



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Clima institucional en el desempeño laboral de los
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Caballero Copara, Liliana (orcid.org/0000-0002-9650-5665)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar (orcid.org/0000-0003-2374-980X)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico de manera especial a mi padre Wilson por ser un ejemplo de vida. A mi madre María por ser mi ángel allá en el cielo. A mi esposo franklin por su apoyo, amor y paciencia. A mis hermosas hijas Luciana y Lilian quienes con su amor infinito son mi fuente de mi inspiración para ser una mejor persona y me motivan al logro de mis objetivos.

Liliana

Agradecimiento

A Dios que me ha permitido llegar hasta este momento.

A la universidad cesar vallejo a la escuela de post grado a mis maestros que me han alimentado de conocimientos y experiencias que me ayudan a crecer profesionalmente.

A mi asesora Dra. Karen del Pilar Zevallos Delgado quien ha sido mi guía en el desarrollo de esta investigación.

A el alcalde de la municipalidad distrital de Yarumayo Prof. Héctor Isaías Orbezo Medina y sus trabajadores quienes han contribuido con la prueba piloto.

A el alcalde de la municipalidad provincial de Huánuco Ing. José Luis Villavicencio Guardia y a todos los trabajadores de esta comuna por la colaboración en el desarrollo de la aplicación de la presente investigación.

La autora

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	9
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variable y operacionalización	21
3.3. Población y muestra.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procesamientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla1 Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable clima Institucional	25
Tabla 2 Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones del clima Institucional	26
Tabla 3 Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable desempeño laboral	27
Tabla 4 Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral	27
Tabla 5 Prueba de bondad de ajuste de la variable clima institucional y desempeño laboral	28
Tabla 6 Prueba de bondad de ajuste de la variable clima institucional y desempeño laboral	29
Tabla 7 Estimación de parámetros para la hipótesis general	29
Tabla 8 Estimación de parámetros para la hipótesis específica 1	30
Tabla 9 Estimación de parámetros para la hipótesis específica 2	31
Tabla 10 Estimación de parámetros para la hipótesis específica 3	32
Tabla 11: Expertos que validaron los instrumentos	63
Tabla12 Distribución del personal de la MPDH	71
Tabla 13 Distribución de la muestra proporcional	71

Índice de figuras

Figura 1	Confiabilidad de Cronbach-Clima Institucional/Desempeño laboral	65
Figura 2	Distribución de frecuencia del Clima Institucional	72
Figura 3	Distribución de frecuencia de las Relaciones interpersonales	72
Figura 4	Distribución de frecuencia de las Condiciones internas laborales	73
Figura 5	Distribución de frecuencia de la Cultura organizacional	73
Figura 6	Distribución de frecuencia del Desempeño Laboral	74
Figura 7	Distribución de frecuencia del Desempeño de tarea.	74
Figura 8	Distribución de frecuencia del Desempeño	75
Figura 9	Distribución de frecuencia del Desempeño organizacional	75

Resumen

El actual trabajo investigativo que lleva como título el clima institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021, tuvo como fin, establecer la influencia entre las variables de estudio: la clima institucional y el desempeño laboral. La metodología tomada en primera instancia fue de tipo aplicada, el nivel por su naturaleza fue explicativo y ante esto tomó un diseño experimental. La población trabajada estuvo conformada por 1067 funcionarios públicos de la municipalidad, la muestra se determinó por la técnica probabilística, obteniendo un tamaño de 283 funcionarios. Para el recojo de información primaria se utilizó como técnica la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario. El trabajo de investigación concluyó que el clima institucional influye significativamente en el desempeño laboral, por cuanto al margen de Wald de 0.022 con una significancia de $p: 0.033 < \alpha: 0.05$, implicando que el clima institucional influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, desempeño laboral, condiciones internas laborales, clima institucional.

Abstract

The current investigative work entitled the institutional climate in the labor performance of the workers of the Provincial Municipality of Huánuco, 2021, aimed to establish the influence between the study variables: the institutional peak and the job performance. The methodology taken in the first instance was of an applied type, the level by its nature was explanatory and before this it took an experimental design. The population worked was made up of 1067 public officials of the municipality, the sample was determined by the probabilistic technique, obtaining a size of 283 officials. For the collection of primary information, the survey was used as a technique with the questionnaire as an instrument. The research work concluded that the institutional climate significantly influences job performance, as the Wald margin of 0.022 with a significance of $p: 0.033 < \alpha: 0.05$, implying that the institutional climate positively and significantly influences the job performance of workers of the provincial municipality of Huánuco, 2021, therefore, the null hypothesis is rejected.

Keywords: Interpersonal relationships, job performance, internal working conditions, institutional climate.

I. Introducción

Al hablar del desempeño laboral, en lo primero que se puede pensar es en el desenvolvimiento del trabajador en una institución, si esto es óptimo y eficiente la institución avanza y mejora, pero si no lo es simplemente no lo hará. Ello tiene una implicancia no solo en un ámbito o institución específica, sino en todos los que existen alrededor del mundo. Bajo la premisa del buen o mal desempeño laboral, en Ecuador según el estudio realizado por Medina (2017), menciona que existe un 56% de trabajadores cuyas labores son óptimas; en contraparte, se puede entender que lo restante no lo tienen lo cual analizándolo es un punto a considerar de tal modo de mejorar en base a la implementación de estrategias laborales. En ese sentido, no debemos olvidar que el desempeño laboral tiene que ver mucho con los recursos humanos que la organización dispone, con ello y otros factores más le permitirá alcanzar las metas organizacionales (Santacruz, 2020, p. 15). Es por eso que, la actitud y el buen desarrollo del trabajo que realizan los colaboradores es esencial para una institución (Altamirano, 2018, p. 7), porque si no lo prioriza cualquier institución o empresa no puede avanzar ni tampoco crecer, incluso puede llegar a cerrar.

Para que el desempeño laboral sea adecuada y óptima según Grijalva, Guamán y Castro (2019) es necesario que los trabajadores cuenten con una actitud, personalidad, percepción y aprendizaje, las cuales permitirán buenos resultados en la organización y sobre todo en las metas mismas de esta. Así mismo, no solo es considerar estas cualidades para un buen desempeño, sino también como la calidad de trabajo, porque ello permitirá el cumplimiento de las tareas acompañado de un adecuado desarrollo del desempeño de este mismo, porque si no se toma en cuenta de estos temas tendrá repercusiones en la eficacia del proceso empresarial. En la conclusión de este mismo trabajo, Grijalva et al. (2019, p. 28), hecho a diversas empresas, mencionan que el trabajo en equipo ayuda al desarrollo de habilidades en 99.12%; sin embargo, el individualismo existe en las empresas de estudio afectando al desempeño contextual y, por supuesto, a los objetivos empresariales. Esto implica un efecto negativo en el

cumplimiento de las actividades laborales como en el compromiso con la organización, por lo tanto, terminaría afectando en términos generales al desempeño organizacional.

En muchos países como Estados Unidos y Reino Unido el rendimiento de los trabajadores disminuyó debido justamente por la pandemia COVID-19; cabe señalar que esta caída fue 20 veces más que la Gran Recesión. No obstante, esta consecuencia se dio por varias razones, una de estas fue la disminución repentina de los salarios en países como Alemania, Japón, Canadá, entre otros (Tazeen y Najeeb, 2020, párr. 6). El problema de los salarios afecta gravemente en el desenvolviendo de los colaboradores de la organización, como es en la motivación para el cumplimiento de las tareas y poco interés para trabajar en colaboración (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p. 493)

En el Perú, de acuerdo a un estudio realizado a una institución de estudio, el clima institucional puede afectar positivamente en el desarrollo y ejecución de las tareas, pero también negativamente con los objetivos tanto en la misión como la visión y, claramente, en el desempeño o productividad (Vásquez y Contreras, 2017; Arias, Lazo y Quintana, 2018, p. 81). Por eso, es fundamental tener en una organización un clima laboral adecuado el cual tenga una influencia buena hacia los trabajadores, ya que en lo que se verá implicado será en el comportamiento, en sus motivaciones y en sus actitudes (Juli, 2016). Sin embargo, este aspecto del clima para la Institución Educativa de Mellendo, va más inclinado por el lado negativo sustentado por las críticas deficiencias de las relaciones interpersonales que no solo se dan con los trabajadores sino también con los mismos líderes (Juli, 2016, p. 14), ello se interpreta en consecuencia como el incumplimiento de las metas organizacionales, en el que de alguna manera está ligado con la cultura organizacional, pero sobre todo en las decisiones unilaterales que llevan al fracaso a una institución. En base a esto se evidencia la necesidad de crear un clima laboral donde no solo estén presentes las relaciones interpersonales también deben existir las condiciones internas laborales, ya

que esto generará un ambiente óptimo para el proceso de la ejecución de las tareas.

Uno de los factores que puede afectar al clima institucional es la cultura de la organización refiriéndose a las diversas variables (objetivos de la empresa, estrategias, trabajo en equipo, capacitación) que pueda tener este, pero todo esto, cultura y clima organizacional, depende de la estructura y el tamaño de la institución (Arias et al., 2018)

De manera lógica, el clima institucional, afecta directamente al desempeño laboral, porque en el ambiente en que el trabajador se desenvuelva o labora dependerá su productividad como tal, si el clima que percibe es bueno entonces el desempeño asimismo será bueno, mientras que no lo sea, simple y sencillamente tampoco lo será (Pinedo y Delgado, 2020). En tal sentido, existen factores que determina una línea de desempeño laboral, entre ellos se destaca la jornada laboral, horario de trabajo, las relaciones interpersonales, el ambiente de trabajo, los niveles salariales, el cumplimiento de este mismo, los incentivos y motivaciones, las capacitaciones, entre otros (Huanca, 2010, pp. 6–8). Se debe entender que, si la empresa o institución no cuenta con estos factores, como consecuencia, el desempeño será desfavorable afectando en gran medida al cumplimiento de metas como también al cumplimiento empresarial frente a los clientes (Mamani y Cáceres, 2020). Así mismo, los factores salariales, incentivos y motivaciones se relaciona con el desempeño de la tarea que tiene cada trabajador dentro de la organización, si los salarios son bajos, como se mencionó párrafos arriba, habrá poco interés en el realizar las tareas y menos en querer terminarla (Huanca, 2020; Tazeen y Najeeb, 2020).

En esa misma línea de conceptualización, la inexistencia de los incentivos, la motivación y, sobre todo, el conocimiento de las metas organizacionales crea el bajo desempeño contextual, es decir, el compromiso laboral que debe tener cualquier trabajador. De igual importancia, lo mencionado tiene una gran implicancia con el desempeño organizacional, en otras palabras, en la calidad de trabajo, la entrega de la tarea en el tiempo establecido, entre otros (Huanca, 2010, pp. 7–8).

Por tanto, de acuerdo a Pérez (2019), menciona en base al estudio que realizó donde encuentra que el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo es bajo, en un 45%; de la misma manera, para sus dimensiones de estudio: conocimiento del trabajo (52%), las habilidades personales (45%), trabajo en equipo (45%), y la iniciativa (57%).

En cuanto al entorno local, Huánuco, ya se entiende lo esencial e importante de generar un clima institucional favorable para los trabajadores, ya que ello influye en el comportamiento en estos mismos. En consonancia, para cualquier institución el clima debe ser prioridad porque en base a ello dependerá la productividad de los trabajadores, así como las metas de la organización (Rojas, 2019); en base a ello y en marco de referencia en la importancia del clima institucional, en la Municipalidad de Pachitea existe un clima laboral malo 16.7% y también calificado de manera regular en un 39.7% (Cecilio. Solis y Saldivar, 2019, p. 59). Rojas menciona algo cierto con respecto al clima laboral, que un problema inherente en esto es las relaciones interpersonales provocando poca comunicación para un buen proceso dentro de la empresa. En relación con ello, en el estudio que realizó Rojas menciona que el 83.3% de los encuestados (trabajadores) manifiestan que el clima organizacional tiene que mejorar, lo que quiere decir, que existe un bajo nivel del clima institucional.

Por otro lado, la cultura organizacional donde implícitamente está el cumplimiento de objetivos y las metas trazadas durante un periodo determinado, asimismo las estrategias que se asumen para alcanzarlo son fundamentales para una institución pública o específicamente para una Municipalidad, ya que de ello dependerá los servicios que brindan si son de calidad o no. En el estudio realizado a los del personal público de la Municipalidad de Pillco Marca por Cerrón y Trujillo (2019), destacan que:

El cumplimiento de los objetivos es malo (32.2%) como también que es regular (62.1%). Esto es una clara evidencia del nivel de cultura organizacional que tienen los servidores públicos. En cuanto, a las estrategias pues señalan que es malo y regular, en un 18.4% y 64.4%, respectivamente (pp. 48-51).

Otro punto importante a destacar el cual está relacionado con los anteriores y el clima institucional son las condiciones internas laborales, para que ello se dé implica varios factores como un espacio adecuado para trabajar, así como también contar con los materiales pertinentes, además no debemos olvidar que la remuneración debe ser justo a los servidores públicos, porque de lo contrario conllevará a consecuencias negativas para la institución pública: la falta de compromiso con la institución, la productividad, entre otros. En tal contexto, según a Cerrón y Trujillo (2019), las remuneraciones o el pago son en mayor proporción malas (73.6%) y regulares (26.4%), lo dicho encuentra sentido debido a que los niveles de ingresos de los servidores son asimismo malos en 34.5% y regulares en un 65.5%. Esto habla en gran medida sobre la insatisfacción de los trabajadores y el clima institucional que se genera en la mencionada Municipalidad.

