



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Luna Hurtado, Mabel (ORCID: 0000-0002-9113-8667)

ASESOR:

Dr. Merino Nuñez, Mirko (ORCID: 0000-0002-8820-6382)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA –PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre que siempre me acompaña y guía mis pasos, a mi padre, a mis hermanos y a todas las personas que se alegran por mis logros, así como a todos aquellos a quienes pueda servir la información obtenida en mi tesis.

Agradecimiento

A nuestro Hacedor, a mis progenitores Moisés y Salomé por su amor incondicional y por haberme dado la vida, a mi hermana Shalli por ser ejemplo de amor y hermandad, a Pawel por ser motivo de superación, y a todos y todas aquellas personas que me han impulsado a concluir con esta investigación.

Mabel Luna Hurtado

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	29
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.</i>	21
Tabla 2. <i>Tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la dimensión responsabilidad de la variables desempeño laboral.</i>	22
Tabla 3. <i>Tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad de la variable desempeño laboral.</i>	23
Tabla 4. <i>Tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral.</i>	24
Tabla 5. <i>Tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación de la variable desempeño laboral.</i>	25
Tabla 6. <i>Tabla cruzada entre clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral.</i>	26
Tabla 7. <i>Prueba de normalidad de los datos Kolmogorov Smirnov</i>	27
Tabla 8. <i>Baremos de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral</i>	28
Tabla 9. <i>Matriz de correlaciones</i>	28

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de investigación correlacionar descriptivo.....	17
---	----

Resumen

La investigación determinó la relación del clima organizacional con el desempeño laboral y sus dimensiones, responsabilidad, eficiencia, motivación, trabajo en equipo y productividad de los 146 trabajadores administrativos de una municipalidad distrital de Andahuaylas 2022. El enfoque es cuantitativo de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional corte transversal, análisis exploratorio de las variables, clima organizacional y desempeño laboral. Se aplicó dos cuestionarios, conformado por 50 interrogantes y 25 interrogantes, con la escala de Likert, se revisó y validó por tres expertos, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach para obtener la confiabilidad, se utilizó el programa Excel, el cual nos permitió realizar cuadros de doble entrada que junto con el software estadístico SPSS 25. Se obtuvo los resultados donde el clima organizacional si tiene relación en el desempeño laboral por lo tanto la hipótesis planteada nos hace rechazar la nula. El coeficiente de correlación de Spemann ($\rho=0.315$) y seguidamente se obtuvo en Sig. Bilateral de 0,000, siendo inferior a 0.05. Concluyéndose que es recomendable que las entidades promuevan un buen clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y lograr la consecución de los objetivos institucionales.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, trabajo en equipo.

Abstract

The investigation determined the relationship of the organizational climate with work performance and its dimensions, responsibility, efficiency, motivation, teamwork and productivity of the 146 administrative workers of a district municipality of Andahuaylas 2022. The approach is quantitative of applied type, design not experimental, cross-sectional correlational level, exploratory analysis of the variables, organizational climate and job performance. Two questionnaires were applied, made up of 50 questions and 25 questions, with the Likert scale, it was reviewed and validated by three experts, Cronbach's alpha coefficient was applied to obtain reliability, the Excel program was used, which allowed us to carry out double entry tables that together with the statistical software SPSS 25. The results were obtained where the organizational climate is related to work performance, therefore the hypothesis raised makes us reject the null. The Spearman correlation coefficient ($\rho=0.315$) and subsequently was obtained in Sig. Bilateral of 0.000, being less than 0.05. Concluding that it is recommended that entities promote a good organizational climate to improve the labor performance of workers and achieve the achievement of institutional objectives.

Keywords: Organizational climate, work performance, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en las entidades públicas o gubernamentales, se vienen aconteciendo enormes cambios causados por el desarrollo de la tecnología y además por que se viene impulsando una política de mejora continua siendo en este itinerario el factor humano el que en forma individual o colectiva viene a ser el más importante, dado que este factor son quienes están encargados de conducirlas. Dependiendo de estos cumplir con los objetivos institucionales en ambientes laborales donde las condiciones no siempre son óptimas dado que la utilización de los recursos públicos es limitada para la implementación de climas organizacionales óptimos.

Analizando este escenario se ha determinado que el clima laboral se encuentra con íntima relación con el desempeño laboral de los trabajadores. Es en ese contexto que nos llama la atención del modo como trabaja cada servidor público del Municipio del distrito de San Jerónimo dado que se percibe la voluntad de todos los trabajadores administrativos que prestan atención al usuario, priorizan el servicio y pese a las carencias tecnológicas, cultura que los limita buscan la satisfacción de las demandas de los contribuyentes.

Es así que se planteó el problema general: ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital de Andahuaylas, en el año 2022?; respecto de la cual se realiza los cuestionarios respectivos para su investigación siendo necesario además conocer lo concerniente a las áreas del desempeño laboral, se planteó la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral: motivación, responsabilidades, eficiencia, trabajo en equipo y productividad, de los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital, en el año 2022?

En ese planteamiento de interrogantes fue el objetivo establecer: ¿Qué tipo de relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral y sus dimensiones motivación, responsabilidades, eficiencia, trabajo en equipo, productividad respecto a los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital en Andahuaylas en el año 2022?

Justificando la realización de la investigación en lo importante que es aportar en este sentido dada la importancia del estudio del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en este municipio viendo un aspecto positivo para lograr el éxito sino también por los beneficios para los empleados en cuanto a los diferentes aspectos laborales que se deben tener en cuenta al existir una relación entre estas variables y teniendo en cuenta el tiempo que los trabajadores pasan en sus centros de trabajo, porque el clima organizacional es muy importante para el desempeño en sus labores de los trabajadores que laboran dentro de una institución, ayudando a lograr cada objetivo a corto y mediano plazo de la misma institución y sobre todo este beneficio le servirá directamente a la población que recibe los servicios de dicha institución y para finalizar se ha justificado de forma social analizando la relación directa del trabajo de investigación, a la vez, el trabajo brinda una alternativa para solucionar el problema encontrado.

Habiéndose formulado la hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital en el año 2022 y con las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión o área de: motivación, responsabilidades, productividad, eficiencia, y trabajo en equipo de la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital durante el año 2022. Siendo cinco hipótesis específicas que se resolvieron.

Surgiendo con ello diversos puntos de vista de cómo se enfoca el tema y la necesidad de su aplicación para la mejora continua, más aún que se ha concretado en una municipalidad donde se ha apreciado diferencias sustanciales respecto a la atención que se brinda al usuario respecto de otros municipios y otras entidades, pese a sus carencias tecnológicas se aprecia una atención orientada a la satisfacción de cada necesidad de los usuarios, siendo que en este estudio al igual que en otros determinaron la existente relación del clima organizacional y el desempeño laboral, principalmente porque en general se observó que un clima organizacional negativo determina desempeño laboral deficiente, sin embargo pese a los resultados obtenidos es de mencionar que en la municipalidad distrital estudiada se siente un ambiente en el cual los servidores públicos hacen un esfuerzo porque respecto a esta variable que es negativa esto no determine su

desempeño laboral, teniendo los servidores públicos lo que constituye una complicación oculta y a la vez lógica en cada organización, dado que la ventada organizacional se da generalmente por un adecuado clima organizacional, es por eso que la calidad del trabajo prestado se ha valorado como el más trascendental pese a los avances tecnológicos y la automatización de diversos servicios.

Es así que el clima organizacional es un aspecto relevante que va determinar la calidad del desempeño laboral y a la larga se ha observado que es un aspecto estratégico de todas las organizaciones, sino más bien el más importante, siendo las recomendaciones el tener en cuenta que si las personas laborasen en un clima laboral óptimo, con capacitaciones y una eficiente dirección su desempeño sería eficiente y eficaz, cumpliendo con los principios rectores de la gestión pública, en nuestro país que de un tiempo a esta parte viene siendo impulsada a través de diversas políticas relacionadas al tema que incide en la mejora del clima organizacional como forma para que los trabajadores desempeñen óptimamente sus funciones, es importante terminar señalando que un clima organizacional armónico permite el desarrollo de los trabajadores, siendo importante para la entidad retener a sus empleados proveyéndoles condiciones que les permitan desarrollarse tanto profesional como en su calidad de vida, este estudio ha sido realizado con la finalidad de promover ello.

II. MARCO TEÓRICO

Como trabajos previos realizados a nivel internacional se encuentra al autor Da Silva (2021) en su artículo análisis del clima organizacional en equipos de trabajo en gestión pública del gobierno de minas Gerais en Brasil. Este estudio es uno de los primeros en el sector público cuyo propósito es demostrar la importancia del clima laboral para inducir la creatividad de los empleados. Encontrando puntos en común con nuestros conocimientos actuales del clima laboral y su incidencia en el rendimiento laboral y creatividad individual en el sector público. La metodología utilizada fue descriptiva, cuantitativa, donde se utilizó un cuestionario como instrumento y la observación directa, asimismo se obtuvo como resultados, la identificación del perfil de los servidores, así como las dimensiones de estructura y ambiente físico; la existencia de cooperación y reciprocidad en el ámbito laboral; participación en las decisiones; la existencia del reconocimiento al mérito; identificación del personal con la institución; control; autonomía funcional; conflictos; remuneración y oportunidad; determinando la perspectiva en la institución que interfieren en la percepción del clima laboral por parte de los servidores, siendo la población evaluada con 99 respuestas. Llegando a la conclusión que el colaborador creativo, modifica el comportamiento innovador individual, se identificó la necesidad de implementar políticas de talento humano para la evaluación del capital intelectual que existe dentro de cada empresa. Así mismo se brindó como aportes teóricos de la investigación, la necesidad de empresas públicas que generan políticas de clima organizacional entre un vínculo positivo y significativo con las ambas variables.

Si bien es cierto se aplicó a una sola entidad, de sus conclusiones se puede apreciar la importancia de este para el desarrollo de ésta siendo este un aspecto importante a tener en cuenta para nuestra investigación. Es importante destacar que en las entidades públicas al igual que en nuestro país esta sintomatología es recurrente, siendo observable que el acceso al empleo no obedece al conocimiento que se pueda tener como profesional, ni a la meritocracia, sino más bien a temas subjetivos como es las interrelaciones personales, de tipo político, amical o familiar, lo cual ensombrece el clima laboral y el rendimiento laboral.

Vera y Suárez (2018) en su artículo asociación del clima organizacional en el rendimiento laboral, el servicio al cliente de la Corporación de Telecomunicaciones del Cantón en La Libertad. Sustentó como objetivo el hecho de poder analizar la incidencia de las variables clima laboral y rendimiento laboral con la atención al cliente. Siendo además su propósito el determinar el lograr la mejora continua y ver su efecto en el éxito o fracaso con referencia al clima laboral; en otras palabras qué tan cómodos se sienten los colaboradores en su departamento de trabajo, donde es importante la satisfacción de las necesidades sino la importancia de un espacio laboral óptimo para sus trabajadores, siendo este un aspecto relevante de la investigación en el entendido que es en el lugar donde uno trabaja que pasa la mayor cantidad de tiempo, lo cual debe ser siempre tomado en cuenta en nuestro entender sobre el referido trabajo lo cual siendo así determina que el factor humano como tal permite el crecimiento de la empresa y el logro y mejora continua con el paso del tiempo, logrando resultados positivos para la empresa. Y por ende la mejora continua.

Según Kriswanto (2021) en su artículo desempeño laboral de los tutores en el papel de la motivación y el clima laboral en Indonesia. En el presente estudio de investigación se observó que la motivación laboral y el clima laboral tienen incidencia en el rendimiento laboral de los tutores. Esta investigación usó un método cuantitativo, con un muestreo de Setenta y tres tutores de educación no formal de Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) en Ex-Karesidenan Kedu y Semarang en Indonesia. Los datos fueron recolectados mediante tres instrumentos, cuestionarios de desempeño laboral, cuestionarios de motivación laboral y cuestionarios de clima organizacional. Luego, los datos se sometieron a un análisis de regresión lineal múltiple, obteniendo como resultado revelador donde la motivación y el clima laboral surgieron simultáneamente como predictores del desempeño laboral de los tutores. Independientemente, ambos factores tuvieron un efecto positivo significativo en el desempeño laboral. Se pudo concluir que el tutor que tiene una alta motivación laboral sería más productivo laboralmente, así mismo se observó que la baja motivación laboral genera la obstrucción en el desempeño laboral. Además, cuanto más positiva es la sensación de los tutores respecto de la variable clima laboral, más probable es que mejoren su desempeño laboral, y

viceversa. Conclusiones sumamente importantes que inciden en las variables de nuestro tema de investigación siendo de resaltar que el trabajo en el cual se desempeñan repercute a nivel de terceros que perciben como es el desenvolvimiento respecto de su clima laboral, a manera de ejemplificar como sería el futuro de las personas a su cargo, lo cual se debe tener en cuenta y desarrollar un clima organizacional óptimo para que mejore el desempeño laboral de los tutores. Siendo una recurrente a manera comparativa con lo que acontece en nuestra realidad.

