMEDIO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL = 3

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																		
1° Participante	PREGUNTAS															PROMEDIO		
	PRODUCTIVIDAD					COMPETENCIAS					SATISFACCION LABORAL							
	1	2	3	4	5	PROMEDIO	6	7	8	9	11	PROMEDIO	11	12	13	14	15	PROMEDIO
1	4	5	2	3	5	4	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	1	2
2	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	1	3	3	3	2
4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	5	3	4	3
5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	1	2
6	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3
7	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	5	4
8	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
9	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4
10	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3
11	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1
12	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
13	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
14	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3
15	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	1	2	1	2	1	1	1	1
16	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2
17	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
18	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
22	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
23	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2
24	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
26	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
27	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
28	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1
29	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2
30	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1
31	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3
32	1	3	4	1	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4
33	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
34	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
35	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
39	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
40	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2
41	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
43	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
44	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
45	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1
46	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	1	3
48	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3
49	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	1	2	4	4	2	4	1	3
50	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2
51	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
52	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
56	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
57	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2
58	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2
59	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
60	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
61	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4
62	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1
63	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
64	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
65	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
66	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
67	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
68	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
69	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
70	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
71	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
72	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
73	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
74	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2
75	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2
76	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
77	3	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3
78	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2
79	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1
80	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2
81	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2
82	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3
83	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3
84	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2
85	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
86	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3

PROMEDIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL = 3

ANEXO 9. REPORTE TURNITIN





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 - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022", cuyo autor es ASENCIOS GUARDIA ROSA YINELZIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, 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 Completa 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.

LIMA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 17- 01-2023 08:53:12

Código documento Trilce: TRI - 0521766