Ya se mencionó que el clima institucional influye directamente en el desempeño laboral, para el caso de una Municipalidad, influye directamente al desempeño de los servidores públicos. Razón por la cual, es de vital importancia también entender y saber los posibles escenarios si no se considera y no se toma en cuenta el desempeño laboral de cada personal que trabaje en una empresa y más aún en una institución pública. Es así que en la Municipalidad de Distrital de Tomaykichua, donde laboral 27 servidores administrativos y son estos justamente en los que encuentran deficiencia en cuanto al desempeño laboral (Ventura y Villanueva, 2016). En este contexto, existe evidencia de un problema en el desempeño de tarea, debido específicamente a los retrasos en relación con las entregas de documentos y procedimientos administrativos; ahora bien, la causa de esto es por la falta de implementos necesarios (impresoras, copiadoras) y es justamente lo que tiene que ver con el clima institucional el cual ya se ha visto (Ventura y Villanueva, 2016, p. 11). Así mismo, con lo dicho las funciones laborales del modo similar existe deficiencia porque los trabajadores pierden el tiempo en lugar de cumplir con sus responsabilidades.

La poca comunicación que existe entre los servidores lleva a cometer

faltas de cumplimiento de entregas de trabajo y de metas; de manera el compromiso laboral que tienen los trabajadores es deficiente afectando en términos generales al desempeño contextual (Ventura y Villanueva, 2016, p. 12). No obstante, todo lo mencionado no solo afecta al desempeño de tarea, al desempeño contextual también lo hace al desempeño global u organizacional, ya que la calidad del trabajo en general se verá gravemente perjudicado si la(s) Municipalidad(es) tienen este tipo de situación dentro la institución.

De todo lo mencionado, se presenta como problema general ¿Cuál es la influencia entre clima institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021? De esta se desglosan tres problemas específicos, tenemos como primero ¿Cómo el clima institucional influye en el desempeño de tarea de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021? como problema específico dos ¿Cómo el clima institucional influye en el desempeño contextual de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021? Y como problema específico tres ¿Cómo el clima institucional influye en el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021?

Este estudio se justifica desde el punto de vista de Arias Odón (2012) cuando alude que en este parte se debe hacer mención los juicios del para que se desea realizar el trabajo investigativo añadiendo a estos aportes desde la mirada teórica y práctica. (p. 105)

Por otro lado, Ñaupas, Palacio Valdivia y Romero (2018) dan a conocer que justificar conlleva a plasmar las razones del por qué se está desarrollando la investigación en enfoque teórico y práctico, también es de valor mayor mencionar la importancia (p.220)

En ese sentido la investigación desde el punto teórico aportó al conocimiento aumentando el entendimiento o comprensión del clima institucional y la influencia que este genera en el desempeño laboral, igualmente sirvió para establecer en que situación está la municipalidad distrital de Huánuco, ya que el resultado generará una visión de mejora del personal. en lo practico se mostró el estado en el que se encuentra la

entidad, en el cual se buscó reconocer los diversos errores que puedan estar surgido, en referencia a las variables estudiadas, para mostrar el camino a su corrección adecuada.

Del mismo modo es importante ya que en palabras de Sampieri (2015) manifiesta que al investigar la mente humana se moldea al aprender cada vez más de nuevos conceptos (p. 97) ante estas aclaraciones, la presente investigación es de mucha relevancia por ser un tema que se ve día a día en el sector público. La variable a estudiar nos permite describir, analizar y explicar un posible problema que se ha ido generando durante varios años atrás, siendo un tema que siempre estará presente en el ámbito laboral. Asimismo, permite establecer un contacto directo con los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco permitiéndome conocer a fondo la situación en la que se encuentran laborando en dicha institución.

En cuanto al objetivo general la investigación buscó determinar la influencia entre el clima institucional en el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Huánuco, 2021. En cuanto a los objetivos específicos, se buscó en primer lugar: Determinar como el clima institucional influye en el desempeño de tarea de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021. En segundo lugar, se buscó determinar cómo el clima institucional influye en el desempeño contextual de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021. Y, en tercer lugar, se buscó determinar cómo el clima institucional influye en el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

Para el presente estudio se formuló la hipótesis general mencionando que el clima institucional influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco- 2021. En cuanto a las hipótesis específicas se planteó primero que el clima institucional influye significativamente en el desempeño de tarea de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021. El segundo planteamiento fue que el clima institucional influye significativamente en el desempeño contextual de los trabajadores de la

municipalidad provincial de Huánuco- 2021. Y el tercer planteamiento fue que el clima institucional influye significativamente en el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco- 2021.

II. Marco teórico

Se han determinado estudios similares:

A nivel local: Villanueva (2020), en su tesis de maestría poseyó el querer determinar la asociación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los funcionarios de la municipalidad distrital de Tomaykichua en los años 2018 al 2019. Para dar respuesta al objetivo planteado utilizó un diseño no experimental, un enfoque cuantitativo y un tipo aplicada, trabajando con 38 colaboradores de la entidad como muestra, esto mediante un cuestionario establecido. Llegó a concluir que si existe relación entre las variables de estudio y es positiva debido a que el resultado nos dice que el nivel de significancia del p-valor es inferior α , 0,05 ($0,00 < 0,05$), siendo así que la hipótesis nula se rechaza.

Pascual (2019), en su trabajo investigativo para lograr el grado de maestría tuvo como fin general determinar la incidencia de la contratación del personal administrativo no especializado en el desempeño laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Amarilis". Se utilizó un diseño no experimental, un nivel explicativo y un tipo aplicado, se trabajó con una muestra de 284 trabajadores de las diferentes áreas administrativas y se aplicó un cuestionario para recoger los datos. Concluyó en que se rechaza la hipótesis nula demostrando que existe incidencia ya que el Alpha es menor a 5% ($0.00 < \alpha.05$) a un nivel de significancia de 95%.

Fano (2018), en su tesis de maestría plasmó como objetivo de la determinar la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ambo en el año 2018". Para ello se empleó una metodología de diseño no experimental, de tipo aplicada y de nivel explicativo, se recolectó la información mediante dos cuestionarios, se concluyó que, hay evidencia estadística de la correlación significativa muy alta entre las variables de estudio, con un resultado de Rho Spearman de 0.860. Dicho resultado, muestra claramente que los dirigentes públicos de estas instituciones no tienen la suficiente capacidad ni habilidad para estar al frente del servicio al ciudadano; asimismo, la incapacidad de desarrollar estrategias

para el manejo de la comunicación y los mecanismos y sobre todo el de la institución afecta en gran medida el desempeño laboral eficiente.

A nivel nacional: Chunga (2018), en su trabajo de investigación de grado de maestría, se enfocó en establecer la asociación de la variable clima organizacional y del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, 2018. Para cumplir ello, se empleó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, un nivel explicativo y tipo aplicada. Se trabajó con una muestra de 40 trabajadores. Se aplicó dos cuestionarios a esta muestra y se obtuvo que ambas variables se relacionan positivamente y con un rango de muy alta.

Romero (2018), en su tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, presenta su objetivo general de determinar la correlación entre las variables de estudios en el año 2018, se consideró para el contraste un nivel correlacional, un tipo aplicada y un diseño no experimental. Para la recolección de la información se aplicaron cuestionarios concluyendo que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, esto demostrado por valor estadístico “rho” de Spearman 0.407.

Agip y Barboza (2018), en su tesis de licenciatura, empleo como objetivo el determinar el grado de asociación de la variable, el tipo de investigación fue aplicada, poseyó un nivel correlacional y un diseño experimental, se trabajó con una muestra de 40 funcionarios. Se utilizó para el contraste y recolección de data el cuestionario llegando a concluir que el grado de asociación fue bajo.

A nivel internacional: Santacruz (2020), en su tesis de maestría tuvo como objetivo diseñar una propuesta de intervención con un enfoque en mejorar el proceso de evaluación del desempeño laboral e los trabajadores del SENA regional de Cauca. Para lograrlo el diseño fue de no intervención, con un enfoque mixto, con un tipo aplicada y con nivel descriptivo, se logra trabajar con una muestra de 144 persona. Se obtuvo un resultado bajo viendo que se debe mejorar el desempeño institucional para llegar a cumplir el logro institucional, los trabajadores adquieren compromisos

estandarizados y no consideran la realidad, poseyendo un bajo compromiso y no existe una mejora continua.

Cortez (2018), en su tesis para optar el título de Psicólogo, poseyó como objetivo el de correlacionar las variables clima organizacional y desempeño laboral esto aplicado a funcionarios del G.A.D. municipal de Cantón. Se usó una investigación de tipo básica, con un diseño no experimental, con un nivel exploratoria- descriptiva-correlacional y con un enfoque mixto. Debido a que la muestra es pequeña no se calculó una. Para recolectar los datos se hizo uso del cuestionario llegando a encontrar que el clima organizacional no es el adecuado para determinar un correcto desempeño laboral. Por lo que se orienta a fijar estrategias para adecuar y tener un ambiente óptimo.

Zans (2017), en su tesis para optar el máster en gerencia empresarial poseyó como objetivo analizar el clima organizacional y como este incide en el desempeño laboral de los funcionarios públicos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa en Nicaragua, para lograr resolver el objetivo se empleó un diseño de no experimento, un tipo pragmático filosófico un enfoque cuantitativo y cualitativo, se trabajó con una muestra no probabilístico de conveniencia, se aplicó una encuesta llegando a concluir que la variable independiente que viene a ser clima organizacional posee una incidencia baja en la variable dependiente desempeño laboral, debido a que se carece de un plan de capacitación y todo los trabajos se realizan en gran medida de forma individual.

Alarcón (2016), en su tesis para la obtención de título de Ingeniera en Empresas y Negocios, trabajo con un objetivo de diseñar estrategias con el fin de mejorar en el personal administrativo de GAD Municipal del cantón Pastaza el clima organizacional y el desempeño del personal administrativo, para lograr cumplir el objetivo se empleó un diseño de no intervención, un nivel descriptivo correlacional, un enfoque cuantitativo y se aplicó un cuestionario a 138 funcionarios y se logró obtener que el personal administrativo muchas veces no tiene un adecuado control en sus distribución

de funciones, generando rotaciones que traen conflictos; y se hace necesario el poder contar con talento humano que sea eficiente, productivo y eficaz.

San Martín (2015), en su tesis de maestría poseyó un objetivo general de estudiar la relación que existe entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en funcionarios del municipio de Talcahuano, se empleó un diseño de no intervención, de tipo aplicada y de un nivel descriptivo correlacional, trabajo con una muestra de 259 colaboradores de la entidad a los cuales se aplicó un cuestionario y se obtuvo que de que las encuestas realizadas en la presente investigación califican a la fiabilidad de las variables como excelentes, esto nos indica que existe una gran consistencia interna e igualdad entre elementos de la escala, de la presente investigación, así mismo, se puede ver que los valores del satisfacción cliente fluctúan entre 0,880 y 0,905 lo que significa que existe una variabilidad muy fuerte entre los factores en la escala. Por otro lado, del total de los encuestados en la Municipalidad el 68% es femenino y el otro restante pertenece al género masculino, lo que nos indica que las mujeres tuvieron la predisposición a resolver la encuesta ya que la participación a la investigación fue de forma voluntaria.

Sobre las bases teóricas el **clima institucional** según Ugarte (2017), da a conocer que el clima institucional influye tanto positivamente como negativamente en el comportamiento del individuo, esto gracias a un conjunto de variables y al estado de ánimo que presentan en diversas situaciones.

Es imprescindible tener en cuenta factores o variables que puedan alterar el comportamiento del colaborador; y no solo determinar que un comportamiento es causa natural del individuo, es por ello que, dicho en palabras de Ugarte (2017):

Es de suma importancia que absolutamente toda entidad posea un clima favorable ya que este aportará a que los trabajadores se desempeñen correctamente, poseerán una adecuada vida diaria favorable; y aportaran al logro de los objetivos de la institución. (p. 22)

Cuando un funcionario público o colaborador de cualquier entidad labora en condiciones paupérrimas o en ambientes no armoniosas, no logran reportar crecimiento laboral, por lo que desde el punto de vista de

Ugarte (2017) argumenta que el clima institucional es el espacio laboral que conlleva a determinar el comportamiento del trabajador, consta de un ambiente con sus características propias que determinan ciertas conductas de los colaboradores. (p.23)

Ante esto Ugarte (2017), sostiene que el clima institucional:

Esclarece comportamientos o ciertas actitudes en el trabajador, al hablar del gerente, este debe de poseer un trato gentil, armonioso y correcto, ya que de este dependerá que sus colaboradores se desempeñen bien, ya que es muy agradable estar en un ambiente positivamente.

En ese contexto, se afirma que una entidad que quiera ver resultados positivos en sus funcionario o trabajadores, debe de empezar primero en mejorar drásticamente el clima institucional que posee, ya que ello se estableara si se logra el cumplimiento de objetivos.

Este mismo argumento se relaciona con Rojas (2010) al afirmar que al conceptualizar el clima laborar es necesario referirse al ambiente y sus características que son percibidas por múltiples actores los cuales inmediatamente lo asumen como un factor de su conducta (p. 1).

En otras palabras, debemos comprender que el clima institucional es un aspecto muy significativo ya que, si los trabajadores perciben un ambiente organizado, es decir que sientan apreciados, motivados esto influiría en el comportamiento de los trabajadores de manera favorable.

Para el ministerio de Educación (2017) el clima institucional son los ambientes que se vive en las instituciones donde se labora este depende de la interacción del día a día de los personales y eso se refleja en su desempeño laboral, ya que cada trabajador tiene un conocimiento distinto del medio en el que laboran.