Obeng et al. (2021) en el trabajo de investigación: *Organizational Climate and Job Performance*, señalaron que el desempeño organizacional ha exigido que la gerencia de los bancos estructurado en el ámbito rural y comunitario utilicen condiciones organizacionales que influyan en forma óptima en el desempeño de los trabajadores. El crecimiento bancario en Ghana también ha enfatizado la necesidad de optimizar el desempeño de los empleados, siendo que se ha vuelto necesario para defender las prácticas de gestión, generando que los comportamientos de los empleados y sus actitudes predican el desempeño laboral. Todo ello en base a la teoría del cambio social y la norma de reciprocidad, el estudio examina el efecto del clima laboral en el rendimiento laboral. Las respuestas válidas recibidas a través de un cuestionario estructurado fueron 431. Emplearon la regresión múltiple jerárquica para validar las hipótesis de la revisión bibliográficas. Basándose en los datos obtenidos por otros trabajos realizados en Ghana, los hallazgos revelaron que, trabajar en forma armoniosa afectaba parcialmente el clima laboral y la relación con el rendimiento laboral. Y, en segundo lugar, el intercambio Jefatura-trabajador moderó negativamente la asociación entre el clima laboral y el trabajo armonioso. Concluyéndose que el coaching como práctica gerencial fortaleció positivamente la relación clima organizacional y desempeño laboral.

Tenemos el trabajo de investigación realizado por Awoke (2019) denominado *Effects of working environment on employee performance: in the case of bole lemi industrial park* en donde el autor tuvo como objetivo de este estudio el investigar los efectos del ambiente laboral en el rendimiento de los empleados en el parque industrial Bole lemi el cual se encuentra ubicado alrededor de Addis Abeba, en donde se realizó una investigación cuantitativa, como diseño de

investigación se recopilaron datos transversales para abordar los objetivos se utilizó el cuestionario aplicándolo a 315 aleatoriamente aplicando la técnica de muestreo probabilístico. En el estudio utilizaron siete factores principales del entorno de trabajo, que incluyen: entorno físico, recompensa, democracia, estilo de liderazgo, conciliación de la vida laboral, la formación, la carga de trabajo y la discriminación como variables predictoras y el desempeño de los empleados como variable dependiente. El hallazgo de la investigación destaca que el trabajo físico, el ambiente, la recompensa y la capacitación tienen un impacto positivo y estadísticamente significativo en el empleado mientras que la carga de trabajo y la discriminación tienen un impacto negativo y estadísticamente significativo en el rendimiento de los empleados. Por otro lado, el estilo de liderazgo democrático y la conciliación de la vida laboral estadísticamente tienen una incidencia insignificante en las actividades de los trabajadores. Y con base en los hallazgos del estudio las recomendaciones que se hacen para la gestión del parque industrial son: ambiente físico de trabajo en términos de iluminación, nivel de ruido, temperatura y ventilación deben asegurarse de que se mantengan a un nivel aceptable, la discriminación debe minimizarse en el lugar de trabajo alentando a los empleados Independientemente de su sexo, edad, grupo étnico o creencia religiosa para participar en la toma de decisiones, ya que esto ayudará a reducir la discriminación en el lugar de trabajo.

De igual importancia, Pedraza (2018) en el artículo que realizó sobre el clima laboral y su asociación con la satisfacción del talento humano, teniendo como propósito principal analizar la asociación del clima laboral y la satisfacción desde el punto de vista del empleado en instituciones públicas o privadas, por ello, se aplicó 133 encuestas, procesada a través de una estadística descriptiva, corroborando la teoría de Warr, Cook y Wall y concluyeron que tres dimensiones del clima laboral muestran una asociación positiva y significativa con la satisfacción. Estos resultados tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral en la mente de los trabajadores y, por lo tanto, son importantes para los gerentes de recursos humanos cuyo objetivo es diseñar e implementar prácticas que ayuden a mejorar el clima laboral. Siendo importante destacar que se toma en cuenta el aspecto psicológico del colaborador es decir las emociones, teniendo en cuenta el tiempo

en el cual se ocupa las labores asignadas y que se pasa en el centro laboral es cuantioso siendo importante por lo tanto que el entorno sea óptimo.

Ushie y Agba (2015) señalan en su investigación Ambiente de trabajo y compromiso de los empleados en industrias basadas en la agricultura en el estado de Cross River, Nigeria. En el estudio examinaron el efecto del ambiente laboral con el compromiso de los trabajadores en el sector agricultura en el estado de Cross River, Nigeria. En el estudio participaron 1194 trabajadores de las importantes agroindustrias los cuales fueron seleccionados y se utilizó un cuestionario de escala Likert de cuatro puntos. Los datos obtenidos se analizaron utilizando la correlación producto-momento de Pearson (r). Los hallazgos revelaron que el entorno de trabajo, como un flujo de comunicación constante, una carga de trabajo manejable, la disponibilidad de electricidad y un lugar de trabajo libre de peligros conocidos, se asocian positivamente con el compromiso de los empleados y, por lo tanto, con el desempeño.

Por otra parte, en los estudios nacionales previos elaborados, se encuentra a Mora (2021) quien señala que el propósito de su investigación fue averiguar la asociación existente entre clima laboral y rendimiento en los colaboradores de la municipalidad de Quillabanba. Empleó una investigación de tipo descriptiva y correlacional. Además, se utilizó el muestreo aleatorio simple, las encuestas fueron utilizadas como instrumentos de investigación conformadas por 28 interrogantes en la variable independiente y 15 interrogantes en la variable dependiente el cuestionario tiene un total de 43 ítems. Se consideró a 196 colaboradores como población. Se obtuvo como resultados un $r=0,552$, mediante el estadígrafo de Rho de Spearman, esto quiere decir que existe una relación positiva importante entre estas variables respecto a la variable de estudio.

Turkoski (2021) realizó el análisis de la asociación entre clima y el rendimiento laboral en los colaboradores del hospital II-1 Héroes del Cenepa, en la que se plasmó una investigación de enfoque cuantitativa, de tipo descriptiva y correlacional, con un diseño transversal y no experimental, donde se consideró a 21 colaboradores del área administrativa como población. Se empleó como técnica un censo, tendiendo como referencia dos cuestionarios, de tal forma fueron validados por expertos en la materia y se determinó un Alfa de Cronbach de 0.90 y

0.86 respectivamente. Obteniendo que un 80% afirmó que el clima laboral es bajo y el resto lo calificaron como ideal. Con respecto al desempeño laboral el 60% que es débil y el resto lo consideran en un nivel ideal. Se puede concluir que se logró determinar la asociación existente entre las variables mediante una prueba de hipótesis con un 95% de confianza; es decir, aplicando el Rho Spearman existe una asociación significativa positiva y moderada con $r = 0.687$.

Igualmente, Medina (2018) ha señalado respecto al tema; el propósito fue determinar la incidencia entre el clima y el rendimiento laborales de los colaboradores de la UGEL. Como metodología se empleó una investigación básica, cuyo diseño fue no experimental y transaccional, se consideró como muestra un censo, debido que, se trabajó con 63 colaboradores de la UGEL que corresponden a la población, a los cuales se les encuestó. Donde se pudo demostrar que, dentro de la variable independiente, la dimensión estándares fue la más relevante llegando a alcanzar un 74,6% de respuestas que lo califican en nivel regular. Y respecto a la variable dependiente, las dimensiones relaciones interpersonales y organización, fueron las más relevante llegando a alcanzar un 71,4% de respuestas que lo califican en nivel regular. Como conclusión se tiene que, mediante Pearson, existe correlación significativa entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores, tal como se muestran en los resultados rescatados llegando a tener un p valor = 0.000.

En la investigación de Gómez (2019) tuvo como propósito, determinar la asociación entre el clima y rendimiento laboral en los colaboradores de la UNJFSC. Como metodología se empleó una investigación descriptiva y correlacional, transversal y no experimental; se consideró a 152 colaboradores como muestra, a quienes se les encuestó. Se obtuvo como resultado que existe incidencia entre los componentes del clima laboral con la variable rendimiento laboral; pero, no se encontró relación significativa entre la remuneración y la variable rendimiento laboral, afirmando que existe asociación significativa entre el clima y rendimiento laboral. En la investigación se estableció como propósito explicar la incidencia de la motivación en el rendimiento laboral. Se empleó como metodología una investigación descriptiva y correlacional, de diseño no experimental. Considera una población de 39 colaboradores, y se logró encuesta a un muestreo de 34. Se

obtuvo como resultado que, un 11% de los encuestados consideran que Euroshop reconoce su labor, y el resto consideran no sentirse reconocido. Por ende, se estableció que la motivación de los colaboradores influye en el desempeño laboral, de esa manera el colaborador posee un mejor desenvolvimiento si la empresa los motiva constantemente.

El autor concluye que la motivación laboral incide en el desempeño laboral, bajo esa conclusión el trabajo guarda asociación con nuestra tesis, donde tiene relación con el desempeño laboral detallando que defectos dados en una empresa siendo estos por la falta de responsabilidad, compromiso y seriedad, a ello le antecede el nivel de voluntad o predisposición para su desempeño (Lévano, 2017).

Ruiz (2019) analizó la relación presente de las variables estudiadas respecto de los servidores civiles de un Hospital. Para ello se empleó una investigación descriptiva y correlaciona, transversal, no experimental. Se consideró a 79 trabajadores como muestra, a quienes se les encuestó para la recopilación de información del ambiente laboral (Test de Clima Laboral CL-RG), y un formato de evaluación de desempeño y estadística institucional.

Con lo señalado es de tener en cuenta que el clima organizacional al decir de Maja (2021) en su artículo encontró que el clima organizacional establece la forma en que los colaboradores de una empresa perciben su entorno basado en valores y actitudes. Las percepciones pueden darse mediante la cooperación de los trabajadores, confianza, amabilidad y compromiso.

En ese sentido podemos concluir que el clima organizacional o laboral es el sentir, emociones, sensaciones e impresiones del trabajador de una entidad pública o privada sobre el ambiente en el cual desempeña sus funciones. Asimismo, teniendo en cuenta que la autora Palma (2004) señala al respecto que se entiende por clima laboral, la percepción de aspectos relacionados con el entorno, puede ser el aspecto diagnóstico que dirija las acciones para prevenir, corregir, optimizar y/o mejorar el clima laboral de los procesos y resultados de la organización.

De la misma manera, Cabrera (2018) señala que es de tener en cuenta respecto a la finalidad de esta variable que el ambiente de la organización influye sobre la conducta personal de los sujetos que laboran en una organización, es apreciar la realidad y limitar la motivación y el entusiasmo en el trabajo, cuando un

colaborador siente que el ambiente es agradable, aporta un comportamiento único para ser atractivo, por el contrario, si menosprecia su entorno profesional, él contribuye a su agravamiento.

Glassdoor Team (2021) refiere que esta percepción del ambiente de trabajo esta impactado por las características implícitas y explícitas -tangibles e intangibles- de la organización. Los trabajadores a tiempo completo o tiempo parcial son impactados por características del lugar donde desempeñan su labor, así como por las políticas de la organización que rigen sus actividades porque deben adaptarse a dichas características. De ahí la importancia de proveer un ambiente agradable de trabajo, así como de esforzarse por adaptarse a las características de la organización en la que se ha elegido trabajar. Glassdoor Team indica también que el ambiente de trabajo debe diseñarse considerando las condiciones organizacionales y las características del puesto; sugiriendo tomar en cuenta:

1) Las condiciones organizacionales

- Programas para empleados que promuevan el entrenamiento, recreación y compromiso de los trabajadores que sean de impacto en su moral, habilidades, compromiso y productividad.

- Ambiente físico, la arquitectura, edificación, ambientes, colores, distribución de áreas, equipos y mobiliario, iluminación, decoración, limpieza, entre otros aspectos del ambiente físico constituyen elementos de influencia en cualquier ser humano y predisponen en mayor o menor medida a las actividades que se proponen.

- Estilo de Liderazgo, el estilo de liderazgo que promueva la organización es de gran impacto en la forma como los colaboradores trabajaran y en la colaboración que se desarrolle entre jefes y los miembros de su equipo.

- Políticas y protocolos de trabajo, elementos claves del ambiente de trabajo en tanto determinan la manera como se espera sea el desempeño y como deban ser las interacciones. La retroalimentación del desempeño, así como la promoción del involucramiento laboral son ejemplos de este elemento del ambiente laboral.

- Valores organizacionales, este elemento está influenciado por las políticas y protocolos organizacionales y estilo de liderazgo. El reconocimiento del

valor de sus prácticas en la interacción cotidiana es un elemento de gran impacto psicológico.

- Opiniones y conductas de los miembros del grupo; consideraciones acerca de lo que los colaboradores, piensan, hacen o dejan de hacer impactan en sus procesos psicosociales y por ende sus percepciones, así como su productividad.

2) Condiciones del puesto de trabajo

- Beneficios del puesto, salario, seguro médico, estabilidad en el puesto, protección social, entre otros, son aspectos que impactan la lealtad, desempeño y contribución del colaborador en la productividad de la organización.

- Condiciones del puesto, las características únicas del puesto tales como las horas de trabajo, flexibilidad horaria, carga de trabajo, estabilidad en el puesto, adecuación a la seguridad laboral son de inmediato impacto en el colaborador de una organización.

- Satisfacción en el trabajo, el nivel promedio de satisfacción de los colaboradores impacta en la moral del trabajador, en la del grupo y se conforma como una condición del puesto por sí misma. La tipificación del tipo de ambiente de trabajo es sin duda una información importante en la gestión del talento humano en tanto nos permite mantener o intervenir en aspectos que coadyuven al desarrollo organizacional; y el diagnóstico organizacional es el procedimiento que garantiza que dicha información tenga la validez y confiabilidad que se requiere.