Las características del clima institucional de acuerdo a Ugarte (2017): “pueden ser externas o internas, en la cual se refiere a características del lugar o como los grupos de trabajadores se desempeñan. Estas caracterizaciones son recibidas directa o

indirectamente por los integrantes que se desempeñan en este entorno, siendo este último al que se determina clima institucional”.

Son características importantes en el desarrollo de llegar a cumplir con un adecuado clima laboral.

El enfoque o factores grupales a juicio de plantea Toro (2005) citado en Ugarte (2017), afirma que todo grupo debe de poseer confianza con sus jefes, un espíritu de colaboración, trabajan armoniosamente en equipo, liderazgo y valores unidos (p.31).

Este enfoque trata de reflejar el clima de paz que se manifiesta en el clima institucional siempre y cuando se evite la agresividad o cuando se solucionen las situaciones de conflicto.

Las dimensiones de la presente investigación sobre la variable **clima institucional** se enmarca, en primera instancia, las relaciones interpersonales, esto según Ugarte (2017), son las relaciones íntimas o superficiales que se dan entre personal al momento que se desarrollan actividades cualesquiera (p.26) también considera que en una entidad pública las relaciones interpersonales son de mucha importancia debido al intercambio de ideas llegando a crear vínculos como familiares (p.26)

Es por ello que las relaciones personales conllevan a trabajar en un ambiente agradable y armonioso con el grupo o el área que se labore, esto podría llevar a salir adelante y ser una empresa e institución exitosa.

En segunda instancia, las condiciones internas laborales ante esto, Ugarte (2017), afirma que es un conjunto de sistemas que se constituyen según el ambiente natural, se consideran en este punto, por ejemplo, a los obreros de mina. (p.27)

De acuerdo con Ugarte es importante que las condiciones sean las correctas, debido a que es un factor que puede conllevar a lograr que los trabajadores tengan resultados que favorezcan a los logros de metas.

Para Mauro (2014) “siempre las condiciones laborales deben deligarse íntimamente con la salud y la seguridad de los trabajadores, por lo que advierte que mejorar las condiciones de trabajo cerrando riesgos de accidentes es prevenir riesgos de accidentes” (p.56).

En este sentido, Mauro afirma que las condiciones laborales deben de vincularse estrechamente con la seguridad laboral, debe de centrarse en disminuir los riesgos y prevenir los accidentes.

Según la postura de Rodríguez (2018) citado por Ugarte (2017), menciona que, si la condiciones donde se laboran son aptas, si existe supervisión, si la entidad es buena y manejada adecuadamente, son puntos que inciden en la satisfacción del trabajador.

Además, al contar con todas estas condiciones laborales mejoraría las condiciones óptimas para un excelente clima institucional y, por ende, llevar a un buen desempeño de los trabajadores.

En tercera instancia, la cultura organizacional, según Ugarte (2017), indica que consiste en las múltiples visiones en común, compartidas en el grupo laboral de una empresa, existen factores como las relaciones entre compañeros, el ambiente físico que pueden afectar negativamente un buen desempeño si estas son mal tratadas; son en estos círculos laborales que se adquiere valores, creencias y normas a lo que se le conoce como cultura organizacional.

Este concepto también mantiene semejanza con Los autores Cújar, Ramos, Riaño y López (2013) plantean que en el círculo de trabajo muchas veces existe conductas que hacen de ellas una cultura institucional abierta enfocada a unir y comprometer maduramente a los miembros.

Es este sentido, hablar de cultura organizacional se desprende en impulsar las competitividad y productividad de las instituciones o empresas. Al permitir el intercambio de ideas favorece la realización de las actividades. Sobre las bases teóricas el **desempeño laboral**, Balladares (2020), afirma que se conceptualiza el peldaño o nivel de cumplimiento obtenido por un colaborador o trabajador al logro de sus metas en una institución o empresa en un periodo fijado (p.37), También define que son actividades y prácticas que mediante ellas el trabajador forma capacidades desarrolla habilidades para solucionar los problemas en su lugar de trabajo siendo estas recompensadas. Y enfatiza que el desempeño laboral depende de esta al dar oportunidades de crecimiento.

Es decir, el desempeño laboral es el aporte que se da a la empresa o institución durante la vida laboral (p.34) El desempeño laboral se caracteriza según Calcina (2013) citado por Balladares (2020) de la siguiente manera:

Adaptabilidad: “Esta característica se refiere a la cualidad que tiene el trabajador para adaptarse diferentes ámbitos o ambientes con distintas asignaciones y responsabilidades” (p.44).

Comunicación: “La comunicación es la capacidad que un ser humano posee el cual expresa sus puntos de vista e ideas de forma coherente y efectiva” (p.44).

Iniciativa: “Es la capacidad para idear e reflejarlo en una acción para lograr cumplir algo como metas y objetivos yendo más allá de lo pedido” (p.44).

Conocimientos: “es el alcance que posee un apersona en referencia a conocimientos profesionales como técnicos en una o varias áreas afines a su trabajo” (p.44).

Trabajo en equipo: “involucra la unión y la capacidad de armonizar correctamente con un equipo laboral para alcanzar las metas” (p.44).

Desarrollo de talentos: “es el desarrollo de habilidades y talentos en las cuales se determinan en competencias” (p.44).

Potencia el diseño de trabajo: “hace referencia a la habilidad de tener la capacidad de organizar estructuralmente diseños eficaces para lograr cumplir metas” (p.44).

Respecto a los factores de desempeño laboral teniendo en cuenta a Pari Choquecondo (2017) menciona que existen tres factores: a. Satisfacción del trabajo, b. Autoestima, c. Trabajo en equipo, los cuales inciden en el desempeño laboral (p. 33).

En referencia a la autoestima Pari Choquecondo (2017) expresa que “muchas veces la autoestima es una necesidad de tratamiento por la falta de necesidad individual para poder introducir a que el individuo trabaje en equipo con confianza en sí mismo y en los demás” (p.33).

Para el trabajo grupal o en equipo es necesario ver la labor que cumplen los funcionarios, trabajadores o colaboradores con la finalidad de que mejoren su trato a los que presta el servicio encargado, para que así se pueda calificar la calidad del servicio que brinda (Pari Choquecondo, 2017, p.33).

Los tres factores mencionados líneas antes cumplen con la finalidad de cómo el trabajador se involucra en su área de trabajo, en este caso dentro de una Municipalidad, siendo muy relevante la autoestima para generar un desempeño óptimo y logrando que el trabajo en equipo beneficie en el trato hacia los clientes, para que así el desempeño laboral sea favorable y exitoso.

Con base en Gibson, Ivancevich y Donnelly (2003) citado en San Martín Neira (2015) mencionan que: "el desempeño laboral proporciona resultados múltiples que sirven en gran medida a la empresa o organización, los cuales son: a) Resultados objetivos b) Resultados del comportamiento individual c) Resultados intrínsecos y extrínsecos d) Resultados de la satisfacción laboral" (p. 21).

Resultados objetivos. De igual forma los autores mencionados anteriormente afirman que "la calidad y cantidad de productos, ausentismo, retraso y rotación son resultados objetivos que pueden ser medidos en términos cuantitativos" (p.21).

Resultados del comportamiento individual. Postulan que "el ocupante del cargo reacciona al cargo en sí. Reacciona atendiendo regularmente o estando ausente, quedándose con el trabajo o renunciando a él". (p.22)

Resultados intrínseco y extrínseco. Sostienen que "un resultado intrínseco es un objeto o evento que surge de los esfuerzos del trabajador y que no requiere la intervención de otra persona" y "los resultados extrínsecos, sin embargo, son objetos o eventos que prosiguen de los esfuerzos del trabajador en conjunto con otros factores" (p.22).

Los cuatro tipos de resultados del desempeño laboral permiten evaluar si los trabajadores están logrando una buena productividad dentro del área en la que se encuentran. En el caso de una Municipalidad cumple el rol de ver, analizar y evaluar si los trabajadores están desarrollando un desempeño acorde a los objetivos que posee dicha institución y esto muchas veces se verá reflejado en la atención que brinda a los clientes.

Las dimensiones de la presente investigación sobre la variable **desempeño laboral** se enmarca en, primera parte, el desempeño de tarea que según Balladares (2020), tiene asociación con las conductas que originan a productos y servicios de cuales satisfacen los compromisos que la empresa asume (p.14) Por otra parte, según Chavenato (2000) citado en Quintero, Africano y Faria (2008), “es la conducta que posee el colaborador en la búsqueda de solución de las metas fijados” (p. 5).

Segunda parte, en la conceptualización del desempeño contextual estoy en concordancia con Gorriti (2007) citado por Balladares (2020) al indicar que es la actitud del trabajador al ejecutar trabajos encomendados a su cargo, y estas actitudes van más de las simples metas ya que se les hace fácil comunicarse y de relacionarse muy bien con los demás. Cabe recalcar que el ambiente emocional y personal cumplen un papel importante y necesario para que esto suceda.

Para Benalcazar (2017) El desempeño contextual es determinante a un rango institucional ya que contribuye a lograr objetivos eficientemente en los diferentes ambientes que los trabajadores comparten en las instalaciones de la empresa, esto ayuda como sintetizador para las actividades y técnicas laborales.

El autor destaca la importancia del desempeño contextual de los colaboradores dentro de las instalaciones de una empresa u organización.

En tercera parte, el desempeño organizacional que, para Morris, Rodríguez, Vizán, Martínez y Gil (2013) afirman que el desempeño organizacional tiene el fin supremo de poseer un compromiso social y institucional.

Balladares (2020) plantean que:

El desempeño de la entidad, nos lleva a despertar el interés de la alta jefatura debido a que no se logra ser palpable en relación con los resultados en las áreas destinadas, estos al obtener resultados negativos, es por ello el interés de encontrar senderos que apoyen el acercamiento a la institución de manera integral.

Se puede decir, que para que una empresa, entidad, etc. operen con eficiencia y eficacia, deben de poseer un buen desempeño laboral.

Sobre las bases conceptuales la investigación presenta:

Aprendizaje: Es una acción en la conducta que se produce a partir de la experiencia esto es una condición esencial para el aprendizaje de algún oficio, arte o cosa (Real Academia Española, 2021)

Clima laboral: El clima laboral es un entorno en lo que suele llamarse ambiente interno u organizacional es decir todo lo que ocurre dentro de una institución o empresa cuyo control puede ser necesario para proteger a los trabajadores. (Real Academia Española, 2020)

Clima organizacional: referido al espacio que existe en una empresa u organización donde interactúan los trabajadores. (Enciclopedia Virtual, s.f)

Eficacia: es la virtud para obrar, y cumplir con los objetivos establecidos de la empresa. (Real Academia Española, 2021)

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Diversos autores definen el tipo de investigación de distintas formas, por lo cual, en la presente investigación se consideró el criterio de lo habitual, ya que, la mayor parte de las investigaciones científicas lo utilizan.

De esta manera, existen dos familias en la investigación, entre las cuales tenemos la básica o pura; y la investigación aplicada o tecnológica. (Sánchez y Reyes, 2017, p.43)

De forma similar, las diferencias que existen entre la investigación básica con la aplicada, es que la primera se basa en la creación teórica mientras que la segunda utiliza las teorías proporcionadas por la investigación básica para que luego pueda ser aplicado en presencia de una realidad. (Barriga, 1974, p.44-45)

Es ese sentido, el sendero de la investigación fue por si fin aplicada puesto que implica la aplicación concreta de los saberes, además por las diversas características que presenta pone en práctica el conocimiento científico dentro del marco de la entidad.

De este modo, se aplicó los conocimientos referidos al clima institucional y el desempeño laboral en la entidad, con la finalidad de resolver los diversos problemas que surgieron.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación se clasifica en dos: experimental y no experimental, el primero hace referencia cuando el investigador tiene que intervenir, mientras que, la segunda considera que son estudios donde las variables no son afectadas por el investigador ya que solo se visualizará los hechos tal cual. (Hernández et al, 2014, p.267)

Hay que tener en cuenta que, el nivel explicativo presenta diversas clasificaciones entre los cuales tenemos los estudios

observacionales, dicho en las palabras de Supo (2017), “los estudios explicativos sin intervención son aquellos estudios observacionales pudiendo demostrar relaciones causales sin la necesidad de manipular ninguna variable, cumpliendo los tres criterios de causalidad; relación, fuerza de relación y el momento.” (38m08s)

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, afirmo que la presente investigación es un diseño no experimental, ya que no se manipulo las variables y solo se procedió a observarlas en su estado natural para así obtener una causalidad de la variable independiente sobre la dependiente. Básicamente se necesitó un fundamento para poder demostrar la hipótesis de causalidad, y demostrar las diversas causas que provocaron que un buen clima institucional genere un desempeño laboral exitoso.

Siendo así, se concluye que M es la muestra de los 283 trabajadores de la Municipalidad, siendo así que, el instrumento aplicado es el cuestionario con la finalidad de obtener una valiosa información sobre las variables O_I = clima institucional y O_D = desempeño laboral. Es de suma relevancia que explico la causalidad de estas variables presentadas.

3.2. Variable y operacionalización

En este apartado se tuvo en cuenta las variables clima institucional con tres dimensiones: la primera dimensión dada por relaciones interpersonales, cuyos indicadores están dadas por relaciones entre los trabajadores. trabajo colaborativo, actitud abierta a puntos de vista y escucha de opiniones. La segunda dimensión establecida por condiciones internas laborales con indicadores de sistema de bioseguridad, capacitaciones para el buen desempeño, oficinas adecuadas para desarrollar sus funciones, recursos necesarios para desarrollar su trabajo, justa retribución económica por las labores desempeñadas, cooperación espontánea y adecuada comunicación. La tercera dimensión dada por cultura organizacional con sus indicadores, cumplimiento de objetivos laborales, promoción de capacitaciones requeridas, cumplimiento de

objetivos y metas trazados anualmente, coordinación para trabajos en equipo y estrategias para lograr fines deseados.

3.3. Población y muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que la población es un sub agregado del universo pero que comparte una característica en común.

Teniendo en cuenta a Vílchez (2011) revela que “es un conjunto de N elementos (personas, animales, objetos, materiales, instituciones, organismos, historias clínicas, etc.) que verifican una definición bien determinada y no diferenciables entre sí”. (p.3)

Siendo así, puedo manifestar que la población que se consideró en el presente trabajo de investigación corresponde a la distribución de del personal de la Municipalidad provincial de Huánuco según régimen laboral, teniendo para el régimen laborar 728 a 443 trabajadores, para el régimen laboral 276 a 276 trabajadores públicos y para el régimen laboral CAS 348. Según la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad estudiada.

3.3.1. Criterios de inclusión

Servidores públicos con el régimen laboral de 728, 276 y CAS.

3.3.2. Criterios de Exclusión

Servidores públicos que no pertenecen al régimen laboral de 728, 276 y CAS.

3.3.3. Muestra

Debido a que la población obtenida es de 1067 trabajadores distribuidos según régimen laboral, se hará uso de la técnica probabilística, tal como afirma Carrillo (2015), al describir que la muestra es “conjunto de elementos extraídos de la población que desde la estadística pueden ser probabilísticas o no probabilísticas” (diapositiva 7). Siendo la muestra probabilística “es cuando se puede calcularse con anticipación cuál es la probabilidad de poder de cada una de las

muestras que sean posibles a partir de una población o universo”, (Sánchez y Reyes, 2017, p.157)

Ante este contexto, se hizo uso de la técnica de muestreo **probabilística** aleatorio simple usando la fórmula para poblaciones finitas, para el cálculo de la muestra, obteniendo un tamaño de la muestra de 283 trabajadores de la municipalidad comprendido en el año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como plantean Ñaupas, et al (2018) indican que las técnicas "son grupos de reglas y procesos que se siguen para alcanzar un fin". (p. 273)

Además, Bernal (2000) postula que:

Es el aspecto de saber recoger la información por técnicas e instrumentos previamente validados y con un nivel de confianza adecuada. Son estos datos que se tabulan y se contrastan con el objeto de probar las hipótesis. (p.171)

De esta manera, para el presente trabajo de investigación se utilizaron fuentes primarias, en la cual, tenemos la técnica de la encuesta que sirvió para la recolección de la información; y las fuentes secundarias hace referencia a que se utilizará la pesquisa documentaria, es decir, las tesis, revistas, libros y sitios webs que guarden relación con las variables de estudio.

También Arias Odón (2012) enfatiza que “un instrumento posee su propia técnica, que sirve para el recojo de información tanto primaria como secundaria ya sea escrito a papel o virtual”. (p. 68)

Siendo así, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario.

3.5. Procesamientos

Para la recolección de la información primero se solicitó la autorización a la municipalidad provincial de Huánuco para poder aplicar los instrumentos de investigación a sus funcionarios públicos, otorgando el permiso en el expediente N° 202129670 expedido el día 05/10/2021. Se recogió los resultados aplicando los dos cuestionarios dándoles un tiempo de entre 20 a 30 minutos para que lo hagan tranquilamente con la

finalidad de que los datos sean confiables, dicha aplicación se desarrolló los días 03 y 04 de noviembre del 2021. Una vez recogido las respuestas de las preguntas plasmadas del cuestionario, se tabuló los datos en el programa Microsoft Excel, que a través de sus hojas de cálculo nos permitió analizar estadísticamente los datos estableciéndolo en gráficos y tablas, etc. después los datos se plasmaron al programa SPSS vr 25, que permitió establecer el contraste de hipótesis mediante el análisis de regresión logística ordinal.

3.6. Método de análisis de datos

Posteriormente a la aplicación de los dos cuestionarios a los funcionarios públicos de la municipalidad provincial de Huánuco, se procedió a analizar y resumir los datos en tablas, gráficos, etc. mediante los programas Microsoft Excel y SPSS vr 25. Como el análisis se realizó por medio de una escala ordinal, el método de contraste fue el de regresión logística ordinal permitiendo establecer la influencia de la variable clima institucional en la variable desempeño laboral comprobando las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación desarrolló una carta de consentimiento con la finalidad de mostrarlo a cada colaborador de la unidad muestral, de esa manera se busca contar con una correcta aplicación del instrumento del cual las respuestas se mantendrán en el anonimato. Además, se necesitará evidenciar que yo la licenciada Liliana Caballero Copara he aplicado los instrumentos en dicha entidad pública. En esta investigación se respetó la autoría de la información teórica usada.

IV. Resultados

4.1. Análisis descriptivo

De acuerdo a los procedimientos realizados en la presente investigación, tenemos los siguientes resultados los cuales se demuestran por cada variable y sus respectivas dimensiones.

Variable Clima institucional

Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable clima Institucional

		Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	0 - 48	66	23,3
	Regular	48-58	199	70,3
	Bueno	58 - a +	18	6,4
	Total		283	100,0

Fuente: Elaboración Tesista

Interpretación

Del total de datos de la tabla 1 se visualiza que el 23.3% de los sujetos encuestados consideran que el Clima Institucional de la Municipalidad provincial de Huánuco es malo, mientras que el 70.3% opina que es regular y un 6.4% menciona que es bueno. (ver figura 1 en anexos)

Dimensiones del Clima institucional

Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones del clima Institucional

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Relaciones interpersonales	Malo	0-15	64	22,6
	Regular	15-20	161	56,9
	Bueno	20-a+	58	20,5
	Total		283	100,0
Condiciones internas laborales	Malo	0-16	106	37,5
	Regular	16-20	150	53,0
	Bueno	20-a+	27	9,5
	Total		283	100,0
Cultura organizacional	Malo	0-15	81	28,6
	Regular	15-19	167	59,0
	Bueno	19-a+	35	12,4
	Total		283	100,0

Fuente: Elaboración Tesista

Interpretación

Del total de datos de la tabla 2 se puede observar que, de los niveles de las dimensiones del Clima Institucional, el porcentaje mayor lo tiene el nivel regular con la dimensión Cultura organizacional con un 59.0%, seguido por la dimensión Relaciones interpersonales con un porcentaje de 56.9%, las otras dimensiones se encuentran en el nivel malo como es la dimensión Condiciones internas laborales con un 37.5%, y la dimensión Cultura organizacional con un 28.6% (ver Figuras 3, 4 y 5 en anexos)

Variable Desempeño laboral

Tabla 3
Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable desempeño laboral

		Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	0-55	72	25,4
	Regular	55-62	192	67,8
	Bueno	62-a+	19	6,7
	Total		283	100,0

Fuente: Elaboración Tesista

Interpretación

Del total de datos de la tabla 3 se puede observar que el 25.4% de los encuestados consideran que el Desempeño laboral de la Municipalidad provincial de Huánuco es malo, mientras que el 67.8% opina que es regular y un 6.7% menciona que es bueno. (ver Figura 6 en anexos)

Dimensiones del Desempeño laboral.

Tabla 4
Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral.

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño de tarea	Malo	0-17	73	25,8
	Regular	17-21	150	53,0
	Bueno	21-a+	60	21,2
	Total		283	100,0
Desempeño contextual	Malo	0-17	64	22,6
	Regular	17-21	151	53,4
	Bueno	21-a+	68	24,0
	Total		283	100,0
Desempeño organizacional	Malo	0-18	57	20,1
	Regular	18-24	216	76,3
	Bueno	24-a+	10	3,5
	Total		283	100,0

Fuente: Elaboración Tesista

Interpretación

Del total de datos de la tabla 4 se puede observar que, de los niveles de las dimensiones del Desempeño laboral, el mayor porcentaje lo tiene el nivel regular con la dimensión Desempeño organizacional con un 76.3%, seguido por la dimensión Desempeño contextual con un porcentaje de 53.4%, las otras dimensiones se encuentran en el nivel malo como es la dimensión Desempeño de tarea con un 25.8%, y la dimensión Desempeño contextual con un 22.6% (ver Figuras 7, 8 y 9 en anexos)

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis General

H₁: El clima institucional influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

H₀: El clima institucional no influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

Se procedió a contrastar con el programa SPSS:

4.2.2. Prueba de bondad de ajuste

Tabla 5

Casos perdidos de la variable clima Institucional y desempeño laboral.

		N	Porcentaje marginal
Clima institucional	Malo	66	23,3%
	Regular	199	70,3%
	Bueno	18	6,4%
Desempeño laboral	Malo	72	25,4%
	Regular	192	67,8%
	Bueno	19	6,7%
Válidos		283	100,0%
Perdidos		0	
Total		<u>283</u>	

Fuente: Elaboración Tesista

Análisis e interpretación

La tabla 5 evidencia el resumen de procesamiento de casos de la variable Clima institucional y de la variable Desempeño laboral. La investigación tiene un número de casos de 283 encuestados, de las cuales todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos.

Siendo no paramétricas se desarrolló un estudio de regresión lineal ordinal utilizando la prueba de bondad de ajuste.

Tabla 6

Prueba de bondad de ajuste de la variable clima institucional y desempeño laboral.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,508	2	,040
Desvianza	1,589	2	,032

Función de enlace: Logit.

Fuente: Elaboración Tesista

Análisis e interpretación

Además, la prueba de Clima institucional en el Desempeño laboral se muestra en la tabla 6, donde $p: 0.040 < \alpha: 0.05$, indicando que el modelo de la prueba se ajusta a los datos de análisis, así sucesivamente con el mismo valor de significancia para el análisis de la variable Clima institucional y desempeño laboral, esto implica que hay dependencia entre las variables.

Tabla 7

Estimación de parámetros para la hipótesis general.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[clima institucional = 1]	-1,250	,504	6,150	1	,013	-2,238	-,262
	[clima institucional = 2]	2,630	,540	23,749	1	,000	1,572	3,688
Ubicación	[desempeño laboral=1]	-,030	,562	,003	1	,958	-1,132	1,072
	[desempeño laboral =2]	-,077	,524	,022	1	,033	-1,105	,950
	[desempeño laboral =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Fuente: Elaboración Tesista

Análisis e interpretación

Teniendo como objetivo general determinar si el Clima institucional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021 y revisando la tabla 7 permite conocer que el Clima institucional influye significativamente en el desempeño laboral, por cuanto al margen de Wald de 0.022 con una significancia de $p: 0.033 < \alpha: 0.05$, implicando que el Clima institucional influye positiva e significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco- 2021, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: El clima institucional influye significativamente en el desempeño de tarea de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021

H₀: El clima institucional no influye significativamente en el desempeño de tarea de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021

Se procedió a contrastar con el programa SPSS:

Tabla 8

Estimación de parámetros para la hipótesis específica 1.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[clima institucional = 1]	-,727	,267	7,417	1	,006	-1,251	-,204
	[clima institucional = 2]	3,198	,357	80,311	1	,000	2,498	3,897
Ubicación	[desempeño de tarea=1]	,741	,377	3,868	1	,049	,003	1,479
	[desempeño de tarea =2]	,543	,322	2,846	1	,042	-,088	1,174
	[desempeño de tarea =3]	0a	.	.	0	.	.	.

Fuente: Elaboración Tesista

Análisis e interpretación

Teniendo como objetivo específico 1 determinar si el Clima institucional influye en el desempeño de tarea de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021 y revisando la tabla 18 permite conocer que el Clima institucional influye significativamente en el desempeño de tarea, por cuanto al margen de Wald de 2.846 con una significancia de $p: 0.042 < \alpha: 0.05$, implicando que el Clima institucional influye positiva e significativamente en el desempeño de tarea de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco- 2021, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: El clima institucional influye significativamente en el desempeño contextual de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

H₀: El clima institucional no influye significativamente en el desempeño contextual de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

Se procedió a contrastar con el programa SPSS:

Tabla 9

Estimación de parámetros para la hipótesis específica 2.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[clima institucional = 1]	-1,610	,291	30,692	1	,000	-2,179	-1,040
	[clima institucional = 2]	2,320	,326	50,782	1	,000	1,682	2,958
Ubicación	[desempeño contextual=1]	-,787	,383	4,220	1	,040	-1,538	-,036
	[desempeño contextual =2]	-,406	,329	1,523	1	,017	-1,052	,239
	[desempeño contextual =3]	0a	.	.	0	.	.	.