Palma (2004) señala cinco dimensiones establecidas en su ficha sobre clima laboral donde se halló elementos en el aspecto relacionado a cada particularidad de ambiente donde labora cada colaborador, las mismas que son: Involucramiento laboral; Supervisión; Comunicación; Condiciones laborales; Autorrealización. Las mismas que se utilizaron para efectos de aplicar los cuestionarios de la autoría de la referida y que hemos elegido en contraposición a las otras empleadas en diversos proyectos y artículos y mencionadas en el artículo las nueve dimensiones del clima organizacional publicado por Conexión ESAN (2015) donde se menciona:

Para los profesores Litwin y Stinger, dan a conocer las siguientes metodologías:

1) Estructura: Incluye todo lo relacionado con las reglas, procesos y jerarquías de una empresa; puede determinar la percepción de los empleados sobre su lugar de trabajo

2) Responsabilidad: Llamada también 'empowerment' hace referencia al grado de autonomía de los colaboradores para el desempeño de sus funciones. En este sentido, es vital evaluar el tipo de seguimiento realizado, los elementos clave del compromiso y actividad y con los resultados.

3) Recompensa: Es la percepción que poseen los empleados del salario que reciben en función a sus actividades realizadas. Esto implica no solo establecer un salario justo, sino también proporcionar incentivos adicionales para motivar a los trabajadores a desempeñarse mejor.

4) Desafío: Se refiere al control de los colaboradores sobre el proceso de producción, servicio o bienes, el riesgo que se asumen para lograr los propósitos establecidos. Este es un factor muy importante ya que contribuye a un ambiente competitivo y saludable.

5) Relaciones: El respeto, la cooperación y el buen trato determinarán en la medida en que afecten el desempeño y la creación de un clima agradable de trabajo.

6) Cooperación: Hay similitudes con la dimensión anterior. La "colaboración" se centra básicamente en el apoyo solidario y la presencia de trabajo en equipo para ayudar al grupo a lograr sus objetivos.

7) Estándares: Se refiere a las percepciones de los colaboradores sobre los parámetros establecidos por la organización para los niveles de desempeño. En cuanto los requisitos sean razonables y rigurosos, los trabajadores encontrarán que hay equidad y justicia.

8) Conflictos: La forma en que los directores tratan los problemas y las diferencias influye en la percepción general de los empleados sobre la gestión de conflictos dentro de una organización.

9) Identidad: Evoca un sentido de pertenencia a la empresa. Mostrando qué tan comprometidos están los empleados con los objetivos de la empresa y cuan orgullo sienten de ser parte de ella.

Habiendo optado por la primera para la realización de la presente investigación investigación al acomodarse a la realidad y permitiendo realizar una investigación más acorde a nuestro propósito. Siendo además importante definir la variable dependiente denominada desempeño laboral al respecto es de entender que una organización no funciona sin el aporte de los colaboradores, ya que ellos, podrían llevar a la empresa a una posición mejor en el mercado con alta competencia de hoy en día (Junior, 2016, pag.42).

Asimismo, al respecto se señala a esta variable Morales (2019) como las competencias laborales adquiridas en las que se integran respectivamente con los conocimientos habilidades y que contribuyan al logro de los resultados esperados para la empresa. Significando ello que al medir se tiene en cuenta lo que el trabajador hace y también como lo hace, teniendo en cuenta los conocimientos técnicos o teóricos y las actitudes y aptitudes en el cumplimiento de las actividades encomendadas por el empleador y es así que en este sentido surge la necesidad de evaluar el desempeño laboral. Siendo el proceso más usado para medir la calidad del trabajo del trabajador la evaluación de desempeño, a través del cual se obtiene cual es el rendimiento de este.

Respecto a la importancia, Alfaro (2021) el desempeño organizacional radica en los recursos humanos, es decir, se armonizan en su ambiente de trabajo, lo que se traduce de manera óptima en el cumplimiento de las tareas establecidas por la misión de la empresa, a través de la eficiencia, y la descripción precisa del desempeño. Catari y Montalván (2019) al respecto señala de igual forma, es de vital importancia estudiarlo porque permite establecer políticas de compensación, mejorando las condiciones de trabajo, si no se subsanan pueden ser perjudicial para los trabajadores en el trabajo a realizar (Pernía y Carrera, 2014).

Finalmente et al. (2017) la satisfacción de los trabajadores genera un positivo sentimiento en su puesto laboral, logrando realizar las tareas encomendadas como se especifica, en otras palabras, es efectivo, para que se demuestren las competencia o habilidades necesarias para el puesto. Por lo tanto, se puede exagerar la importancia de hacer el trabajo.

En este sentido las dimensiones de la variable desempeño laboral que se ha tomado en cuenta son las dimensiones establecidas de acuerdo a la autora

Gonzales (2015) siendo estas: Motivación, responsabilidades, eficiencia, trabajo en equipo y productividad.

Es necesario indicar que los municipios en el país vienen actualmente representando un sector institucional en desarrollo en donde se debe resaltar que a nivel de gestión del sector público en nuestro país las entidades vienen atravesando por una serie crisis con la existencia de diferentes regímenes laborales y los grupos organizados que generan en muchos casos caos, desorganización debido a la insatisfacción por los bajos sueldos, el no otorgamiento de incrementos laborales, situación que se evidencia en el trato que se le da al usuario y en ese contexto nos ha llamado poderosamente la atención la forma como los servidores de la Municipalidad estudiada brindan el servicio al público, el cual es oportuno, eficiente y dedicado, motivo por el cual decidimos realizar nuestra investigación en este medio más aun teniendo en cuenta que en estudios efectuados sobre el tema investigado se tiene lo siguiente a manera de ejemplo: Los resultados que se obtuvieron hicieron que se deduzca que los componentes que componen el clima laboral (toma de decisiones, entorno físico, relaciones interpersonales, compromiso, adaptación al cambio comunicaciones internas, reconocimiento,) se asociación de forma directa con la satisfacción que sienten los colaboradores (Nieves et al., 2015).

Estando a esta conclusión y viendo el modo como es el desempeño laboral en la municipalidad investigada hizo pensar en que las referidas conclusiones no siempre se condicen con la realidad dado que concurro en forma continua a diferentes entidades públicas en donde he observado que no existe un compromiso con la labor desarrollada por diferentes servidores públicos sino más bien transmiten un malestar y agotamiento laboral y siendo que la evaluación de desempeño tiene como finalidad garantizar un buen clima laboral, así como brindar apoyo a los colaboradores para que tenga un compromiso y se asuma distintas responsabilidades en su área laboral, asimismo, se tiene que crear un ambiente comunicativo ente jefe-trabajador, debido a que al instante de calificar una evaluación se tiene que dar retroalimentación al colaborador en la cual se dan a conocer puntos débiles y fuertes de su rendimiento (Gonzales, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación que se ha realizado es del tipo básica. Se ha diseñado en base a las variables de estudio resolviendo las interrogantes planteadas se encuentra diseñada dentro de los parámetros que representan las variables de estudio, se ha resuelto el problema y las interrogantes en base a la información científica siendo nuestra preocupación que las recomendaciones se puedan aplicar. Pues estas están dadas en base a los datos obtenidos habiendo obtenido con esta investigación el incremento de nuestro conocimiento tanto teórico como práctico al utilizar el conocimiento científico existente, principios y leyes, en ese sentido, sin dejar de mencionar que en coincidencia con las otras investigaciones los resultados son parecidos siendo así la finalidad está justificada plenamente. Siendo ello así en concordancia con el tipo de investigación básico, se ha estudiado, analizado y evaluado las variables propuesta en el personal administrativo de una municipalidad distrital de Andahuaylas 2022. Debiendo mencionar además que es un estudio cuantitativo y el diseño no experimental, transversal-correlacional, realizado en el primer semestre del año 2022.

3.1.2 Diseño de investigación

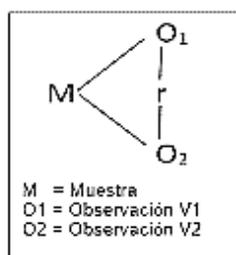
El diseño es no experimental, transversal descriptivo correlacional se ha realizado en una municipalidad de Andahuaylas en el año 2022. La investigación es de tipo no experimental, al no haberse alterado los datos obtenidos en los cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño laboral dado que la información obtenida y analizada ha sido en el lugar donde los trabajadores desempeñan sus funciones. Es transversal porque se han obtenido en los ambientes de la municipalidad en el horario de trabajo en forma única, es descriptivo porque hemos establecido y analizado el desempeño laboral en sus diferentes dimensiones de los trabajadores de la municipalidad en sus áreas respectivas.

Es de mencionar y recalcar que el diseño utilizado para esta investigación se dio en el ambiente natural siendo nuestra observación netamente observadora no

teniendo oportunidad de controlar el acontecimiento en esa línea, Moisés et al. (2019) manifiestan que tiene como propósito describir como es el comportamiento en un tiempo específico que ayude a describir las variables estudiadas, la misma que se será correlacional – descriptiva, debido a que va a describir la asociación ente variables y dimensiones de estudio.

Figura 1.

Diseño de investigación correlacionar descriptivo.



Nota. El diseño de investigación describe la relación de la muestra y cada variable. Tomado del Diseño de la investigación, Ciro Espinoza Montes (p.26)

3.2. Variables y operacionalización

En el estudio se consideró como variables a clima organizacional y desempeño laboral y sus dimensiones. Siendo la variable desempeño laboral la dependiente.

3.3. Población, muestra y muestreo

Al realizar la investigación la población a considerar se compuso de 146 servidores administrativos de la Municipalidad distrital la cual comprende a la totalidad de la población objeto de estudio al haberse realizado en las instalaciones de la referida entidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio realizado y teniendo en cuenta que las técnicas son los instrumentos y procedimientos que se utilizan tener información, como son observaciones, entrevistas, encuestas y todo lo que se derive de ellas (Morone, 2012, p.3). Se ha utilizado la técnica de la encuesta para la obtención de la información de la presente investigación.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, en número de dos, uno para cada variable. Al respecto de la variable clima laboral se utilizó el cuestionario de la escala de clima laboral (CL-SPC) que fue elaborado por la psicóloga Sonia Palma (2004). Respecto a la variable desempeño laboral se ha utilizado el cuestionario creado por la Psicóloga Karen Abigail Gonzales que ha permitido puntuar sus dimensiones o áreas: Motivación; Responsabilidades; Eficiencia; Trabajo en equipo; Productividad.

Se ha obtenido la constancia de validez y el certificado de validez del contenido del instrumento que miden la variable clima organizacional y desempeño laboral refrendados por los magísteres Yasser Rubén Bustamante Núñez, Obed Gustavo paredes Sánchez, Carlos Daniel Gonzales Hidalgo, los mismos que constan en los anexos, así como los instrumentos utilizados.

3.5. Procedimientos.

Para lograr los objetivos de la investigación se utilizó el procedimiento de recabar la información con las actividades de toma del cuestionario el cual se efectuó en una municipalidad de Andahuaylas, se contactó con 03 expertos para la validación de los instrumentos quienes tenían expertos en el tema, se realizó una prueba piloto previa y obtuvo información empezando a elaborar y analizar la base de datos habiendo realizado el procesamiento de los resultados de los cuestionarios, con respecto a la variable clima organizacional contó con 05 dimensiones y 05 indicadores por variable con un total de 75 preguntas basados en las escalas de Likert, con cinco alternativas cada una, procesamos los datos con el programa SPSS 25 y Excel, tabulando los datos sin alterarlos ordenamente.

Obtenidos los resultados se procedió, a imprimir con su respectivo análisis realizamos la discusión teniendo en cuenta diferentes autores habiéndonos percatada de la coincidencia en la mayoría de los casos continuamos con las conclusiones y realizamos recomendaciones. Debiendo acotar que respecto a la variable desempeño laboral se ha utilizado la escala ordinal Likert siendo que respecto a la dimensión responsabilidad se tuvo en cuenta el indicador si el trabajador administrativo completa con las medidas y obligaciones que deban desarrollarse para la mejora continua de las tareas asignadas. Respecto a la

dimensión productividad se tuvo en cuenta como indicador determinar el rendimiento del trabajador administrativo como persona o grupo de trabajo, respecto a la dimensión motivación tomamos como indicador si en el trabajador administrativo existe predisposición para el cumplimiento de las funciones institucionales, respecto a la dimensión eficiencia el indicador fue el cumplimiento de las labores asignadas dentro del tiempo y espacio otorgado por el jefe o encargado del área, respecto a la dimensión trabajo en equipo se tuvo como indicador la disponibilidad para relacionar e intercambiar compartiendo el trabajo en lo que concierna con los demás integrantes.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se tuvo como método el descriptivo e inferencial los cuales han proporcionado información como la frecuencia, el porcentaje simple y la correlación de momentos de Pearson habiéndose utilizado la estadística descriptiva, tablas de doble entrada con lo cual se ha explicado los resultados de acuerdo a cada una de las interrogantes y objetivos.

3.7. Aspectos éticos

Teniendo en cuenta que una investigación se lleva a cabo entre personas, esta se ha realizado respetando “Los tres principios éticos básicos son el respeto por las personas, la búsqueda del bien y la justicia. Luchar por el bien: maximizar las ganancias y minimizar el daño y el error” (Uandes 2019). Se ha realizado la investigación en forma personal teniendo en cuenta desde el momento de aplicar los cuestionarios al personal administrativo de la Municipalidad estudiada, informando la confidencialidad del mismo recopilando en forma personal los datos de tal forma que estos reflejen un resultado real, evitando en todo momento que se pudiera identificar a las personas que llenaron los cuestionarios reservándose la destrucción de los mismos y haciendo conocer a los participantes el consentimiento informado, quienes lo han realizado de forma voluntaria habiéndose evitado tomar fotos, videos que pudieran incomodar la forma en que se efectuaron las mismas.

IV. RESULTADOS.

Se ha concluido con la resolución de cuestionarios por parte de los trabajadores de una municipalidad de Andahuaylas, Se ha utilizado la correlación de Spearman, para la medición de los resultados con respecto a cuan asociadas se encuentran las variables y así tenemos que los valores próximos a uno (1) indican una correlación positiva y los valores próximos a uno negativo (-1), indican una correlación negativa, es así que se han obtenido resultados que han sido procesados y sometidos a las medidas de correlación de rho de Spearman y correlación de la significancia del coeficiente de Pearson, habiéndose obtenido los siguientes resultados respecto de lo planteado primigeniamente.

Por cuanto ha sido el objetivo general el establecer si existe relación entre nuestra variable el ambiente organizacional y la variable rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de un municipio local.

Se ha planteado las siguientes hipótesis:

H₁: Existe relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral y sus dimensiones en los trabajadores administrativos de una municipalidad de Andahuaylas en el año 2022.

H₀: No Existe relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral y sus dimensiones en los trabajadores administrativos de una municipalidad e Andahuaylas en el año 2022.

Así se obtuvo los resultados que se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 1.

Tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.

		Desempeño Laboral			Total	Correlación
		Malo	Regular	Bueno		
Clima Organizacional	Malo	5%	7%	16%	29%	Rho de Spearman 0,315** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	10%	14%	24%	48%	
	Bueno	5%	1%	17%	23%	
Total		21%	21%	58%	100,0%	

Nota. Los resultados obtenidos plasmados han determinado un nivel de significancia mayor a 0,05 por lo tanto hay asociación lineal entre ambas variables ($r= 0,315^{**}$); Significando ello que si mejora la variable uno necesariamente va a mejorar la variable desempeño laboral, rechazando por tanto la hipótesis nula.

Asimismo, se ha obtenido los resultados respecto del objetivo específico 1, y se ha logrado determinar que la relación existente, entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad del personal administrativo de una municipalidad de Andahuaylas en el año 2022. Habiéndose establecido una hipótesis nula y alterna, plasmado los resultados en la siguiente tabla:

Tabla 2.

Tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la dimensión responsabilidad de la variables desempeño laboral.

		Responsabilidad			Total	Correlación
		Malo	Regular	Bueno		
Clima Organizacional	Malo	10%	10%	9%	29%	Rho de Spearman 0,202* Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	14%	16%	18%	48%	
	Bueno	8%	3%	12%	23%	
Total		32%	29%	39%	100%	

Nota. De los resultados plasmados en la tabla se colige la existencia de una asociación lineal significativa estadísticamente, directa moderadamente proporcional, entre clima organizacional y responsabilidad del personal municipal ($\rho = 0.202$, $p < 0.05$), evidenciando de esta manera que la mejora del clima organizacional es determinante en la dimensión responsabilidad de los trabajadores de la municipalidad. Aplicamos el coeficiente de Pearson obteniendo como resultado (0,00*); siendo así se rechaza la hipótesis nula; y se determina que la relación existente materia de la investigación es positiva; lo cual se ha plasmado en la tabla de doble entrada evidenciándose que la mejora del clima organizacional incide en la responsabilidad del trabajador de la municipalidad.

Respecto a los resultados obtenidos para el objetivo específico 2, el cual fue para poder determinar la relación existente entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad del personal administrativo de una municipalidad distrital de Andahuaylas en el año 2022. Habiéndose establecido una hipótesis nula y alterna, demostrándose en los resultados en la siguiente tabla:

Tabla 3.

Tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad de la variable desempeño laboral.

		Productividad			Total	Correlación
		Malo	Regular	Bueno		
Clima organizacional	Malo	0%	17%	12%	29%	Rho de Spearman 0,238** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	4%	15%	29%	48%	
	Bueno	0%	8%	15%	23%	
Total		4%	40%	55%	100,0%	

Nota. Se puede apreciar de la existencia de los resultados plasmados en la tabla una asociación lineal significativa estadísticamente, directa moderadamente proporcional, entre clima organizacional y la dimensión productividad del personal municipal ($r_s = 0.238^*$, $p < 0.05$). Por lo tanto se colige que la mejora del clima organizacional repercute en la mejora de la productividad de los trabajadores administrativos, lo cual determina una mejora en la variable desempeño laboral. Se aplicó Pearson y se obtuvo (0,00); lo que ha permitido de esta manera rechazar la hipótesis nula; quedando sustentada en la tabla de doble entrada; la cual evidencia que la mejora del clima organizacional es significativo en la dimensión productividad de la variable desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital en el año 2022.

En cuanto al objetivo específico 3, se determinó la relación que existe entre el clima organizacional y la eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. Habiéndose establecido una hipótesis nula y alterna.

Tabla 4.

Tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral.

		Eficiencia			Total	Correlación
		Malo	Regular	Bueno		
Clima organizacional	Malo	5%	0%	23%	29%	Rho de Spearman 0,225** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	10%	8%	30%	48%	
	Bueno	6%	0%	17%	23%	
Total		21%	8%	71%	100,0%	

Nota. En la tabla n°4 se aprecia los resultados de los cuales se colige la existencia de una asociación lineal significativa estadísticamente, directa moderadamente proporcional I, entre la variable clima organizacional y la dimensión eficiencia del personal municipal ($r_s = 0.225^*$, $p < 0.05$), por tanto existe relación entre las variables ($r=0.225^{**}$) evidenciándose de esta manera que la mejora del Clima Organizacional si incide en la dimensión eficiencia de los trabajadores administrativos de la municipalidad. Para la contrastación de la hipótesis de investigación se aplicó el coeficiente de Pearson ($0,00^{**}$); permitiendo de esta manera rechazar la hipótesis nula; la cual evidencia que la mejora del clima organizacional determina la eficiencia del trabajador administrativo de la municipalidad.

Con respecto a los resultados obtenidos habiéndonos planteado como objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. Habiéndose establecido una hipótesis nula y alterna

Tabla 5.

Tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación de la variable desempeño laboral.

		Motivación			Total	Correlación
		Malo	Regular	Bueno		
Clima organizacional	Malo	5%	1%	23%	29%	Rho de Spearman 0,213**
	Regular	8%	10%	30%	48%	
	Bueno	6%	0%	17%	23%	
Total		19%	10%	71%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,000

Nota. En la tabla se puede apreciar que de los resultados plasmados en la tabla se colige la existencia de una asociación lineal significativa estadísticamente, directa moderadamente proporcional, entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación del personal municipal ($r_s = 0.213^*$, $p < 0.05$), habiéndose obtenido ($r=0.213^{**}$) entre la variable Clima Organizacional y la dimensión motivación del Desempeño Laboral, se colige que la mejora del Clima Organizacional determina la mejora de la motivación del personal administrativo municipal. Para la contrastación de la hipótesis de investigación se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson ($0,000^{**}$); permitiendo de esta manera rechazar la hipótesis nula; la cual determina que la mejora del clima organizacional también incide en la motivación del trabajador de la municipalidad.

De los resultados obtenidos se tiene que respecto al objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. Habiéndose establecido una hipótesis nula y alterna, siendo plasmado en la siguiente tabla:

Tabla 6.

Tabla cruzada entre clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral.

		Trabajo en equipo			Total	Correlación
		Malo	Regular	Bueno		
Clima organizacional	Malo	5%	14%	9%	29%	Rho de Spearman 0,236** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	9%	21%	18%	48%	
	Bueno	6%	0%	17%	23%	
Total		21%	35%	45%	100,0%	

Nota. En la tabla de resultados se obtuvo que existe una asociación lineal significativa estadísticamente, directa moderadamente proporcional, entre la variable clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo del personal municipal ($r_s = 0.236^*$, $p < 0.05$), evidenciándose de esta manera que la mejora del Clima Organizacional determina e incide en la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad. Para la contrastación de la hipótesis de investigación se aplicó el coeficiente de correlación Pearson (0,000**); lo cual permite rechazar la hipótesis nula; por lo tanto ello se ha sustentado en nuestros resultados siendo que la mejora del clima organizacional si incide significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad.

Adicionamos la siguiente tabla:

Tabla 7.

Prueba de normalidad de los datos Kolmogorov Smirnov

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a			Los datos
	Estadístico	gl	Sig.	
Clima Organizacional	0,113	146	0,000	No tienen distribución normal
Dimensiones de la variable Clima Organizacional				
Involucramiento Laboral	0,139	146	0,000	No tienen distribución normal
Supervisión	0,133	146	0,000	No tienen distribución normal
Comunicación	0,117	146	0,000	No tienen distribución normal
Condiciones Laborales	0,105	146	0,000	No tienen distribución normal
Autorrealización	0,102	146	0,001	No tienen distribución normal
Variable				
Desempeño Laboral	0,163	146	0,000	No tienen distribución normal
Dimensiones de la variable Desempeño Laboral				
Responsabilidad	0,211	146	0,000	No tienen distribución normal
Productividad	0,195	146	0,000	No tienen distribución normal
Eficiencia	0,234	146	0,000	No tienen distribución normal
Motivación	0,229	146	0,000	No tienen distribución normal
Trabajo en equipo	0,230	146	0,000	No tienen distribución normal

Para efectos de garantizar la calidad los resultados al ser un estudio de tipo cuantitativo. Se aplicó la prueba de normalidad de los datos Kolmogorov Smirnov porque el tamaño de muestra es mayor que 50; demostrando de esta manera que los datos con respecto a las variables en forma global y sus dimensiones independientemente para cada una de ellas; no siguen una distribución normal; esto permite tomar la decisión de utilizar estadística no paramétrica para contrastar las hipótesis estadísticas formuladas en la tesis; en este caso para demostrar la relación entre variables se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

En ese contexto se ha visto por necesario la elaboración de la siguiente tabla de baremos para efectos de vislumbrar las variables y sus dimensiones.

Tabla 8.

Baremos de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Variables	Máximo	Mínimo	Malo		Regular		Bueno	
			Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls
Clima Organizacional	250	137	137	174	175	211	212	250
D1: Involucramiento Laboral	50	24	24	32	33	40	41	50
D2: Supervisión	50	27	27	34	35	41	42	50
D3: Comunicación	50	28	28	34	35	42	43	50
D4: Condiciones Laborales	50	24	24	32	33	40	41	50
D5: Autorrealización	50	16	16	26	27	38	39	50
Desempeño Laboral	100	72	72	80	81	90	91	100
D1: Responsabilidad	20	15	15	16	17	18	19	20
D2: Productividad	20	13	13	14	15	17	18	20
D3: Eficiencia	20	14	14	15	16	17	18	20
D4: Motivación	20	14	14	15	16	17	18	20
D5: Trabajo en equipo	20	15	15	16	17	18	18	20

Nota. La tabla muestra el Baremos de ambas variables con sus respectivas dimensiones.

Asimismo se ha realizado la tabla de correlaciones como aquí sigue:

Tabla 9.

Matriz de correlaciones

		Responsabilidad	Productividad	Eficiencia	Motivación	Trabajo en equipo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,202*	,238**	,225**	,213**	,236**	,315**
	Sig. (bilateral)	,015	,004	,006	,010	,004	,000
	N	146	146	146	146	146	146

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos debemos señalar que se condicen con la totalidad de estudios considerados teniendo en cuenta ello respecto al objetivo general se señaló que la variable clima organizacional obtuvo (0,0315**) se obtuvo un rango de asociación lineal significativamente estadística, directa y moderadamente, entre la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral. Se utilizó el Rho de Spearman, que nos permitió rechazar la H0. Los resultados encontrados se asemejan al trabajo del autor Da Silva (2021) quien en el artículo análisis del clima organizacional en equipos de trabajo en gestión pública del gobierno de minas Gerais en Brasil. Concluye que el colaborador creativo, modifica la relación entre el clima organizacional y el comportamiento innovador individual, identificando la necesidad de implementar políticas de recursos humanos para la evaluación del capital intelectual que existe dentro de cada empresa. Así mismo se brindó como aportes teóricos de la investigación, la necesidad de empresas públicas que generan políticas de clima organizacional entre un vínculo positivo y significativo con las ambas variables.

Es de mencionar que la municipalidad donde se efectuó el trabajo de investigación tuvo muchas carencias tanto en el aspecto tecnológico como limitaciones en los trabajadores administrativos, sin embargo realizan su trabajo de forma óptima y priorizando al usuario lo que nos demuestra que el factor humano y su voluntad de hacer bien su labor es el aspecto más importante para la buena marcha de una entidad. Lo cual se condice con lo manifestado por Aristóteles al inicio de su obra ética a Nicómaco en donde señala aquello hacia lo que cada cosa tienda todo accionar en un fin y el fin de una acción en su bien de esta manera, se puede afirmar que los hombres también tienen su fin.