Fuente: Elaboración Tesista

Teniendo como objetivo específico 2 determinar si el Clima institucional influye en el desempeño contextual de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021 y revisando la tabla 9 permite conocer que el Clima institucional influye significativamente en el desempeño contextual, por cuanto al margen de Wald de 1.523 con una significancia de $p: 0.017 < \alpha: 0.05$, implicando que el Clima institucional influye positiva e significativamente en el desempeño contextual de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: El clima institucional influye significativamente en el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

H₀: El clima institucional no influye significativamente en el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

Se procedió a contrastar con el programa SPSS:

Tabla 10

Estimación de parámetros para la hipótesis específica 3.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[clima institucional= 1]	-1,530	,715	4,583	1	,032	-2,930	-,129
	[clima institucional = 2]	2,355	,731	10,370	1	,001	,922	3,788
Ubicación	[desempeño organizacional=1]	-,447	,765	,341	1	,559	-1,946	1,052
	[desempeño organizacional =2]	-,326	,725	,203	1	,006	-1,748	1,095
	[desempeño organizacional =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Fuente: *Elaboración Tesista*

Análisis e interpretación

Teniendo como objetivo específico 3 determinar si el Clima institucional influye en el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021 y revisando la tabla 10 permite conocer que el Clima institucional influye significativamente en el desempeño organizacional, por cuanto al margen de Wald de 0.203 con una significancia de $p: 0.006 < \alpha: 0.05$, implicando que el Clima institucional influye positiva e significativamente en el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

V. Discusión

Considerando el objetivo general de determinar la influencia entre el clima institucional en el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Huánuco, 2021. Y según lo obtenido mediante la inferencia estadística dio a conocer que el Clima institucional influye significativamente en el desempeño laboral, por cuanto al margen de Wald de 0.022 con una significancia de $p: 0.033 < \alpha: 0.05$, implicando que el Clima institucional influye positiva e significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

por otro lado, cabe recalcar otros estudios con resultados similares como es el caso de Villanueva (2020), llega al resultado obtenido nos dice que el nivel de significancia del p-valor es inferior $\alpha, 0,05 (0,00 < 0,05)$, siendo así que la hipótesis nula se rechaza. Caso similar pasó con Fano (2018), al postular que hay evidencia estadística de la correlación significativa muy alta entre las variables, con un resultado de Rho Spearman de 0.860. Dicho resultado, mostró claramente que los dirigentes públicos de estas instituciones no tienen la suficiente capacidad ni habilidad para estar al frente del servicio al ciudadano; asimismo, la incapacidad de desarrollar estrategias para el manejo de la comunicación y los mecanismos y sobre todo el de la institución afecta en gran medida el desempeño laboral eficiente.

Romero (2018), concluyó que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, esto demostrado por valor estadístico "rho" de Spearman 0.407.

Dicho resultado posee similitud con Pascual (2019), al determinar que se rechazó la hipótesis nula, debido justamente a que el p-valor es inferior al 5% ($0.00 < 0.05$) a un nivel de significancia del 95%; es decir, existe una relación entre las variables de estudio (contratación de personal administrativo no especializado y desempeño laboral) en la Municipalidad Distrital de Amarilis. De igual manera Chunga (2018), trabajó con una muestra de 40 trabajadores. Se aplicó dos cuestionarios a esta muestra y se obtuvo que ambas variables se relacionan positivamente y con un rango de muy alta.

De la misma manera la investigación no concuerda en su totalidad con Agip y Barboza (2018), al revelar que el grado de asociación entre las variables de estudio fue bajo Cortez (2018), que para recolectar los datos usó el cuestionario llegando a encontrar que el clima organizacional no es el adecuado para determinar un correcto desempeño laboral. Por lo que se orienta a fijar estrategias para adecuar y tener un ambiente óptimo.

Por otra parte, Alarcón (2016), manifestó obtener que el personal administrativo muchas veces no tiene un adecuado control en sus distribuciones de funciones, generando rotaciones que traen conflictos; y se hace necesario el poder contar con talento humano que sea eficiente, productivo y eficaz.

San Martín (2015), obtuvo que de que las encuestas realizadas en la presente investigación califican a la fiabilidad de las variables como excelentes, esto nos indica que existe una gran consistencia interna e igualdad entre elementos de la escala, de la presente investigación, así mismo, se puede ver que los valores de la satisfacción cliente fluctúan entre 0,880 y 0,905 lo que significa que existe una variabilidad muy fuerte entre los factores en la escala. Por otro lado, del total de los encuestados en la Municipalidad el 68% es femenino y el otro restante pertenece al género masculino, lo que nos indica que las mujeres tuvieron la predisposición a resolver la encuesta ya que la participación a la investigación fue de forma voluntaria.

Al contrario, Santacruz (2020), encontró un resultado bajo viendo que se debe mejorar el desempeño institucional para llegar a cumplir el logro institucional, los trabajadores adquieren compromisos estandarizados y no consideran la realidad, poseyendo un bajo compromiso y no existe una mejora continua. Los datos obtenidos de la evaluación de desempeño laboral de las 209 personas en el 2019 resultaron de la siguiente manera: cuatro personas se encuentran en nivel de desempeño satisfactorio (calificación de 86.94); y 205, en sobresaliente (calificación de 97.92).

Se puede corroborar lo mencionado en las bases teóricas cuando Ugarte (2017), da a conocer que el clima institucional influye tanto positivamente como negativamente en el comportamiento del individuo, esto gracias a un

conjunto de variables y al estado de ánimo que presentan en diversas situaciones. Deduciendo que es importante que todas las instituciones deben de mantener un clima favorable debido a que se lograr eficientemente los objetivos organizacionales.

También se afirma lo dicho por Balladares (2020), el afirma que un buen desempeño laboral hace que el trabajador ejecute logros y metas dentro de la institución en un tiempo determinado.

VI. Conclusiones

Se concluyó lo siguiente:

Primera: Se determinó que el Clima institucional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

Segunda: Se determinó que el Clima institucional influye significativamente en el desempeño de tarea de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

Tercera: Se determinó que el Clima institucional influye en el desempeño contextual de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

Cuarta: Se determinó que el Clima institucional influye en el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

VII. Recomendaciones

Primera: A las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huánuco se recomienda fortalecer y potencializar el clima institucional, mejorando el entorno, con adecuados instrumentos y equipos de oficina que permitan de este modo a los funcionarios públicos perfeccionar y/o mejorar su desempeño laboral.

Segundo: Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huánuco, implementar y actualizar la estructura organizacional, centrándose en las normas y políticas las cuales permitirán que los funcionarios tengan una funcionabilidad responsable y correcto.

Tercera: La sub gerencia de recursos humanos se recomienda desarrollar capacitaciones y talleres de relaciones eficientes, fortalecimiento de comunicaciones, relaciones interpersonales, con el fin de establecer vínculos abiertos y un entorno armónico, amistoso.

Cuarta: Se recomienda poder realizar investigaciones en otras entidades estatales para poder generalizar y afianzar nuestros resultados.

Referencias

- Asensio Muñoz, I., & Fernandez Diaz, J. (1991). *El clima de las instituciones de Educación Superior*. Complutense de Educación, 18.
- Avila Figueroa, L. D. (2019). *La planeación estratégica y el rendimiento laboral en la Municipiplidad Provincial de Ambo 2018*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración. Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Barco, S. (2019). *Relación del clima organizacional y la calidad del servicio de una institución pública*. Católica de Santiago de Guayaquil.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2013). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica Job perfomance from a theoretical perspective*. Universidad Peruana Unión, 6.
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*. Colombia: Prentice Hal.
- Cabia Urbano, Y. Y. (2018). *Clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2018*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración de Empresas. Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Ccallo Maquera, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial el Collao Ilave- 2017-2018*. Para optar el título de licenciada en trabajo social. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Chuctaya, E. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pallpata Cusco* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1899/T025_46253683T.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/964/TM_AD-Ad_L319_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuadros, V. (2020). *Ámbito* [Diapositiva 2]. *Material Facultad de Economía de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Asignatura Taller de Tesis II*
- Educación, M. d. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. 70.

- Garcia Garcia, M. (2000). *Comunicación y relaciones interpersonales*.
- Guevara Pazmiño, X. (2018). *Clima organizacional nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular la dolorosa*. Tesis para optar el título de Maestría en Investigación en Educación. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- INEI. (2000). Conociendo Huánuco. Dirección Nacional de Estadística e Informática Departamental, 7–9.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0381/Libro.pdf
- Luna Calderon, Y. M., & Mamani Huachani, E. P. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del palacio Municipal Jacobo Hunter- Arequipa 2017*. Tesis para obtener el título de licenciada en trabajo social. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Morri Diaz, A., Vizán Idope, C., Martínez Solo, A., & Gil Araujo, M. (2013). *Sistema de gestión de la calidad y desempeño organizacional en la industria petrolera*. Caracas- Venezuela.
- Municipalidad Distrital de Pillco Marca. (2020). UBICACIÓN – Municipalidad de Pillco Marca. Municipalidad Distrital de Pillco Marca.
https://munipillcomarca.gob.pe/?page_id=2888
- Novoa, V. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020. Universidad San Pedro.
- Ocsa Mares, C. M., & Huayra Huamani, Y. P. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la Empresa DCR mimería y construcción de Arequipa 2017*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Ostos Picón, I. A. (2019). *El clima organizacional y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Huánuco-2019*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en Administración de Empresas. Universidad de Huánuco, Huánuco.

- Pachas, L. (2018). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chincha*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Palomino Bossio, M. J., & Peña Leguía, R. G. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la Empresa Distribuidora y papelería Venoplast LTDA*. Trabajo de grado para optar el título profesional de Administradores de Empresa. Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia.
- Pereira, J. M. (2013). *Cultura organizacional: evolución en la medición*. EISERVIER DOYMA, 6.
- Pérez Zapata, J., & Cortéz Ramírez, J. A. (2009). *Medición y validación del desempeño organizacional como resultado de aprendizaje*. Ciencias Estratégicas, 22.
- Quintero Sierra, Y. (2018). *Relaciones interpersonales que inciden en el desarrollo humano y valores en el grado noveno de la IEDR Diego Gómez de Mena*. Tesis para optar el título de Maestros en Educación. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.
- Quintero, N., africano, N., & Faria, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. Revista NEGOTIUM, 20.
- Racines, V. (2016). *Análisis e influencia de clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para las y los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo al nivel nacional*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Real Academia Española. (2020). *Ambiente de trabajo*. Diccionario de la Lengua Española (Edición de Tricentenario). Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/ambiente-de-trabajo>
- Real Academia Española. (2020). *Virtual*. Diccionario de la Lengua Española (Edición del Tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/virtual>

- Real Academia Española. (2021). *Aprendizaje*. En Diccionario de la Lengua Española (Edición del Tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/aprendizaje>
- Real Academia Española. (2021). *Ciberespacio*. *Diccionario de la Lengua Española* (Edición del Tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/ciberespacio>
- Real Academia Española. (2021). *Comportamiento*. *Diccionario de la Lengua Española* (Edición del Tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/comportamiento>
- Real Academia Española. (2021). *Eficacia*. *Diccionario de la Lengua Española* (Edición Tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/eficacia>
- Rejas Machaca, J. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015* [Universidad Nacional José María Arguedas]. [https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe Vargas-Clima organizacional y desempeño laboral en la MD de Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reskala, F. (2021, Julio 5). *Diseño experimental y no experimental explicados | Metodología*. <https://www.youtube.com/watch?v=1O65eCE69ws>
- Robles Díaz, P. M. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Academia, 7.
- Rodríguez Garay, R. (2009). *La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la Administración*.
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Asociación Civil Universidad de Ciencias y Humanidades, Fondo Editorial. Primera edición: Lima, diciembre, 2011
- Salgado, J., & Cabal, A. (2011). *Evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Sánchez Cañizares, S., Trillo Holgado, M. A., Mora Máequez, C., & Ayuso Muñoz, M. A. (2006). *La cultura organizacional como núcleo central en la*

- medición del capital intelectual. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24.
- Sociales, 16(3), [493–505. https://doi.org/10.31876/rps.v16i3.25519](https://doi.org/10.31876/rps.v16i3.25519)
- Sum Masariegos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Tesis para optar el grado de Licenciada. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Superior de Justicia de Sullana - 2019.
- Tazeen, H., and Najeeb, M. (2020, May 20). El impacto de COVID-19 en los resultados del mercado laboral: Lecciones que ofrecen anteriores crisis económicas. Banco Mundial. <https://blogs.worldbank.org/es/education/el-impacto-de-covid-19-en-los-resultados-del-mercado-laboral-lecciones-que-ofrecen>
- Vasquez, L., and Contreras, L. (2017). *Clima institucional* [Científica del Perú]. In Tesis. <https://doi.org/10.1016/j.anl.2009.06.007>
- Viglianzoni, A. K. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao, 2018*. Para optar el título de licenciado en ad. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Vilchez, J. (2011). *Inferencia Estadística para investigadores*. Huánuco: CARVIL A.S.C.
- Vilema Escudero, M. d. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Maestría en Dirección de Empresas*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

AUTOR: Liliana Caballero Copara.

Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
¿Cuál es la influencia entre el clima institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021?	Determinar la influencia entre el clima institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.	El clima institucional influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.	Variable 1: Clima institucional Concepto: Ugarte (2017) define que “es el espacio laboral que conlleva a determinar el comportamiento del trabajador, consta de un ambiente con sus características propias que determinan ciertas conductas de los colaboradores”. (p.23)				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
PE1: ¿Cómo el clima institucional influye en el desempeño de tarea de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021? PE2: ¿Cómo el clima institucional influye en el desempeño contextual de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021? PE3: ¿Cómo el clima institucional influye en el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021?	OE1: Determinar como el clima institucional influye en el desempeño de tarea de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021. OE2: Determinar cómo el clima institucional influye en el desempeño contextual de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021. OE3: Determinar cómo el clima institucional influye en el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.	HE1: El clima institucional influye significativamente en el desempeño de tarea de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021. HE2: El clima institucional influye significativamente en el desempeño contextual de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021. HE3: El clima institucional influye significativamente en el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Condiciones internas laborales • Cultura organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones entre los trabajadores. Trabajo colaborativo. Actitud abierta a puntos de vista y escucha de opiniones. Cooperación espontánea. Adecuada comunicación. Sistema de bioseguridad. Capacitaciones para el buen desempeño. Oficinas adecuadas para desarrollar sus funciones. Recursos necesarios para desarrollar su trabajo. Justa retribución económica por las labores desempeñadas. Cumplimiento de objetivos laborales. Promoción de capacitaciones requeridas. Cumplimiento de objetivos y metas trazados anualmente. Coordinación para trabajos 	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14	1=Totalmente en desacuerdo. 2=En desacuerdo. 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo. 1=Totalmente en desacuerdo. 2=En desacuerdo. 3=Ni de acuerdo, ni	1= Malo 2=Regular 3=Bueno 1= Malo 2=Regular 3=Bueno

			en equipo. ➤ Estrategias para lograr fines deseados.	15	en desacuerdo. 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo.	1= Malo 2=Regular 3=Bueno	
Variable 2: Desempeno laboral							
Concepto: Balladares (2020), afirma que "es el grado de ejecución que un trabajador alcanza en el logro de metas en una entidad o empresa en un determinado periodo.". (p.37)							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			• Desempeño de tarea.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Toma de decisiones. ✚ Planificación, organización y priorización de labores diarias. ✚ Resolución de problemas. ✚ Responsabilidad en funciones laborales. ✚ Esfuerzo en realización de labores. 	1 2 3 4 5	1= Totalmente en desacuerdo. 2=En desacuerdo. 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo.	1= Malo 2=Regular 3=Bueno
			• Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Cumplimiento en entrega de carga laboral. ✚ Compromiso laboral. ✚ Colaboración con compañeros de trabajo. ✚ Realización de trabajo relacionado con objetivos institucionales. 	6 7 8 9	1=Totalmente	

			<ul style="list-style-type: none"> Desempeño organizacional <ul style="list-style-type: none"> Compartir conocimientos laborales. 10 Tiempo para cumplimiento de carga laboral. 11 Esfuerzo laboral. 12 Calidad de trabajo. 13 uso adecuado de tiempo durante jornada laboral. 14 Termino de carga laboral antes del tiempo establecido. 15 	en desacuerdo. 1= Malo 2=En desacuerdo. 2=Regular 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 3=Bueno 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo. 1= Malo 2=Regular 3=Bueno
Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra(sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Diseño: No experimental Método: Hipotético deductivo	Población: la población que se consideró en el presente trabajo de investigación corresponde a la distribución de del personal de la Municipalidad provincial de Huánuco según régimen laboral, teniendo para el régimen laborar 728 a 443 trabajadores, para el régimen laboral 276 a 276 trabajadores públicos y para el régimen laboral CAS 348. Según la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad provincial de Huánuco. Tipo de muestreo: Muestreo probabilístico. Tamaño de muestra: el tamaño de la muestra fue 283.	Variable 1: Clima institucional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Descriptiva: Se procederá a analizar y resumir cada una de las tablas y Figuras presentados para que de esa manera se sintetice los resultados, y finalmente servirá como discusión la información obtenida para el informe final de la investigación. (tabla de frecuencias, estadísticos de tendencia central, etc.) Inferencial: Se utilizará las pruebas no paramétricas, debido al hecho de que la data no seguirá una distribución normal, por lo que se utilizará para el contraste de hipótesis la prueba de Rho de Spearman.	

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Clima institucional	D1: Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Relaciones entre los trabajadores. ✚ Trabajo colaborativo. ✚ Actitud abierta a puntos de vista y escucha de opiniones. ✚ Cooperación espontánea. ✚ Adecuada comunicación 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	Ordinal	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>
	D2: Condiciones internas laborales	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Sistema de bioseguridad. ✚ Capacitaciones para el buen desempeño. ✚ Oficinas adecuadas para desarrollar sus funciones. ✚ Recursos necesarios para desarrollar su trabajo. ✚ Justa retribución económica por las labores desempeñadas. 	<p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>	Ordinal	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>
	D3: Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Cumplimiento de objetivos laborales. ✚ Promoción de capacitaciones requeridas. ✚ Cumplimiento de objetivos y metas trazados anualmente. ✚ Coordinación para trabajos en equipo. ✚ Estrategias para lograr fines deseados. 	<p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p>	Ordinal	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>

V2: Desempeño laboral	D1: Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Toma de decisiones. ✚ Planificación, organización y priorización de labores diarias. ✚ Resolución de problemas. ✚ Responsabilidad en funciones laborales. ✚ Esfuerzo en realización de labores. 	1 2 3 4 5	Ordinal	1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	D2: Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Cumplimiento en entrega de carga laboral. ✚ Compromiso laboral. ✚ Colaboración con compañeros de trabajo. ✚ Realización de trabajo relacionado con objetivos institucionales. ✚ Compartir ✚ Conocimientos laborales. 	6 7 8 9 10	Ordinal	1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	D3: Desempeño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Tiempo para cumplimiento de carga laboral. ✚ Esfuerzo laboral. ✚ Calidad de trabajo. ✚ uso adecuado de tiempo durante jornada laboral. ✚ Termino de carga laboral antes del tiempo establecido. 	11 12 13 14 15	Ordinal	1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ANEXO 03: Instrumentos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Liliana Caballero Copara, con Nro. DNI. 43521056, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Clima institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Clima institucional

Escala autovalorativa

Siempre	(S)	= 5
Casi siempre	(CS)	= 4
A veces	(AV)	= 3
Casi nunca	(CN)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Clima institucional	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Relaciones interpersonales					
1) ¿Considera Ud. que en su área laboral existe una buena relación entre los trabajadores?					
2) ¿Considera Ud. que en su área laboral todos se apoyan mutuamente?					
3) ¿Considera Ud. que todos los colaboradores poseen una actitud abierta a puntos de vista y escucha de opiniones?					
4) ¿Considera Ud. que en su área laboral existe una cooperación espontánea?					
5) ¿Considera Ud. que en su área laboral existe una adecuada comunicación entre todos?					
Dimensión 2: Condiciones internas laborales					
6) ¿La municipalidad posee un adecuado sistema de bioseguridad, garantizando así un trabajo sin riesgo de contagios?					
7) ¿La municipalidad otorga capacitaciones constantes a sus colaboradores para estos tengan un buen desempeño?					
8) ¿En el área que Ud. trabaja, las oficinas son adecuadas para que puedas desarrollar tus funciones de manera óptima?					
9) ¿En el área que Ud. trabaja, existen recursos necesarios para que puedas desarrollar tus labores de manera óptima?					
10) ¿Considera Ud. que se le está percibiendo una justa retribución económica por las labores que desempeña?					
Dimensión 3: Cultura organizacional					
11) ¿Considera Ud. que en su área se cumple con los objetivos laborales correctamente?					
12) ¿Considera Ud. que la municipalidad debería de promocionar capacitaciones según sea el requerimiento?					
13) ¿Considera Ud. que en su área se cumple con los objetivos y metas trazados anualmente?					
14) ¿Considera Ud. que el gerente de su área les motiva para que trabajen en equipo?					
15) ¿Considera Ud. que el gerente conjuntamente con sus colaboradores plantean estrategias para lograr objetivos deseados en corto y largo plazo?					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Liliana Caballero Copara, con Nro. DNI. 43521056, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Clima institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Desempeño Laboral

Escala autovalorativa

Siempre	(S)	= 5
Casi siempre	(CS)	= 4
A veces	(AV)	= 3
Casi nunca	(CN)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Desempeño Laboral	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Desempeño de tarea					
1) ¿Toma Ud. de manera inmediata decisiones en beneficio de su área?					
2) ¿Colabora Ud. en la planificación, organización y priorización de labores diarias?					
3) ¿Muestra Ud. compromiso en resolución de problemas en cuanto a sus funciones?					
4) ¿Se considera Ud. una persona capaz de poseer mayor responsabilidad laboral?					
5) ¿Considera Ud. que siempre se esfuerza para realizar de manera óptima sus labores?					
Dimensión 2: Desempeño contextual					
6) ¿Desarrolla Ud. a tiempo el cumplimiento en entrega de carga laboral?					
7) ¿Se siente Ud. comprometido con su labor en la Municipalidad?					
8) ¿Busca Ud. siempre la realización de trabajo relacionado con objetivos institucionales?					
9) ¿Colabora Ud. con sus compañeros de trabajo cuando necesitan apoyo para desarrollar sus funciones?					
10) ¿Considera Ud. que posee habilidades para la realización de todas las actividades propias de su función?					
Dimensión 3: Desempeño organizacional					
11) ¿Considera Ud. que le falta tiempo para el cumplimiento de su carga laboral?					
12) ¿Considera Ud. le falta esfuerzo para cumplir con sus labores?					
13) ¿Considera Ud. que existe una adecuada Calidad de trabajo en su área laboral?					
14) ¿Considera Ud. hace uso adecuado del tiempo durante su jornada laboral?					
15) ¿Considera Ud. que la mayoría de colaboradores terminan su labores antes del tiempo establecido?					

Muchas gracias

ANEXO 04: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREA							
1	¿Toma Ud. de manera inmediata decisiones en beneficio de su área?	x		x		x		
2	¿Colabora Ud. en la planificación, organización y priorización de labores diarias?	x		x		x		
3	¿Muestra Ud. compromiso en resolución de problemas en cuanto a sus funciones?	x		x		x		
4	¿Se considera Ud. una persona capaz de poseer mayor responsabilidad laboral?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que siempre se esfuerza para realizar de manera óptima sus labores?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Desarrolla Ud. a tiempo el cumplimiento en entrega de carga laboral.?	x		x		x		
7	¿Se siente Ud. comprometido con su labor en la Municipalidad?	x		x		x		
8	¿Busca Ud. siempre la realización de trabajo relacionado con objetivos institucionales.?	x		x		x		
9	¿Colabora Ud. con sus compañeros de trabajo cuando necesitan apoyo para desarrollar sus funciones?	x		x		x		
10	¿Considera Ud. que posee habilidades para la realización de todas las actividades propias de su función?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Ud. que le falta tiempo para el cumplimiento de su carga laboral?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. le falta esfuerzo para cumplir con sus labores?	x		x			x	
13	¿Considera Ud. que existe una adecuada Calidad de trabajo en su área laboral?	x		x		x		
14	¿Considera Ud. hace uso adecuado del tiempo durante su jornada laboral?	x		x		x		
15	¿Considera Ud. que la mayoría de colaboradores terminan su labores antes del tiempo establecido?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Carlos Augusto Espinoza Flores DNI: 22502571

Especialidad del validador: Gestión Pública.

09 de octubre 2021

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, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREA								
1	¿Toma Ud. de manera inmediata decisiones en beneficio de su área?	x		x		x		
2	¿Colabora Ud. en la planificación, organización y priorización de labores diarias?	x		x		x		
3	¿Muestra Ud. compromiso en resolución de problemas en cuanto a sus funciones?	x		x		x		
4	¿Se considera Ud. una persona capaz de poseer mayor responsabilidad laboral?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que siempre se esfuerza para realizar de manera óptima sus labores?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
6	¿Desarrolla Ud. a tiempo el cumplimiento en entrega de carga laboral.?	x		x		x		
7	¿Se siente Ud. comprometido con su labor en la Municipalidad?	x		x		x		
8	¿Busca Ud. siempre la realización de trabajo relacionado con objetivos institucionales.?	x		x		x		
9	¿Colabora Ud. con sus compañeros de trabajo cuando necesitan apoyo para desarrollar sus funciones?	x		x		x		
10	¿Considera Ud. que posee habilidades para la realización de todas las actividades propias de su función?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL								
11	¿Considera Ud. que le falta tiempo para el cumplimiento de su carga laboral?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. le falta esfuerzo para cumplir con sus labores?	x		x		x		
13	¿Considera Ud. que existe una adecuada Calidad de trabajo en su área laboral?	x		x		x		
14	¿Considera Ud. hace uso adecuado del tiempo durante su jornada laboral?	x		x		x		
15	¿Considera Ud. que la mayoría de colaboradores terminan su labores antes del tiempo establecido?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Carlos Augusto Espinoza Flores DNI: 22502571

Especialidad del validador: Gestión Pública.

09 de octubre 2021

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, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREA								
1	¿Toma Ud. de manera inmediata decisiones en beneficio de su área?	x		x		x		
2	¿Colabora Ud. en la planificación, organización y priorización de labores diarias?	x		x		x		
3	¿Muestra Ud. compromiso en resolución de problemas en cuanto a sus funciones?	x		x		x		
4	¿Se considera Ud. una persona capaz de poseer mayor responsabilidad laboral?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que siempre se esfuerza para realizar de manera óptima sus labores?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
6	¿Desarrolla Ud. a tiempo el cumplimiento en entrega de carga laboral?	x		x		x		
7	¿Se siente Ud. comprometido con su labor en la Municipalidad?	x		x		x		
8	¿Busca Ud. siempre la realización de trabajo relacionado con objetivos institucionales.?	x		x		x		
9	¿Colabora Ud. con sus compañeros de trabajo cuando necesitan apoyo para desarrollar sus funciones?	x		x		x		
10	¿Considera Ud. que posee habilidades para la realización de todas las actividades propias de su función?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL								
11	¿Considera Ud. que le falta tiempo para el cumplimiento de su carga laboral?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. le falta esfuerzo para cumplir con sus labores?	x		x		x		
13	¿Considera Ud. que existe una adecuada Calidad de trabajo en su área laboral?	x		x		x		
14	¿Considera Ud. hace uso adecuado del tiempo durante su jornada laboral?	x		x		x		
15	¿Considera Ud. que la mayoría de colaboradores terminan su labores antes del tiempo establecido?	x		x			x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Miguel Bryan Narvaez del Aguila DNI:70782727
Especialidad del validador: Gestión Pública para el desarrollo social.