En el objetivo específico 1, se apreció que existe una asociación lineal significativamente estadística, directa y moderadamente, por el resultado obtenido ($r=0.202$) entre la variable clima organizacional y la dimensión responsabilidad de la variable desempeño laboral, siendo evidente que la mejora del clima organizacional tiene incidencia en la dimensión responsabilidad de los servidores administrativos de la municipalidad. Habiendo aplicado el coeficiente de correlación

de Spearman (0,202*); se rechazó la H0; lo que se asemeja con los estudios de Mora (2021) quien señala que el propósito de su investigación fue averiguar la asociación existente entre clima laboral y rendimiento en los colaboradores de la municipalidad de Quillabamba. Empleo una investigación de tipo descriptivo y correlacional, además, se utilizó el muestreo aleatorio simple, las encuestas fueron utilizadas como instrumentos de investigación conformadas por 28 interrogantes en la variable independiente y 15 interrogantes en la variable dependiente el cuestionario tiene un total de 43 ítems. Se consideró a 196 colaboradores como población. Se obtuvo como resultados un $r=0,552$, mediante el estadígrafo de Rho de Spearman, esto quiere decir que existe una relación positiva importante entre estas variables respecto a la variable de estudio.

Siendo ello así se justificó la realización del estudio en el entendido que la responsabilidad de los trabajadores de la municipalidad obedece a su férrea voluntad de hacer su trabajo por convicción. Y quizás aplicando lo señalado por Robert Levering, co-fundador, Great Place to Work: “espacio para laborar es aquel en el que el colaborador confía en sus compañeros de trabajo, está orgulloso de las actividades que realiza y disfruta de su ambiente laboral”

Respecto al segundo objetivo específico, se apreció que existe una asociación lineal significativamente estadística, directa y moderadamente ($r=0.238^{**}$) entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad del desempeño laboral, concluyéndose que en el municipio donde se ha efectuado la investigación respecto de la variable clima organizacional y la dimensión productividad de los trabajadores administrativos aplicándose el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,238**); se rechazó la H0; la misma que ha quedado sustentada en la tabla de doble entrada; la cual evidencia que la variable clima organizacional está directamente relacionado con la productividad del trabajador administrativo de la municipalidad siendo que el resultado encontrado se contrapone al trabajo elaborado por Santander (2019) quien desarrolló el trabajo de investigación, clima organizacional en la dirección distrital 11D01 en Ecuador; donde el objetivo principal fue evaluar el clima laboral en dicho establecimiento, la metodología es descriptiva y en forma colectiva estuvo dirigida a un total de 43 trabajadores. Los resultados han determinado que el mayor porcentaje de los

trabajadores tuvieron una percepción negativa del clima organizacional, observándose además que el escenario físico no era el más óptimo cuando los trabajadores realizaban sus actividades. Esto hace que los trabajadores muchas veces no sientan la comodidad necesaria a la hora de realizar las tareas que les han sido asignadas ocasionando que afecte la productividad de acuerdo a los objetivos diarios. Es evidente que un mal clima organizacional va determinar el estancamiento de la entidad y que los mejores colaboradores se desvinculen de la organización, quedando personas con sentimientos de insatisfacción que no van a tener interés en el crecimiento institucional, siendo por ello importante este estudio.

Asimismo, en el tercer objetivo específico, se aprecia que se encontró una asociación lineal significativamente estadística, directa y moderadamente, ($r_s = 0.225$, $p < 0.05$) ($r=0.225^{**}$) entre el clima organizacional y la eficiencia, evidenciando de esta manera que si mejora el clima organizacional esta repercute en la eficiencia de los trabajadores. Para la contrastación de la hipótesis de investigación se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($0,225^{**}$); permitiendo de esta manera rechazar la H_0 . El resultado encontrado se contrapone a los estudios de Pacheco (2018) en su investigación incidencia del clima laboral en el rendimiento laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Olmos en el año 2018, donde se pretende establecer la incidencia de ambas variables en el personal municipal de Olmos, enmarcado en la reforma y modernización del estado. Se pudo concluir que existe suficiente evidencia para afirmar que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores de la ciudad de Olmos, en su mayoría es medio con un 69% y la eficiencia del desempeño personal es predominantemente moderado con un 66%.

Asimismo, Lévano (2017) ha señalado en su trabajo de investigación, se puede conjeturar que respecto a la dimensión motivación este influye notoriamente en su desempeño lo cual se condice con nuestros resultados obtenidos siendo ello así, existe una correlación entre estas dos variables puesto que hemos obtenido un resultado mayor a 0,05 ($r=0.213^{**}$) lo cual se colige y asemeja a lo investigado por Lévano habiendo utilizado para la obtención del resultado el coeficiente de correlación de Spearman ($0,213^{**}$); con un nivel de significación igual 0.0000; lo cual nos hace rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto el resultado se asemeja a

los resultados obtenidos por la investigación de Kriswanto (2021) en su artículo desempeño laboral de los tutores en el papel de la motivación y el clima laboral en Indonesia. En el presente estudio de investigación se observa que la motivación laboral y el clima organizacional tienen influencia en el desempeño laboral de los tutores; obteniendo resultados reveladores donde la motivación laboral y el clima organizacional surgieron simultáneamente como predictores del desempeño laboral de los tutores. Independientemente, ambos factores tuvieron un efecto positivo significativo en el desempeño laboral. Se pudo concluir que el tutor que tiene una alta motivación laboral sería más productivo laboralmente, así mismo se observó que la baja motivación laboral genera la obstrucción en el desempeño laboral. Además, cuanto más positiva es la percepción que tienen los tutores del clima organizacional, más probable es que mejoren su desempeño laboral, y viceversa. Conclusiones sumamente importantes que inciden en las variables de nuestro tema de investigación siendo de resaltar que el trabajo en el cual se desempeñan repercute a nivel de terceros que perciben como es el desenvolvimiento respecto de su clima laboral, a manera de ejemplificar como sería el futuro de las personas a su cargo, lo cual se debe tener en cuenta y desarrollar un clima organizacional óptimo que permita el desarrollo positivo de los tutores. Siendo una recurrente a manera comparativa con lo que acontece en nuestra realidad.

En referencia al quinto objetivo específico, se aprecia que existe una asociación lineal significativamente estadística, directa y moderadamente, entre las variables ($r_s = 0.236^*$, $p < 0.05$) al haberse obtenido ($r = 0.236^{**}$) entre variable clima organizacional y trabajo en equipo, evidenciando de esta manera la influencia de la mejora del clima organizacional en el trabajo en equipo de los trabajadores. Para la contrastación de la hipótesis de investigación se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($0,236^{**}$); permitiendo de esta manera rechazar la H_0 ; quedando sustentada en la tabla de doble entrada; la cual evidencia que la mejora del clima organizacional influye significativamente en el trabajo en equipo en la municipalidad. El resultado encontrado se asemeja con el trabajo de Salinas (2017) en su investigación buscó determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, teniendo como resultados

que si hay asociación significativa entre los componentes del desempeño. En general existe relación altamente significativa entre clima organizacional y desempeño laboral, lo cual es semejante a los resultados obtenidos en nuestra investigación.

Se debe señalar que es importante la optimización del clima organizacional, al ser un elemento que incide en la totalidad de los estudios en el desempeño laboral y sus dimensiones. En la investigación se ha logrado el objetivo de la investigación al haber realizado el diagnóstico situacional de la entidad siendo un instrumento idóneo para este fin el clima organizacional es de notar que el proceso de gestión del talento humano resulta de los más importante en su estrecha relación con el clima organizacional dado que es determinante para lograr los fines y objetivos institucionales lo cual debe ser implementado y verificado a nivel de los estamentos rectores como actualmente se viene realizando en el país, dándole un enfoque general y a nivel de la municipalidad con mayor preponderancia siendo de esta forma señalar que la satisfacción laboral de los empleados repercute en la forma como desarrollan sus actividades.

Habiéndose observado que la incomodidad del factor humano al desempeñar su labor genera una baja en el desempeño laboral. La satisfacción laboral de los empleados se puede ver no solo mientras se hace el trabajo, sino también relacionado con otros aspectos como la interacción con colegas, superiores, seguir las reglas y el ambiente de trabajo. La satisfacción laboral de los empleados es un factor importante en una empresa que debe apoyar el logro de objetivos corporativos. El logro de los objetivos de la empresa requiere la intervención del liderazgo. Monitoreando y la evaluación es útil como punto de referencia para el éxito de programas o políticas. El seguimiento y la evaluación juegan un papel en el trabajo satisfacción porque puede tener un impacto positivo en los empleados ya que hará que el trabajo sea más controlado para que los empleados estarán satisfechos con su trabajo y apoyarán el éxito del trabajo de la empresa.

El éxito de la el trabajo de la empresa no funcionará sin problemas sin la intervención de la dirección. La satisfacción laboral refleja los sentimientos de una persona hacia su trabajo que se puede ver en la actitud del empleado al trabajo y

todo en el ambiente de trabajo. El concepto de "desempeño en el lugar de trabajo" significa que el factor del entorno laboral que proporciona el empleador a sus empleados que podría apoyar el desempeño de los empleados en el trabajo. La satisfacción laboral significa hacer un trabajo que disfruta, hacerlo bien y ser recompensado por sus esfuerzos. La satisfacción laboral también significa entusiasmo y disfrute del trabajo. Partiendo de lo anterior, la satisfacción laboral es un elemento importante que no puede ser ignorado por ninguna empresa. En de hecho, la satisfacción laboral a menudo no recibe la atención de todas las empresas.

VI. CONCLUSIONES

1. Si bien es cierto de acuerdo a la totalidad de los estudios tomados en cuenta realizados sobre clima laboral, dado los resultados obtenidos en el presente trabajo estos son coincidentes dado que la mejora del clima organizacional juega un papel importante en relación al desempeño laboral de los trabajadores de los resultados obtenidos respecto al objetivo general, se puede concluir con que si bien existe relación entre la variable de clima organizacional y desempeño laboral, esto obedece a factores relacionados con elementos que no han podido ser incorporados en el estudio como es la voluntad de servicio, el grado cultural, la población atendida y la identificación de los trabajadores con su institución por lo tanto no se pudo validar la hipótesis y por lo tanto rechazamos la hipótesis nula.

De lo que se colige, que los estudios en esta materia obedecen a un tiempo y situaciones determinadas respetando los resultados obtenidos por la totalidad de los estudios donde se ha concluido que el clima organizacional incide en el desempeño laboral en forma positiva, si este mejora el desempeño laboral también mejora, por lo cual es importante que la entidad tome en cuenta para efectos de poder mejorar las condiciones laborales en su conjunto y de este modo el factor humano ande de la mano en su desempeño también lo haga siendo ello beneficioso en un sentido ambivalente, que va a repercutir en la mejora continua de la entidad y la prestación de servicios a los contribuyentes.

2. En relación al objetivo específico 01, de la lectura de los resultados se determinó la existencia de una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, ($rS = 0.202^*$, $p < 0.05$) entre la variable clima organizacional y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral, siendo que es coincidente con totalidad de los estudios mencionados los mismos que establecen que un clima organizacional óptimo influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en su dimensión responsabilidad, en la municipalidad donde se efectuó el estudio igualmente se percibe como determinante, debido a las condiciones propias de las personas que priorizan la calidad de servicio y la atención al cliente,

apreciándose su voluntad de servicio que debería acompañar a todo trabajador y que en esta investigación no se ha podido incorporar como variable de estudio.

3. Respecto al objetivo específico 02, se determinó según los resultados que el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,238**); con un nivel de significación igual 0.05; nos ha permitido colegir el rechazo de la hipótesis nula; dado que es determinante la existencia de un buen clima organizacional para que los trabajadores administrativos cumplan con la dimensión de productividad en aspecto ascendente quedando demostrado de forma fehaciente que la relación de la variable del clima organizacional y la dimensión de la productividad respecto de la variable del desempeño laboral de los trabajadores administrativos; es dependiente habiéndose rechazado la hipótesis nula de acuerdo a los estudios realizados del tema la mejora del clima organizacional trae como consecuencia la mejora en la productividad del trabajador .
4. En relación al objetivo específico 03, de los resultados obtenidos se concluye según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,225**); con un nivel de significación igual a 0.05; se rechaza la hipótesis nula quedando demostrado la similitud de los resultados obtenidos con las otras investigaciones siendo estrecha la relación existente entre la variable clima organizacional y la dimensión de eficiencia de la variable desempeño laboral, esto se ha podido demostrar respecto de los trabajadores administrativos de la municipalidad; lo cual pone en evidencia que siempre la mejora del clima organizacional influye significativamente en la eficiencia del trabajador de la municipalidad siendo por lo tanto la variable desempeño laboral dependiente incluso respecto de sus dimensiones.
5. Considerando que el clima organizacional involucra el espacio físico donde el trabajador desempeña su labor y donde manifiesta sus emociones lo cual lo relaciona con la dimensión de la motivación de la variable desempeño laboral de los resultados se deduce la existencia de la correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación lo cual valida la hipótesis dado que al haber aplicado el coeficiente de correlación Rho de

Spearman se obtuvo (0,213**); con un nivel de significación igual a 0.05; lo que se evidencia en la tabla de doble entrada siendo que la mejora del Clima Organizacional tiene relación con en la motivación del trabajador de la municipalidad. Por lo que se debe tener en cuenta que la variable desempeño laboral es dependiente incluso respecto de sus dimensiones.