09 de octubre 2021

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, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREA							
1	¿Toma Ud. de manera inmediata decisiones en beneficio de su área?	x		x		x		
2	¿Colabora Ud. en la planificación, organización y priorización de labores diarias?	x		x		x		
3	¿Muestra Ud. compromiso en resolución de problemas en cuanto a sus funciones?	x		x		x		
4	¿Se considera Ud. una persona capaz de poseer mayor responsabilidad laboral?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que siempre se esfuerza para realizar de manera óptima sus labores?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
6	¿Desarrolla Ud. a tiempo el cumplimiento en entrega de carga laboral.?	x		x		x		
7	¿Se siente Ud. comprometido con su labor en la Municipalidad?	x		x		x		
8	¿Busca Ud. siempre la realización de trabajo relacionado con objetivos institucionales.?	x		x		x		
9	¿Colabora Ud. con sus compañeros de trabajo cuando necesitan apoyo para desarrollar sus funciones?	x		x			x	
10	¿Considera Ud. que posee habilidades para la realización de todas las actividades propias de su función?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL							
11	¿Considera Ud. que le falta tiempo para el cumplimiento de su carga laboral?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. le falta esfuerzo para cumplir con sus labores?	x		x		x		
13	¿Considera Ud. que existe una adecuada Calidad de trabajo en su área laboral?	x		x		x		
14	¿Considera Ud. hace uso adecuado del tiempo durante su jornada laboral?	x		x		x		
15	¿Considera Ud. que la mayoría de colaboradores terminan su labores antes del tiempo establecido?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Miguel Bryan Narvaez del Aguila DNI:70782727
Especialidad del validador: Gestión Pública para el desarrollo social.

09 de octubre 2021

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, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREA								
1	¿Toma Ud. de manera inmediata decisiones en beneficio de su área?	x		x		x		
2	¿Colabora Ud. en la planificación, organización y priorización de labores diarias?	x		x		x		
3	¿Muestra Ud. compromiso en resolución de problemas en cuanto a sus funciones?	x		x		x		
4	¿Se considera Ud. una persona capaz de poseer mayor responsabilidad laboral?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que siempre se esfuerza para realizar de manera óptima sus labores?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Desarrolla Ud. a tiempo el cumplimiento en entrega de carga laboral.?	x		x		x		
7	¿Se siente Ud. comprometido con su labor en la Municipalidad?	x		x		x		
8	¿Busca Ud. siempre la realización de trabajo relacionado con objetivos institucionales.?	x		x		x		
9	¿Colabora Ud. con sus compañeros de trabajo cuando necesitan apoyo para desarrollar sus funciones?	x		x		x		
10	¿Considera Ud. que posee habilidades para la realización de todas las actividades propias de su función?	x		x			x	
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Ud. que le falta tiempo para el cumplimiento de su carga laboral?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. le falta esfuerzo para cumplir con sus labores?	x		x			x	
13	¿Considera Ud. que existe una adecuada Calidad de trabajo en su área laboral?	x		x		x		
14	¿Considera Ud. hace uso adecuado del tiempo durante su jornada laboral?	x		x		x		
15	¿Considera Ud. que la mayoría de colaboradores terminan su labores antes del tiempo establecido?	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Carina Tomasa Mancilla Chamorro DNI: 43818629
Especialidad del validador: Gestión Pública.

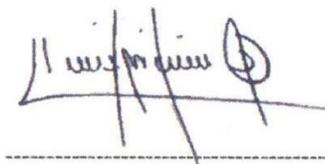
10 de octubre 2021

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, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Toma Ud. de manera inmediata decisiones en beneficio de su área?	Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Colabora Ud. en la planificación, organización y priorización de labores diarias?	x		x		x		
3	¿Muestra Ud. compromiso en resolución de problemas en cuanto a sus funciones?	x		x		x		
4	¿Se considera Ud. una persona capaz de poseer mayor responsabilidad laboral?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que siempre se esfuerza para realizar de manera óptima sus labores?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL	x		x		x		
6	¿Desarrolla Ud. a tiempo el cumplimiento en entrega de carga laboral.?	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Se siente Ud. comprometido con su labor en la Municipalidad?	x		x		x		
8	¿Busca Ud. siempre la realización de trabajo relacionado con objetivos institucionales.?	x		x		x		
9	¿Colabora Ud. con sus compañeros de trabajo cuando necesitan apoyo para desarrollar sus funciones?	x		x		x		
10	¿Considera Ud. que posee habilidades para la realización de todas las actividades propias de su función?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	x		x		x		
11	¿Considera Ud. que le falta tiempo para el cumplimiento de su carga laboral?	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera Ud. le falta esfuerzo para cumplir con sus labores?	x		x		x		
13	¿Considera Ud. que existe una adecuada Calidad de trabajo en su área laboral?	x		x		x		
14	¿Considera Ud. hace uso adecuado del tiempo durante su jornada laboral?	x		x		x		
15	¿Considera Ud. que la mayoría de colaboradores terminan su labores antes del tiempo establecido?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Carina Tomasa Mancilla Chamorro DNI: 43818629
Especialidad del validador: Gestión Pública.

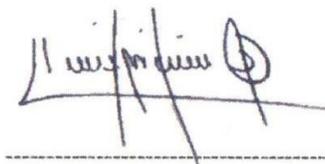
10 de octubre 2021

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, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

ANEXO 05: Expertos que validaron los instrumentos

Tabla 11

Expertos que validaron los instrumentos.

EXPERTOS	APLICABILIDAD DE INSTRUMENTO
Mg. Carina Tomasa Mancilla Chamorro	APLICABLE
Mg. Carlos Augusto Espinoza Flores	APLICABLE
Mg. Miguel Bryan Narvaez del Aguila	APLICABLE

ANEXO 06: Base de datos de la prueba piloto

N°	Clima institucional															Desempeño laboral														
	Relaciones interpersonales					Condiciones internas laborales					Cultura organizacional					Desempeño de tarea					Desempeño contextual					Desempeño organizacional				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	1	3	4	2	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	2
2	4	5	4	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	1	1	4	5	5
3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	2	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	1	2	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	1	4	4	4
6	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
8	5	5	4	4	5	4	1	4	4	1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	1	1	4	5	4
9	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2
10	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4

ANEXO 07: Resultados de la prueba piloto

Figura 1

Confiabilidad de Cronbach-Clima Institucional/Desempeño laboral

N°	ITEMS DESEMPEÑO LABORAL															TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	2	2	54
2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	1	1	4	5	5	61
3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	2	4	4	5	60
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	1	2	4	4	4	60
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	1	4	4	4	62
6	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	71
8	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	1	1	4	5	4	60
9	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	47
10	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	62
TOTAL COLUMNAS	41	38	43	45	46	41	43	41	44	42	29	27	41	40	37	598
PROMEDIO	4.1	3.8	4.3	4.5	4.6	4.1	4.3	4.1	4.4	4.2	2.9	2.7	4.1	4.0	3.7	60
Varianza	0.3	0.8	0.5	0.5	0.3	0.3	0.7	0.8	0.3	0.6	2.3	2.2	0.3	0.9	1.1	37.289

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K	15
ΣSi²	11.9
V²	37.2889

SECCIÓN	1.071
SECCIÓN	0.67997616
ABSOUT	0.67997616

α	0.729
----------	-------

ANEXO 08: Ficha Técnica de los Instrumentos

Ficha Técnica sobre Clima institucional

Autor: Liliana Caballero Copara

Ámbito de aplicación: en la municipalidad provincia de Huánuco.

Duración: Puede durar 30 minutos.

Ítems del cuestionario: 15 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones:

Tabla: Distribución de Dimensiones e ítems

Dimensiones	Tipo de ítem	Ítems	Total, ítems
A. Relaciones interpersonales	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 01 al 05	5
B. Ambiente interno	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 06 al 10	5
C. Dinámica institucional	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 11 al 15	5
Total, de ítem			15

La obtención de intervalos por medio de la técnica de stanones.

$$\text{promedio} = 63.84 / \text{Desv. estándar} = 11.982$$

$$Q1 = 63.84 - 0.75(11.982) = 48$$

Tabla: Puntuación de cada ítem por Likert.

Escala	Puntaje
Malo	[0- 48 >
Regular	[48 – 58 >
Bueno	[58 - +a >

Ficha Técnica sobre Desempeño laboral

Autor: Liliana Caballero Copara

Ámbito de aplicación: en la municipalidad provincia de Huánuco.

Duración: Puede durar 30 minutos.

Ítems del cuestionario: 15 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones:

Tabla: Distribución de Dimensiones e ítems

Dimensiones	Tipo de ítem	Ítems	Total, ítems
A. Desempeño de tarea	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 01 al 05	5
B. Desempeño contextual	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 06 al 10	5
C. Desempeño organizacional	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 11 al 15	5
Total, de ítem			15

La obtención de intervalos por medio de la técnica de stanones.

promedio = 63.72 / Desv. estándar = 7.356

$Q1 = 63.72 - 0.75(7.356) = 58$

Tabla: Puntuación de cada ítem por Likert.

Escala	Puntaje
Malo	[0- 58>
Regular	[58 – 68 >
Bueno	[68 - +a >

ANEXO 09: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20146008845
Municipalidad Provincial de Huánuco	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos JOSE LUIS VILLOVICENCIO GUARDIA	DNI: 22486638

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Clima Institucional en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021	
Nombre del Programa Académico: Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Liliana Caballero Copara	DNI: 43521056

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 22/11/2021 10:29 am.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUÁNUCO

Alcalde:
(Titular o Representante Legal de la Institución)
ALCALDE

(* Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 10: Autorización para realizar trabajo de investigación



GERENCIA DE
RECURSOS
HUMANOS

SUB GERENCIA DE
GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, A
TRAVÉS DE LA SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

AUTORIZA PERMISO PARA REALIZAR TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : EXPEDIENTE N° 202129670 (05/10/2021)

Por medio de la presente le saludo en calidad de **Sub Gerente de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos** de la MPHCO, con la finalidad de **AUTORIZAR** las acciones necesarias para poder realizar trabajos de investigación para la estudiante de **MAESTRÍA** con mención a **GESTIÓN PÚBLICA** Srta. **LILIANA CABALLERO COPARA**, identificada con **DNI N° 43521056**, con la finalidad de realizar la tesis respectiva para la obtención del grado universitario (Maestría) de la Universidad César Vallejo – Filial Lima - Norte; dichos trabajos se desarrollaran del **03/11/2021 al 04/11/2021** (02 días hábiles) en el horario de: 09:00 a.m a 1:00 p.m. Para ello se exhorta a las unidades orgánicas de la MPHCO dar las facilidades del caso.

Sin otro particular, expreso a usted las muestras de mi deferencia personal.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO


Lic. Adm. Alejandro G. Durand Daga
Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos

C.E.
GRH
ARE
Alejandro
AGDD/SGRRH.HH
CEL: 992032532

ANEXO 11: Constancia de aplicación de instrumento



GERENCIA DE
RECURSOS
HUMANOS

SUB GERENCIA DE
GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, A
TRAVÉS DE LA SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

HACE CONSTAR

Huánuco, 05 de noviembre de 2021.

REFERENCIA : EXPEDIENTE N° 202129670 (05/10/2021)

Por medio de la presente le saludo en calidad de **Sub Gerente de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos** de la **MPHCO**, con la finalidad de **HACER CONSTANCIA** de la realización de los trabajos de investigación de la estudiante de **MAESTRÍA** de la Universidad César Vallejo – Filial Lima – Norte; con mención a **GESTIÓN PÚBLICA** Srta. **LILIANA CABALLERO COPARA**, identificada con **DNI N° 43521056**, acción que se llevo a cabo con la finalidad de realizar la tesis de investigación denominada: "Clima institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la MPHCO, 2021".

Sin otro particular, expreso a usted las muestras de mi deferencia personal.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

Lic. Adm. Alejandro G. Durand Daga
Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos

C.c.
GRH
ARE
Archivo
AGDD/SGGRH/HH
CEL. 990339332

ANEXO 12: Carta de consentimiento informado

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Liliana Caballero Copara, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación busca Establecer la relación entre el clima institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responder un/ dos cuestionarios de las variables en estudio clima institucional y desempeño laboral. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a la **Dra. Zevallos Delgado Karen del Pilar**, al teléfono 992632897 o correo: kzevallosd@ucvvirtual.edu.pe

Agradecida desde ya por su valioso aporte.

Atentamente

Nombre del autor: Liliana Caballero Copara Firma del autor:



Yo acepto G. Menry Cespedes Fabian preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida

 G. Menry Cespedes Fabian

Firma y nombre del participante.

ANEXO 13: Tablas

Tabla 12

Distribución del personal de la Municipalidad provincial de Huánuco

Trabajadores	Cantidad de Trabajadores
Régimen Laboral 728	443
Régimen Laboral 276	276
Régimen Laboral CAS	348
TOTAL	1067

Fuente: Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad provincial de Huánuco.

Elaboración: tesista.