6. Respecto al objetivo específico 06, de los resultados obtenidos se concluye la existencia de correlación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo rechazándose la hipótesis nula al haberse aplicado el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,236**); con un nivel de significación igual 0.05; lo cual es semejante a los estudios del tema donde se ha demostrado que existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en el desempeño laboral sucediendo lo mismo en la municipalidad donde hemos aplicado nuestra investigación respecto de los trabajadores administrativos; lo que queda sustentada en la tabla de doble entrada; la cual evidencia que la mejora del clima organizacional si influye significativamente en el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. Obedeciendo está a diversos factores como son la existencia de una infraestructura moderna, el grado de identificación de los trabajadores con su institución y la vocación de servicio básicamente.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la señora alcaldesa de la municipalidad que se haga un seguimiento del clima organizacional, y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores dotándolos de recursos que le permitan continuar con el buen servicio que prestan mediante charlas motivacionales, evaluaciones permanentes. Difundir la misión de la entidad, la visión de la entidad, debiendo reconocer públicamente los logros de los trabajadores, debiendo implementar el uso de recursos como el coaching laboral.
2. Por parte de la alcaldesa se disponga que la oficina de asesoría legal y Procuraduría se programen talleres de capacitación referidos a la ley N. ° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, así como todo lo referido a los delitos de corrupción de funcionarios en forma continua. para mejorar la responsabilidad y cumplimiento de sus funciones de los trabajadores.
3. Por parte de la alcaldesa de la municipalidad implementar de mejoras tecnológicas y establecer metas concretas, brindando formación continua, proveyendo a los trabajadores administrativos los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y así lograr la modernización de la entidad mejorando la productividad.
4. Por parte del jefe de recursos humanos delegar las funciones en forma ordenada, equilibrando la carga laboral, reconociendo a los colaboradores de mayor rendimiento otorgándoles funciones de dirección y así lograr desarrollar el trabajo con mayor eficiencia en el desempeño laboral.
5. Teniendo en cuenta la teoría del enriquecimiento trabajo-familia, es importante que la entidad a través de su alcalde vea mecanismos de apoyo familiar a los trabajadores por parte de los órganos rectores (alcalde y jefe de recursos humanos) del municipio a fin de lograr la motivación necesaria para lograr un equipo de trabajo con excelente desempeño laboral.
6. Se recomienda por parte del jefe de recursos humanos de la municipalidad implemente políticas de financiamiento y promueva actividades que fomenten el compañerismo dando solución inmediata a los conflictos dentro

de la municipalidad a través de la programación de talleres vivenciales reuniones de confraternidad las mismas que serán programadas a inicio del año a fin de fomentar el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Abgozo, G.K., Owusu, I.S., Hoedoafia, M.A & Atakorah, Y.B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*; Vol. Pp.2331-0707. <http://www.sciencepublishinggroup.com/j/jhrm>, doi: 10.11648/j.jhrm.20170501.12
ISSN: 2331-0707 (Print); ISSN: 2331-0715 (Online)
- Alfaro, M (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Sabandia en Arequipa, 2021. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89736>
URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89736>
- Awoke, T. (2019). Effect of working Environment on employee performance: the case of Bole Lemi Industrial Park. Addis Ababa University.
URI <http://etd.aau.edu.et/handle/123456789/19574>
<http://213.55.95.56/bitstream/handle/123456789/19574/Awoke%20Tesfu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baez, E. (2017). "Evaluación del clima organizacional en la Empresa Delta Seguridad "Desegri" Cía. Ltda., del Cantón san miguel de Ibarra, provincia de Imbabura, para el año 2016" (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Loja. Ecuador. https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UNL_5216f9a0962df37914b66ad092d1c0ca.
URI : <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/19339>.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.
- Berberoglu, A. Impacto del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido: evidencia empírica de hospitales públicos. *BMC Health Serv Res* . 18, 399 (2018). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bernal, I.; Pedraza, N. & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo

teórico. Estudios Gerenciales, 31(134) ,8-19. [Fecha de Consulta 10 de junio del 2022]. ISSN: 0123-5923

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>

Caballero, A. (2014). Metodología integral para planes y tesis: la metodología del como formularlos. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

<https://universoabierto.org/2021/03/18/metodologia-integral-innovadora-para-planes-y-tesis/>

Cabrera, A. (2018), Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana, trabajo de grado, Universidad ESAN, Lima, Perú.

<http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1210/Cabrera%20Sala%20s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores.

Revista Lasallista de Investigación, 13(1), 214-226.

<https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>

Catari, H. & Montalvan, Luis. (2019). El análisis de puesto y su influencia en la evaluación del desempeño laboral en el área comercial RONCO MOTORS SAC, Lima, (Tesis de bachiller) Universidad Tecnológica del Perú.

<https://1library.co/document/z3d9mpdy-analisis-influencia-evaluacion-desempeno-laboral-comercial-empresa-motors.html>

Castillo B (2020) Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Puesto de Salud Gerardo Gonzales Villegas- Tumbes 2019.

URI: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1900>

repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1900/TESIS%200%20CASTILLO%20VILLEGAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Se%20concluyó%20que%20no%20existe,Síndrome%20de%20Burnout%2C%20Desempeño%20Laboral.

Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd edition):

Lawrence Erlbaum Associates; 1988.

<https://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado

Chiavenato I. (2015) Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (Tercera Edición). México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A. de C. V.

https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf

Conexión Esan (2015) Las nueve dimensiones del clima organizacional.

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional>.

Cofre, C (2019) Aspectos Éticos en Investigación en Ciencias Sociales y en Área de la Salud: Nuevas Exigencias Para Proyectos Fondecyt https://www.uandes.cl/wpcontent/uploads/2019/01/aspectos_eticos_ccofre.pdf.

Creswell, J (2017). Desarrollo de un enfoque de métodos mixtos culturalmente específicos para la investigación global. *Colonia Z Soziol* 69, 87-105 (2017). <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0453-2>

Cruz, I. D. L. (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Madrid, Spain: Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/49382?page=79>.

Curo, J y Ruiz, K. (2018) Análisis del clima laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo. (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.

URI <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5278>

Durán, A (2020), Gestión del puesto y evaluación del desempeño. España: Editorial Elearning. ISBN13 9788418214691

Diario Gestión (2017) Clima Laboral: ¿El dinero lo puede mejorar? Entrevista German Castillo. <https://gestion.pe/tendencias/managementempleo/clima-laboral-dinero-mejorar-134299-noticia/>

Glassdoor Team (2021) The work environment: Definition, Key Features, and Types. Career Advice Experts:

<https://www.glassdoor.com/blog/guide/work-environment>

Gonzales, K.A (2014) ."Relación en el desempeño laboral entre colaboradores con discapacidad auditiva y colaboradores sin discapacidad en una entidad financiera de la ciudad de Guatemala.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Gonzalez-Karen.pdf>

Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 Digital Publisher CEIT, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México. Quinta Edición. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: MCGRAW-HILL.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Junior, R. (2016). Job performance, job satisfaction and motivation: a critical review of their job performance, job satisfaction, and motivation: a critical review of their relationship. International Journal of Advances in Management and Economics.

<https://www.researchgate.net/publication/310498763>.

Kingsley C., Chiemeké H, Ashari S., & Noorizwan M. (2018). Investigating the Impact of Organizational Policy towards quality of Work Life on Employee Engagement in Manufacturing Company in Nigeria. European Journal of Economics and Business Studies, Vol 4 pp. 22-73.

<https://revistia.com/index.php/ejes/article/view/5456>

Lévano M.A (2018). Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen Lima 2017(Tesis pos grado)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3114>

Macías, E. K., & Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Revista Venezolana De Gerencia, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

Maja Rožman & Tjaša Štrukelj (2021) Componentes del clima organizacional y su impacto en el compromiso laboral de los empleados en organizaciones

medias, Economic Research- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015), El clima organizacional y la satisfacción Laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación, artículo científico, Pontificia Universidad Estatal Amazónica, Puyo, Ecuador. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001> Istraživanja, 34:1, 775-806, DOI: 10.1080/1331677X.2020.1804967

Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015), El clima organizacional y la satisfacción Laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación, artículo científico, Pontificia Universidad Estatal Amazónica, Puyo, Ecuador. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>

Méndez, C. (2016). Clima Organizacional en empresas colombianas. Universidad Empresa, 4(9), 100-121. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187217454006.pdf>

Montero, W. (2015). Diagnóstico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral- HEGI, Lérída-Tolima, 2015 (tesis pregrado). Universidad Nacional Abierta a Distancia UNAD. Colombia. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/6229>

Montoya, P., Beio-Escamlila, N., Bermúdez, N., Burgos, F. Fuentealba, M. & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Ciencia & trabajo, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>.

Obeng, Anthony & Zhu, Yongyue & Azinga, Samuel & Quansah, Prince. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. SAGE Open. 11. 215824402110084. 10.1177/21582440211008456.

Olivera, Y. Leyva, L, & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista Científica de la UCSA, 8(2), 3-12. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

- Pedraza, M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Rev. Lasallista Investing*. [Online]. 2018, vol.15, n.1, pp.90-101. ISSN 1794-4449.
<https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.
- Santillán, K. (2019). El Clima Organizacional en la Dirección Distrital 11D01-Loja del Ministerio de Inclusión Económica y Social “MIES”, año 2018”. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Loja. Ecuador.
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/22414>
- Palma, S. (2022) Clima Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Lima. Centro de Investigación Universidad Ricardo Palma: Perú.
https://www.soniapalmacarrillo.com/_files/ugd/c3c858_3570dfecedb04f168c9b4f0fab4956fd.pdf
- Palma, S. (2004) Escala Clima Laboral CL-SPC. Lima: Editora Cartolán.
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pedraza, N.A.(2018) El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano *Rev. Lasallista Investig.* vol.15 no.1
 Caldas Jan./June 2018
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090
- Quispe, N. (2015), Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015, tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Robbins, S. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rubio, T (2016) *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. España: Editorial Ediciones Octaedro.
<https://docplayer.es/37121935-Tomas-rubio-recursos-humanos-direccion-y-gestion-de-personas-en-las-organizaciones.html>
- Ruíz Gómez, N. E. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-Essalud,

- Lambayeque-Perú, 2019 [Trabajo de investigación, Universidad del Pacífico].
Repositorio de la Universidad del Pacífico. <https://hdl.handle.net/11354/2912>
- Santos, W. (2016). Influencia del clima organizacional sobre la productividad de funcionarios de empresa pública Celec E.P. (Tesis pregrado). Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/43721>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: 6th edition. A skill building approach. John Wiley & Sons.
<http://213.55.95.56/bitstream/handle/123456789/19574/Awoke%20Tesfu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, P. (2018). "Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2017". (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25461>
- Triginé, J. y Gan, F. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos.
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/62707?page=2>
- Tribunal Constitucional del Perú (2016) Caso Ley del Servicio Civil.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/00025-2013-AI%2000003-2014-AI%2000008-2014-AI%2000017-2014-AI.pdf>
- Tumboimbela, Syela CS, (2018) The impact of work environment toward job satisfaction at pt. Post Main branch office in manado Universitas Sam Ratulangi, Indonesia Vol 6, No 2 .
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/19711/19316>
- Turkoski, K .A (2021) Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital II-1 Héroe del Cenepa EsSalud Bagua(tesis posgrado)
ent/uploads/2019/01/aspectos_eticos_ccofre.pdf
- Ushie, E. M., & Agba, A. M. O. (2015). Work Environment and Employees' Commitment in Agro-Based Industries in Cross River State, Nigeria. Global Journal of Human-Social Science Research
<http://213.55.95.56/bitstream/handle/123456789/19574/Awoke%20Tesfu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vera N. & Suárez C. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón

La Libertad. Revista Universidad y Sociedad, 10(1), 180-186. Epub 02 de marzo de 2018. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es

Zans, A (2016) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, Nicaragua (Tesis de maestría) UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zhang, S., & Tu, Y. (2018). Cross-domain effects of ethical leadership on employee family and life satisfaction: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors *Journal of Business Ethics*, 152(4), 1085–1097. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3306-4>.

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work–life Conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 14, 51–68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.0>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia.

Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital en Andahuaylas, 2022				METODOLOGIA	DIMENSIONES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL			
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Andahuaylas, 2022?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022.	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad de Andahuaylas, 2022.		<p><u>Tipo de Investigación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicada <p><u>Diseño</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental • Transversal • Correlacional • Descriptiva <p><u>Población:</u></p> <p>146</p> <p>Trabajadores administrativo</p>	<p>D1: Involucramiento Laboral</p> <p>D2: Supervisión</p> <p>D3: Comunicación</p> <p>D4: Condiciones</p> <p>D5: Autorealización</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICAS			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital de Andahuaylas, 2022? • ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital de Andahuaylas, 2022? • ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital de Andahuaylas, 2022? • ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital de Andahuaylas, 2022? • ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital de Andahuaylas, 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. • Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. • Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. • Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. • Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. • Existe relación entre el clima organizacional y la productividad en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. • Existe relación entre el clima organizacional y la eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. • Existe relación entre el clima organizacional y la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. • Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022. 	<p><u>Muestra Censal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 146 <p>trabajadores</p> <p><u>Técnica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p><u>Instrumento</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario 	<p>V1: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>V2: DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>D1: Responsabilidad</p> <p>D2: Productividad</p> <p>D3: Motivación</p> <p>D4: Eficiencia</p> <p>D5: Trabajo en equipo</p>

Anexo 2 Matriz de operacionalización.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
Clima Organizacional (variable independiente)	Según Chiavenato (2011), quien lo describe como la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta, es decir, los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de reacción en sus participantes (p.74).	El clima organizacional será medido mediante la Escala de Clima Laboral (CL-SPC), el cual fue elaborado por la psicóloga Sonia Palma (1999), profesora e investigadora de la Universidad Ricardo Palma de Lima, Perú, donde sus dimensiones a evaluar son cinco.	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento Laboral • Supervisión. • Comunicación • Condiciones Laborales • Autorealización 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización. • Describe las apreciaciones de funcionalidad. • Percepción del nivel de fluidez, celeridad, calidad, coherencia y precisión de la información relativa al funcionamiento • Brinda los elementos materiales, económicos, y/o Psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas. • Favorece el desarrollo profesional y personal, contingente a la tarea y con miras al futuro 	ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Nunca; Poco; Regular; Mucho; Siempre
Desempeño Laboral (variable dependiente)	De acuerdo al autor Gasalla (2015) indica que el desempeño es una de las herramientas utilizadas para gestionar el recurso humano, la misma que se fundamenta en las interrelaciones que existen entre colaborador y empleador, con la finalidad que ambos actores se beneficien y permitan un adecuado desempeño (p. 53).	El desempeño laboral será sujeto a ser medida a través de la escala de la Evaluación de Desempeño, cuya autoría es de Karen Abigail Gonzales Carpio, cuyo objetivo era evaluar el desempeño de los trabajadores dentro de su puesto de trabajo, en el cumplimiento de sus metas, funciones y responsabilidades puestas a su cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Productividad • Motivación • Eficiencia • Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con las acciones y deberes que deben de desarrollarse para la mejora continua de la tarea encomendada. • Determina el rendimiento de un apersona o grupo de trabajo • Predisposición para el cumplimiento de las funciones institucionales • Cumple con las tareas asignadas en tiempo y espacios específicos • Disponibilidad para interrelacionarse en el trabajo con los demás integrantes. 	ESCALA DEL DESEMPEÑO LABORAL (1). Deficiente (2). Regular (3). Bueno (4). Muy Bueno

Anexo 03. Instrumentos de Recolección de datos de investigación.