Tabla 13

Distribución de la muestra proporcional

$$n = \frac{z^2 (p)(q) * N}{e^2 * (N - 1) + z^2 (p)(q)}$$

Dónde: n: Tamaño de muestra. =?

z: Nivel de confianza. (1.96)

p: Varianza de proporción. (0.5)

q: Varianza de proporción. (0.5)

e: Limite de error posible. (0.05)

N: Población. (1067)

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 1067}{0.05^2 * (1067 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n= 283

Trabajadores	Cantidad de Trabajadores	Muestra
Régimen Laboral 728	443	(443*0.2652296157) = 117
Régimen Laboral 276	276	(276*0.2652296157) = 74
Régimen Laboral CAS	348	(348*0.2652296157) = 92
TOTAL	1067	283

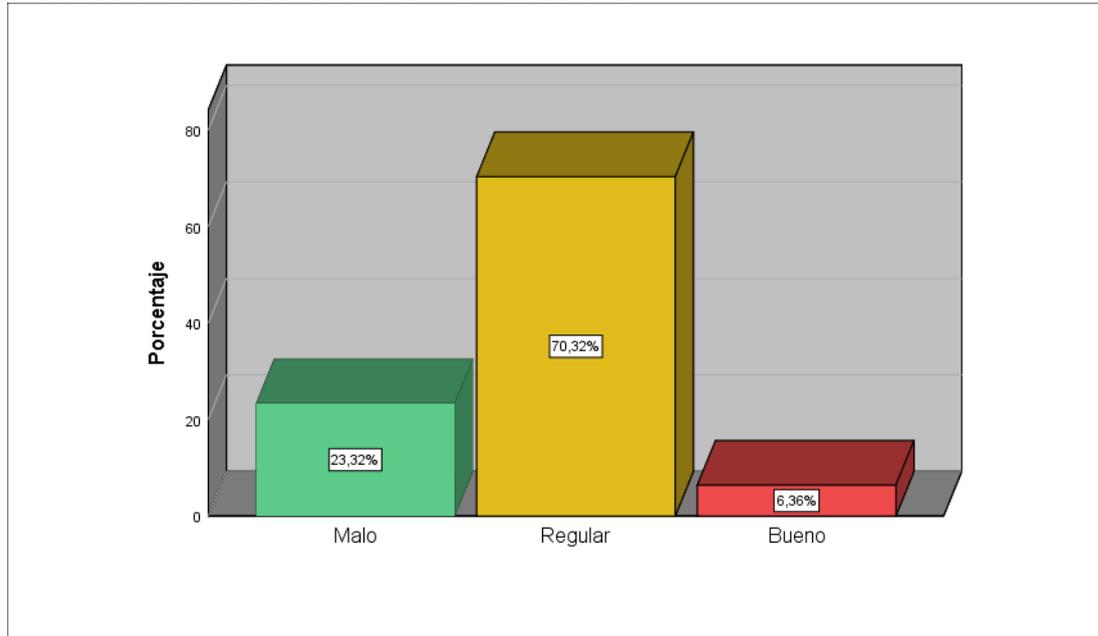
Fuente: Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad provincial de Huánuco.

Elaboración: tesista.

ANEXO 14: Figuras

Figura 2

Distribución de frecuencia del Clima Institucional



Fuente: Elaboración Tesista

Figura 3

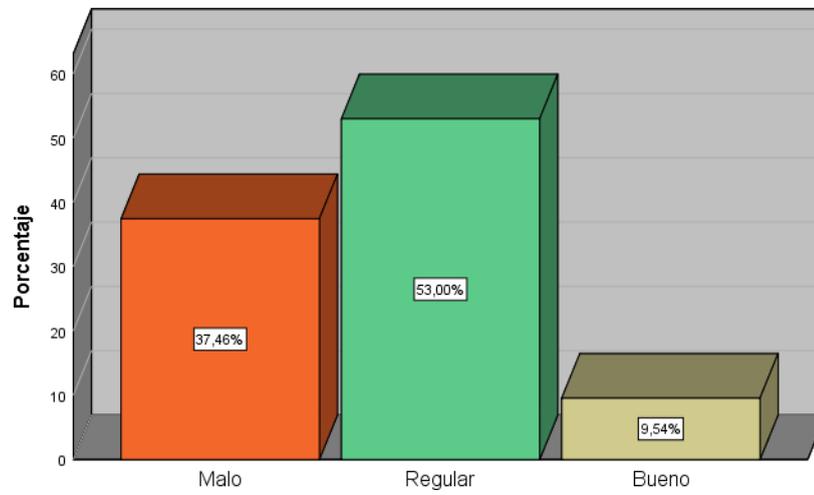
Distribución de frecuencia de las Relaciones interpersonales



Fuente: Elaboración Tesista

Figura 4

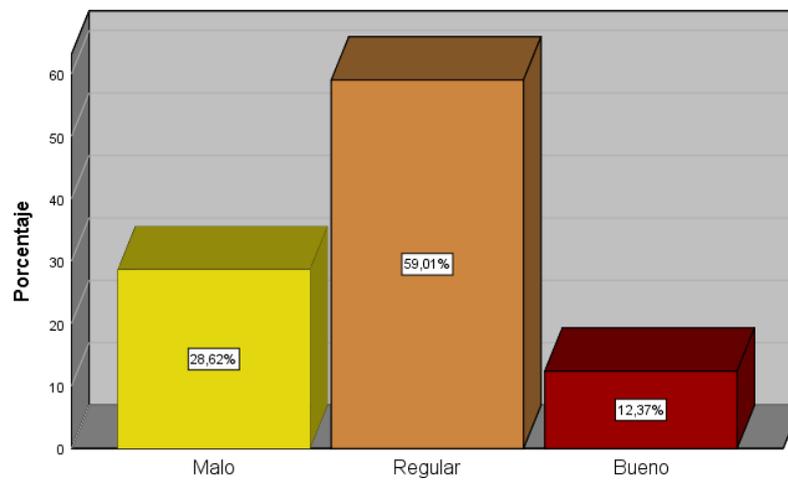
Distribución de frecuencia de las Condiciones internas laborales



Fuente: Elaboración Tesista

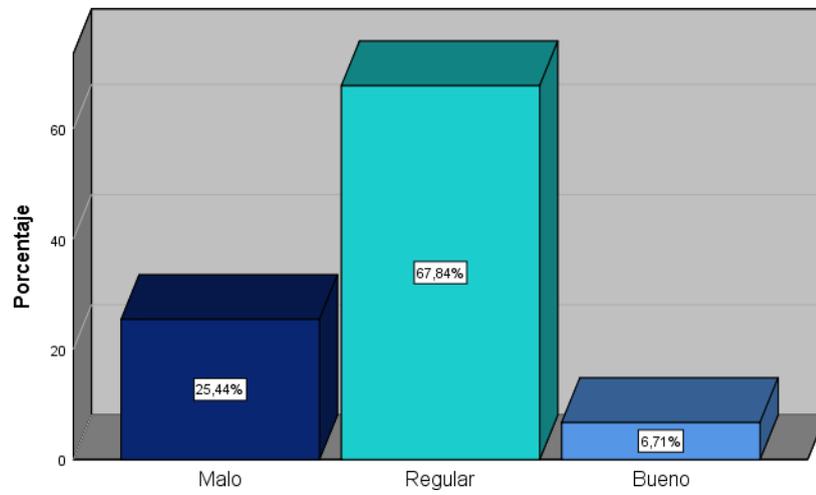
Figura 5

Distribución de frecuencia de la Cultura organizacional



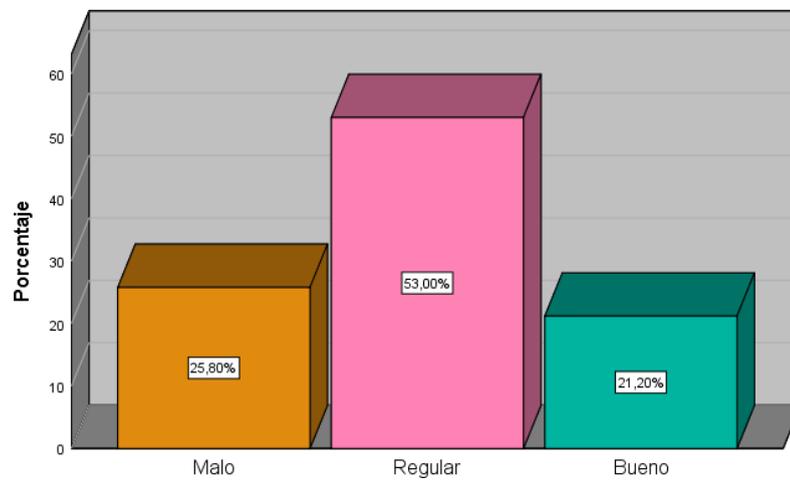
Fuente: Elaboración Tesista

Figura 6
Distribución de frecuencia del Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración Tesista

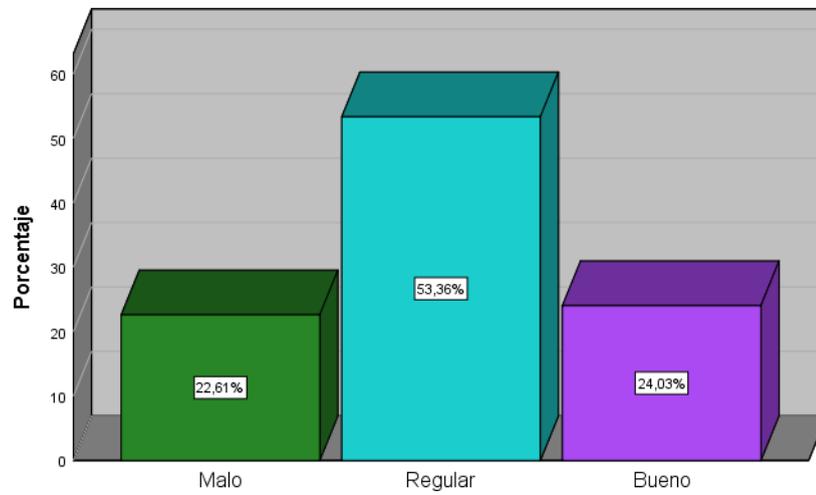
Figura 7
Distribución de frecuencia del Desempeño de tarea.



Fuente: Elaboración Tesista

Figura 8

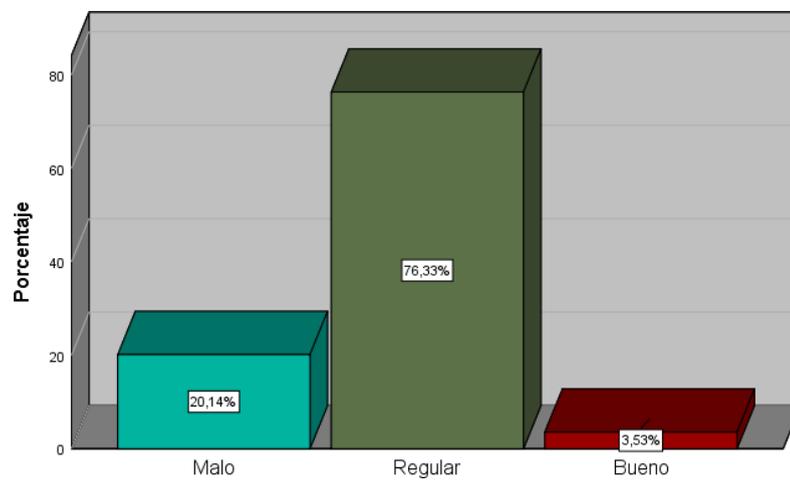
Distribución de frecuencia del Desempeño contextual



Fuente: Elaboración Tesista

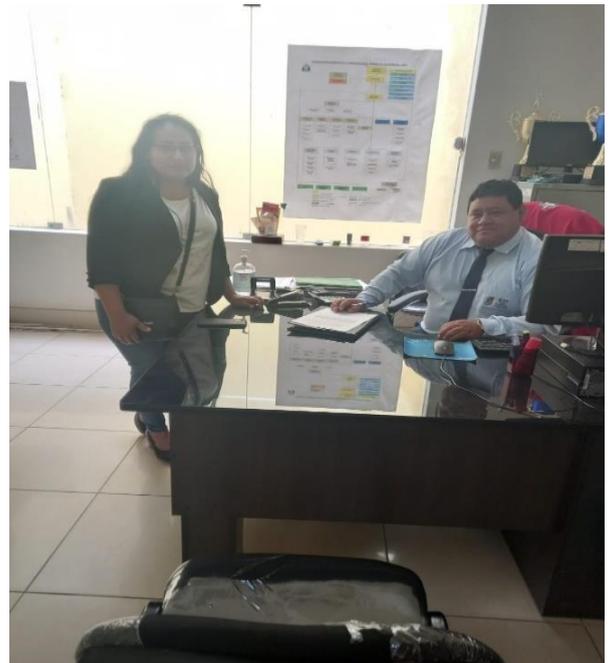
Figura 9

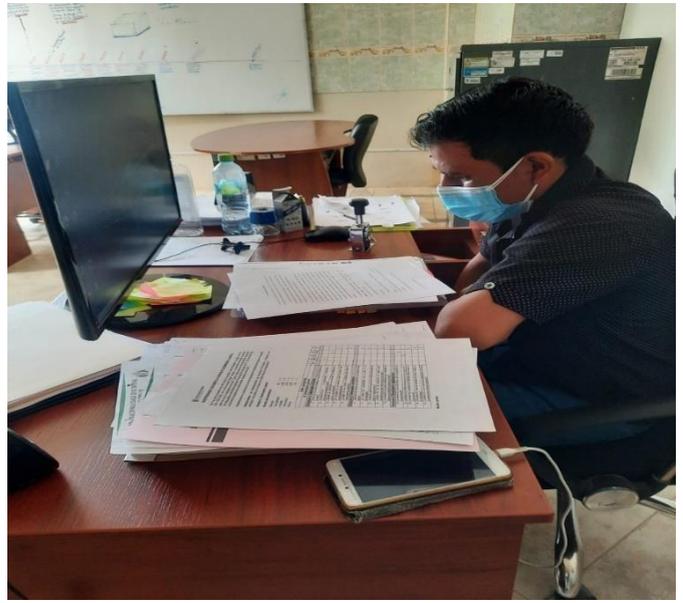
Distribución de frecuencia del Desempeño organizacional



Fuente: Elaboración Tesista

ANEXO 15: Evidencias fotográficas







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021", cuyo autor es CABALLERO COPARA LILIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR DNI: 10682519 ORCID 0000-0003-2374-980X	Firmado digitalmente por: KZEVALLOSD el 09-01- 2022 23:24:46

Código documento Trilce: TRI - 0262314