Análisis de fiabilidad del instrumento de medición del clima organizacional

Para el análisis estadístico de fiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach (α) el cual requiere de una sola administración del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del cuestionario de medición del clima organizacional. Este análisis se realizó mediante el programa SPSS- versión 22 para los 11 ítems.

Tabla 10.

Valoración del coeficiente de Cronbach- Clima Organizacional

0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.89	Excelente confiabilidad
0.90 a 1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández (2018)

A partir de la aplicación del instrumento cuestionario de medición del clima organizacional se encontró un alfa de Cronbach (α) de 0,863 que indica una excelente confiabilidad que supera el límite establecido de 0.5.

Tabla 11.

Estadísticas de fiabilidad Clima Organizacional

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,863	50

Fuente: SPSS Vers. 25

Tabla 12.*Estadísticas de total de elemento Prueba Piloto Clima organizacional*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	133,99	314,774	,082	,865
I2	134,31	303,624	,393	,859
I3	133,58	312,359	,156	,863
I4	133,69	305,905	,335	,860
I5	133,83	302,225	,398	,859
I6	134,04	306,069	,341	,860
I7	134,32	303,009	,393	,859
I8	134,43	302,699	,318	,861
I9	133,99	308,239	,225	,863
I10	133,83	304,310	,387	,859

Fuente SPSS Vers. 25

Análisis de fiabilidad del instrumento de medición del desempeño profesional Para el análisis estadístico de fiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach (α) el cual requiere de una sola administración del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del cuestionario de medición del desempeño profesional. Este análisis se realizó mediante el programa SPSS- versión 22 para los 13 ítems.

Tabla 13.

Valoración del coeficiente de Cronbach - Desempeño Laboral

0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.89	Excelente confiabilidad
0.90 a 1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández (2018)

A partir de la aplicación del instrumento cuestionario de medición del desempeño profesional se encontró un alfa de Cronbach (α) de 0,842 que indica una excelente confiabilidad que supera el límite establecido de 0.5.

Tabla 14.

Estadísticas de fiabilidad de desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	25

Fuente :SPSS Vers. 25

Tabla 15.*Estadísticas de total de elemento Prueba Piloto desempeño laboral*

	Media de escalasi el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación totalde elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	68,65	54,990	,664	,826
I2	68,49	56,929	,408	,836
I3	68,56	55,969	,556	,830
I4	68,75	55,317	,518	,831
I5	68,36	56,516	,522	,832
I6	68,50	59,521	,227	,843
I7	68,93	56,263	,468	,834
I8	68,36	56,995	,429	,835
I9	68,88	59,829	,295	,840
I10	68,72	58,626	,315	,839

Fuente: SPSS Vers. 25

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

SoniaPalma(2004)https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n.

Instrucciones:

A continuación, encontrará frases sobre aspectos relacionados a las características del ambiente de trabajo donde usted labora. Lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (X) la que mejor describa su contexto laboral. Tome en consideración la siguiente gradiente: Nunca; Poco; Regular; Mucho; Siempre

Datos del Colaborador:

Edad _____ Sexo _____

Años de laborar para la empresa _____

	NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización					
2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					

7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada					

día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe una buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La organización fomenta y promueve la comunicación.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La Organización promueve el desarrollo del personal.					

37. Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconoce los logros en el trabajo.					
47. La municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la Organización.					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

FICHA TECNICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

AUTOR Karen Abigail González Carpio

INSTRUCCIONES:

El presente formulario tiene como objetivo evaluar el desempeño laboral, por lo que deberá llenarlo completamente con letra legible, sin tachones, correcciones o borrones. Debe asignar la ponderación correspondiente a cada uno de los ítems a medir. Esta información será determinante y confidencial para evaluar el desempeño en el puesto de trabajo de cada colaborador.

Datos del Colaborador:

Edad _____ Sexo _____

Años de laborar para la empresa _____

Evalúe de 1 a 4 los siguientes ítems.

(1). Deficiente (2). Regular (3). Bueno (4). Muy Bueno

	1	2	3	4
RESPONSABILIDAD				
1. Posee la capacidad de adaptarse a los cambios				
2. Posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias				
3. Cumple con las funciones que requiere su puesto de trabajo.				
4. Se preocupa por ampliar los conocimientos relacionados a su puesto de trabajo				

5. Demuestra compromiso hacia las atribuciones que le corresponden. Punteo total:				
PUNTAJE TOTAL				
PRODUCTIVIDAD				
6. El trabajo que desempeña dentro de la empresa es productivo				
7. Muestra mayor dominio en el desarrollo de sus labores conforme al tiempo que ha estado en la empresa				
8. Responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión				
9. Tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas.				
10. Cumple con sus metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo. Punteo total:				
PUNTAJE TOTAL				
EFICIENCIA				
11. Cumple con los procesos establecidos de su puesto de trabajo				
12. Conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo				
13. Coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas de su puesto de trabajo				
14. Tiene la habilidad para analizar la información relacionada con su puesto de trabajo.				
15. Se preocupa por mantener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta				
PUNTAJE TOTAL				

MOTIVACIÓN				
16. Se propone objetivos superiores para sí mismo en cuanto a su puesto de trabajo.				
17. Muestra disposición al momento de realizar otra labor que se le asigne por parte del jefe inmediato				
18. Muestra interés por mejorar sus puntos débiles y acrecentar sus puntos fuertes en lo que respecta a su rendimiento laboral.				
19. Muestra interés por aprender cosas nuevas u procesos que el puesto de trabajo requiera				
20. Contribuye a la realización de metas u objetivos del área de trabajo donde se encuentra				
PUNTAJE TOTAL				
TRABAJO EN EQUIPO				
21. Apoya a sus compañeros de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común.				
22. Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo.				
23. Tiene la capacidad de trabajar con otras personas para lograr los objetivos del área o departamento en el que se encuentra				
24. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.				
25. Muestra una actitud de respeto hacia sus compañeros de trabajo Punteo total.				
PUNTAJE TOTAL				

PUNTAJE GENERAL:

Anexo 05. Validaciones

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable clima organizacional

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
1	Existen oportunidades de progresar en la organización	X		X		X		
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de los empleados	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos del trabajo	X		X		X		
9	En mi oficina la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : SUPERVISIÓN							
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X		
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN							
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		

27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo,permite el desarrollo del personal.	X		X		X	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X	
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos	X		X		X	
30	Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES							
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X	
33	Existen normas y procedimientos como guías detrabajo.	X		X		X	
34	La organización fomenta y promueve la comunicación	X		X		X	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	X		X		X	
36	La Organización promueve el desarrollo delpersonal.	X		X		X	
37	Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal	X		X		X	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X	
39	El supervisor escucha los planteamientos que sele hacen.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: AUTORREALIZACIÓN							
41	Se promueve la generación de ideas creativas innovadoras	X		X		X	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		X		X	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	X		X		X	
46	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X	
47	La municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X	
48	Existe un trato justo en la Organización.	X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplica después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Yasser Rubén Bustamante Núñez **DNI:** 16702360

Especialidad del validador: Magister en gestión pública



ING. YASSER RUBÉN BUSTAMANTE NÚÑEZ
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
COLEGIATURA N° 76424

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, es exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable desempeño laboral.

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD							
1	Posee la capacidad de adaptarse a los cambios	X		X		X		
2	Posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias	X		X		X		
3	Cumple con las funciones que requiere su puesto de trabajo.	X		X		X		
4	Se preocupa por ampliar los conocimientos relacionados a su puesto de trabajo	X		X		X		
5	Demuestra compromiso hacia las atribuciones que le corresponden.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : PRODUCTIVIDAD							
6	El trabajo que desempeña dentro de la empresa es productivo	X		X		X		
7	Muestra mayor dominio en el desarrollo de sus labores conforme al tiempo que ha estado en la empresa	X		X		X		
8	Responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión	X		X		X		
9	Tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas	X		X		X		
10	Cumple con sus metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA							
11	Cumple con los procesos establecidos de su puesto de trabajo	X		X		X		
12	Conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo	X		X		X		
13	Coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas de su puesto de trabajo	X		X		X		
14	Tiene la habilidad para analizar la información relacionada con su puesto de trabajo.	X		X		X		
15	Se preocupa por mantener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN							
16	Se propone objetivos superiores para sí mismo en cuanto a su puesto de trabajo.	X		X		X		
17	Muestra disposición al momento de realizar otra labor que se le asigne por parte del jefe inmediato	X		X		X		
18	Muestra interés por mejorar sus puntos débiles y acrecentar sus puntos fuertes en lo que respecta a su rendimiento laboral.	X		X		X		

19	Muestra interés por aprender cosas nuevas u procesos que el puesto de trabajo requiera	X		X		X		
20	Contribuye a la realización de metas u objetivos del área de trabajo donde se encuentra	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO								
21	Apoya a sus compañeros de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común.	X		X		X		
22	Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo.	X		X		X		
23	Tiene la capacidad de trabajar con otras personas para lograr los objetivos del área o departamento en el que se encuentra	X		X		X		
24	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	X		X		X		
25	Muestra una actitud de respeto hacia sus compañeros de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplica después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Yasser Rubén Bustamante Núñez **DNI:** 16702360

Especialidad del validador: Magister en gestión pública.



ING. YASSER RUBÉN BUSTAMANTE NÚÑEZ
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
COLEGIATURA N° 76424

1. Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, es exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, YASSER RUBEN BUSTAMANTE NUÑEZ; con DNI N° 16702360; Magister en Gestión Pública; desempeñándome actualmente como docente universitario en la Universidad Tecnológica del Perú; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de investigación. Los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes valoraciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente, en la ciudad de Chiclayo, el 21 de mayo del 2022

Apellidos y Nombres : Bustamante Nuñez Yasser Ruben
DNI : 16702360
Especialidad : Magister en Gestión Pública
E-mail : yassbustamante@hotmail.com



Yasser Ruben Bustamante Nuñez
Magister en Gestión Pública
CIP. 76424

Firma y sello



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BUSTAMANTE NUÑEZ**
Nombres **YASSER RUBEN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16702360**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **15/07/19**
Resolución/Acta **0223-2019- UCV**
Diploma **052-066905**
Fecha Matrícula **09/10/2017**
Fecha Egreso **20/01/2019**

Fecha de emisión de la constancia:
15 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
1	Existen oportunidades de progresar en la organización	X		X		X		
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de los empleados	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos del trabajo	X		X		X		
9	En mi oficina la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : SUPERVISIÓN							
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X		
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN							
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo,permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		


 Ing. Obedi Gustavo Perales Sánchez
 Mg. GESTIÓN PÚBLICA

29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos	X	X	X
30	Existe una buena administración de los recursos.	X	X	X
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES				
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X	X	X
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X	X	X
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X	X	X
34	La organización fomenta y promueve la comunicación	X	X	X
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	X	X	X
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.	X	X	X
37	Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal	X	X	X
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X	X	X
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X	X	X
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X	X	X
DIMENSIÓN 5: AUTORREALIZACIÓN				
41	Se promueve la generación de ideas creativas innovadoras	X	X	X
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X	X	X
43	El trabajo se realiza en función a métodos ó planes establecidos.	X	X	X
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X	X	X
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	X	X	X
46	Se reconoce los logros en el trabajo.	X	X	X
47	La municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X	X	X
48	Existe un trato justo en la Organización.	X	X	X
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización	X	X	X
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplica después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: PERALES SÁNCHEZ OBED GUSTAVO

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

DNI: 16725598

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, es exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Ing. Obed Gustavo Perales Sánchez
Mg. GESTIÓN PÚBLICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD								
1	Posee la capacidad de adaptarse a los cambios	X		X		X		
2	Posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias	X		X		X		
3	Cumple con las funciones que requiere su puesto de trabajo.	X		X		X		
4	Se preocupa por ampliar los conocimientos relacionados a su puesto de trabajo	X		X		X		
5	Demuestra compromiso hacia las atribuciones que le corresponden. Punteo total:	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : PRODUCTIVIDAD								
6	El trabajo que desempeña dentro de la empresa es productivo	X		X		X		
7	Muestra mayor dominio en el desarrollo de sus labores conforme al tiempo que ha estado en la empresa	X		X		X		
8	Responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión	X		X		X		
9	Tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas	X		X		X		
10	Cumple con sus metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo. Punteo total	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA								
11	Cumple con los procesos establecidos de su puesto de trabajo	X		X		X		
12	Conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo	X		X		X		
13	Coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas de su puesto de trabajo	X		X		X		
14	Tiene la habilidad para analizar la información relacionada con su puesto de trabajo.	X		X		X		
15	Se preocupa por mantener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta Punteo total	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN								
16	Se propone objetivos superiores para sí mismo en cuanto a su puesto de trabajo.	X		X		X		
17	Muestra disposición al momento de realizar otra labor que se le asigne por parte del jefe inmediato	X		X		X		


Ing. Obed Gustavo Perales Sánchez
 Mg. GESTIÓN PÚBLICA

18	Muestra interés por mejorar sus puntos débiles y acrecentar sus puntos fuertes en lo que respecta a su rendimiento laboral.	X		X		X	
19	Muestra interés por aprender cosas nuevas u procesos que el puesto de trabajo requiera	X		X		X	
20	Contribuye a la realización de metas u objetivos del área de trabajo donde se encuentra Punteo total	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO							
21	Apoya a sus compañeros de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común.	X		X		X	
22	Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo.	X		X		X	
23	Tiene la capacidad de trabajar con otras personas para lograr los objetivos del área o departamento en el que se encuentra	X		X		X	
24	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	X		X		X	
25	Muestra una actitud de respeto hacia sus compañeros de trabajo. Punteo total.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplica después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: **PERALES SÁNCHEZ OBED GUSTAVO**

DNI: 16725598

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, es exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Ing. Obed Gustavo Perales Sánchez
 Mg. GESTIÓN PÚBLICA



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **OBED GUSTAVO PERALES SÁNCHEZ**; con DNI N° 1672598; **Magister en GESTIÓN PÚBLICA**; desempeñándome actualmente como Asistente Tecnológico en la UGEL CHICLAYO; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de investigación. Los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes valoraciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

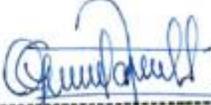
En señal de conformidad firmo la presente, en la ciudad de Chiclayo, el 18 de mayo del 2022

Apellidos y Nombres: **Perales Sánchez, Obed Gustavo**

DNI: **16725598**

Especialidad: **Maestro en Gestión Pública**

E-mail: **gustavoperales@gmail.com**



Ing. Obed Gustavo Perales Sánchez
Mg. GESTIÓN PÚBLICA

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PERALES SANCHEZ
Nombres	OBED GUSTAVO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16725598

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	21/04/21
Resolución/Acta	0204-2021-UJV
Diploma	052-109861
Fecha Matriculación	02/09/2019
Fecha Egreso	17/01/2021

Fecha de emisión de la constancia:
15 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9006791125

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Aplicación automatizado.
Fecha: 15/06/2022 15:40:43-0500

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

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable clima organizacional

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
1	Existen oportunidades de progresar en la organización	X		X		X		
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de los empleados	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos del trabajo	X		X		X		
9	En mi oficina la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : SUPERVISIÓN							
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X		
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN							
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		

27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo,permite el desarrollo del personal.	X		X		X	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X	
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos	X		X		X	
30	Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES	X		X		X	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X	
33	Existen normas y procedimientos como guías detrabajo.	X		X		X	
34	La organización fomenta y promueve la comunicación	X		X		X	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	X		X		X	
36	La Organización promueve el desarrollo delpersonal.	X		X		X	
37	Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal	X		X		X	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se hacen.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: AUTORREALIZACIÓN						
41	Se promueve la generación de ideas creativas innovadoras	X		X		X	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		X		X	
43	El trabajo se realiza en función a métodos ó planes establecidos.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	X		X		X	
46	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X	
47	La municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X	
48	Existe un trato justo en la Organización.	X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplica después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Carlos Daniel Gonzales Hidalgo

DNI: 16736514

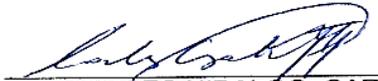
Especialidad del validador: Magister en Ciencias

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, es exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


GONZALES HIDALGO, CARLOS DANIEL
D.N.I. / C.E. N° 16736514
COLEGIATURA NRO. 198

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable desempeño laboral.

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD								
1	Posee la capacidad de adaptarse a los cambios	X		X		X		
2	Posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias	X		X		X		
3	Cumple con las funciones que requiere su puesto de trabajo.	X		X		X		
4	Se preocupa por ampliar los conocimientos relacionados a su puesto de trabajo	X		X		X		
5	Demuestra compromiso hacia las atribuciones que le corresponden. Punteo total:	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : PRODUCTIVIDAD								
6	El trabajo que desempeña dentro de la empresa es productivo	X		X		X		
7	Muestra mayor dominio en el desarrollo de sus labores conforme al tiempo que ha estado en la empresa	X		X		X		
8	Responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión	X		X		X		
9	Tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas	X		X		X		
10	Cumple con sus metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo. Punteo total	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA								
11	Cumple con los procesos establecidos de su puesto de trabajo	X		X		X		
12	Conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo	X		X		X		
13	Coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas de su puesto de trabajo	X		X		X		
14	Tiene la habilidad para analizar la información relacionada con su puesto de trabajo.	X		X		X		
15	Se preocupa por mantener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta. Punteo total	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN								
16	Se propone objetivos superiores para sí mismo en cuanto a su puesto de trabajo.	X		X		X		
17	Muestra disposición al momento de realizar otra labor que se le asigne por parte del jefe inmediato	X		X		X		
18	Muestra interés por mejorar sus puntos débiles y acrecentar sus puntos fuertes en lo que respecta a su rendimiento laboral.	X		X		X		
19	Muestra interés por aprender cosas nuevas u procesos que el puesto de trabajo requiera	X		X		X		

20	Contribuye a la realización de metas u objetivos del área de trabajo donde se encuentra Punteo total	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO								
21	Apoya a sus compañeros de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común.	X		X		X		
22	Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo.	X		X		X		
23	Tiene la capacidad de trabajar con otras personas para lograr los objetivos del área o departamento en el que se encuentra	X		X		X		
24	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	X		X		X		
25	Muestra una actitud de respeto hacia sus compañeros de trabajo. Punteo total.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplica después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Gonzales Hidalgo Carlos Daniel **DNI:** 16736514

Especialidad del validador: Magister en Ciencias

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, es exacto y directo.


GONZALES HIDALGO, CARLOS DANIEL
D.N.I. / C.E. N° 16736514
MAGISTER EN CIENCIAS
COLEGIATURA NRO. 198

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **Carlos Daniel Gonzales Hidalgo**; con DNI N° 16736514; **Magister en Ciencias con mención en informática y Sistemas**; desempeñándome actualmente como Docente Universitario en la Universidad Señor de Sipán; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de investigación. Los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes valoraciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente, en la ciudad de Chiclayo, el 18 de mayo del 2022

Apellidos y Nombres : Carlos Daniel Gonzales Hidalgo
DNI : 16736514
Especialidad : Maestro en Ciencias con mención en Informática y Sistemas
E-mail : GHIDALGOC@crece.uss.edu.pe


GONZALES HIDALGO, CARLOS
DANIEL
D.N.I. / C.E. N° 16736514



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GONZALES HIDALGO**
Nombres **CARLOS DANIEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16736514**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**
Rector **JORGE CUMPA REYES**
Secretario General **HAYDEE CHIRINOS CUADROS**
Director **FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS
CON MENCIÓN EN INFORMÁTICA Y SISTEMAS**
Fecha de Expedición **1310/2005**
Resolución/Acta **1233-2005-**
Diploma **A555169**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
15 de Junio 2022



CÓDIGO VIRTUAL

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

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

Anexo 06. Solicitud de autorización para el desarrollo de la investigación

**SOLICITO: AUTORIZACION PARA DESARROLLO Y
EJECUCION DE INVESTIGACION .**

**SEÑORITA ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
JERONIMO.**

S.A.

**MABEL LUNA HURTADO, identificada con DNI N°
31184712, de profesion abogada estudiante de la
maestria en gestion publica en la Universidad Cesar
Vallejo, con Codigo de estudiante 7002452080, con
domicilio en la Av. Peru N° 224 con numero de celular n°
99332478, ante Ud. con el debido respeto digo :**

Que, estando llevando la maestria en Gestion publica es necesario para poder graduarme elaborar el respectivo proyecto de investigacion y posterior tesis por lo cual, teniendo interes en la forma como se viene manejando el Municipio a su cargo solicito se tenga a bien AUTORIZARME para el desarrollo del Proyecto de investigacion "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINSITRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO"

POR LO EXPUESTO:

Solicito se me otorgue la autorización respectiva, conforme a ley.

Andahuaylas, 13 de mayo del 2022.


MABEL LUNA HURTADO
DNI N° 31184712.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO	
MESA DE PARTES	
REGISTRO N°	2687
FECHA	13/05/2022-HORA 3:18
RECIBO POR	
N° FOLIOS	01



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO
ANDAHUAYLAS – APURÍMAC**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



San Jerónimo, 17 de mayo del 2022.

CARTA N°066-2022-U.RR.HH-MDSJ/FQH.

Sra. MABEL LUNA HURTADO.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: SOLICITUD CON REG N° 2682.

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente, y a la vez manifestarle que la Unidad de Recursos Humanos AUTORIZA a la Sra. MABEL LUNA HURTADO, identificado con DNI N° 31184712, estudiante de la Universidad César Vallejo de la Formación de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública, para que realice encuestas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO".

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación.

Es propicia la ocasión para expresarle mis cordiales muestras de estima personal.

Atentamente.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAN JERÓNIMO

Francisco Quispe Huamán
APT DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

C.c.
Archivo/r.hh



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 13 de junio de 2022

Carta P. 0818-2022-UCV-EPG-SP

MAGISTER
ALCALDESA: SANDRA RIVAS MEDINA
ALCALDESA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LUNA HURTADO MABEL**; identificado(a) con DNI/CE N° 31184712 y código de matrícula N° 7002452080; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD DE ANDAHUAYLAS-2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 07. Autorización de uso del instrumento

EJECUCION DE INVESTIGACION .

SEÑORITA ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO.

S.A.

MABEL LUNA HURTADO, identificada con DNI N° 31184712, de profesion abogada estudiante de la maestria en gestion publica en la Universidad Cesar Vallejo, con Codigo de estudiante 7002452080, con domicilio en la Av. Peru N° 224 con numero de celular n° 99332478, ante Ud. con el debido respeto digo :

Que, habiendose me autorizado para el desarrollo del Proyecto de investigacion "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO" es su estado el de recoger informacion sobre el tema investigado, el cual se aplica en forma directa a los trabajadores administrativos de la Municipalidad a su cargo motivo por el cual solicito a ud. la autorizacion y colaboracion a efecto de poder realizar lo que corresponde señalando que por razones eticas se mantendra el anonimato de las respuestas las cuales deben ser realizadas con sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Adjunto

- Cuestionario

POR LO EXPUESTO:

Solicito se me otorgue la autorización respectiva, conforme a ley.

Andahuaylas, 10 de Junio del 2022.


MABEL LUNA HURTADO
DNI N° 31184712.

MESA DE PARTES	
REGISTRO	4356
FECHA	10/06/2022
CLASIFICACION	
OTRO	02

Anexo 08.

<https://es.scribd.com/document/320490291/TEST-Escala-de-clima-laboral-Sonia-Palma-docx>.

<http://estadisticando.blogspot.com/2014/04/test-de-clima-laboral-de-sonia-palma.html>

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://estadisticando.blogspot.com/2014/04/test-de-clima-laboral-de-sonia-palma.html>. The page content includes a sidebar with navigation links (Inicio, Mapa, XLSTAT) and a main section titled "ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC".

At the top right of the page, there is a small table with the following data:

Medio	25 - 33	136 - 168
Castrovarable	18 - 25	83 - 124
Muy castrovarable	10 - 17	52 - 66

The test form includes the following fields:

DATOS PERSONALES:
 Apellido y nombres: _____ Sexo: _____ Cargo: _____
 Sexo (Masculino / Femenino): _____ Empresa: _____ Fecha: _____

Below the form is a paragraph of instructions in Spanish: "A continuación encontrará la proposición en sobre aspectos que analizan las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada ítem de las proposiciones tienen 5 opciones para responder de acuerdo a lo que describe mejor su ambiente laboral. Las opciones son: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutro, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Marque la opción que mejor refleje su punto de vista o respecto. Conteste todos las preguntas. No hay respuestas buenas o malas."

The table for the test items is as follows:

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar las dificultades que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son realistas.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, muestra mejoras reales.					
14. En los lugares de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16. Se reconocen los altos niveles de desempeño.					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr. (Srta.).....

Mi nombre es **Mabel Luna Hurtado** estudiante de la maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo. En la actualidad me encuentro realizando la investigación sobre “**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022**” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.

Mabel Luna Hurtado

ESTUDIANTE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte:

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022**”, de la señorita Mabel Luna Hurtado, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO NUÑEZ MIRKO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022.", cuyo autor es LUNA HURTADO MABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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 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, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO NUÑEZ MIRKO DNI: 16716799 ORCID: 0000-0002-8820-6382	Firmado electrónicamente por: MNUNEZMI el 19-08- 2022 18:46:27

Código documento Trilce: TRI - 0391321