



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Clima laboral en el rendimiento operativo de los trabajadores
de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

García Cabanillas, Patricia Geovana (orcid.org/0000-0001-7081-8789)

ASESOR:

Mg. Walter Sechuran, Fernando Arturo (orcid.org/0000-0002-7233-4689)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

A mi madre por su apoyo incondicional en el logro de mis metas, por su infinita confianza en mí que lo lograré y siempre

Agradecimiento:

A nuestro padre celestial por darme vida, salud y permitirme alcanzar una meta más. A mis docentes de postgrado los



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, WALTER SECHURAN FERNANDO ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral en el rendimiento operativo de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023", cuyo autor es GARCIA CABANILLAS PATRICIA GEOVANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
WALTER SECHURAN FERNANDO ARTURO DNI: 10003475 ORCID: 00000-0002-7233-4689	Firmado electrónicamente por: FWALTERS el 11-08- 2023 10:17:16

Código documento Trilce: TRI - 0640812





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARCIA CABANILLAS PATRICIA GEOVANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral en el rendimiento operativo de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GARCIA CABANILLAS PATRICIA GEOVANA DNI: 43986201 ORCID: 0000-0001-7081-8789	Firmado electrónicamente por: PGARCIACA12 el 18- 08-2023 23:07:28

Código documento Trilce: INV - 1249287



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	IV
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DEL AUTOR	V
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Diseño de investigación	13
3.2 Tipo de investigación	13
3.3 Diseño de investigación	13
3.4 Enfoque	13
3.5 Nivel	13
3.5 Variables Operacionalización	14
3.5.1 Variable 1	14
3.5.2Variable 2	15
3.6 Población y muestra	15
3.6.1 Población	15
3.7 Muestra	15
3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.9 Procedimiento	16
3.10 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18

V. DISCUSIONES.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE ANEXOS

1. Instrumento de recolección de datos a través de la encuesta	35
2. Instrumentos de validación	39
3. Curso de Conducta Responsable en Investigación <i>CRI</i>	46

ÍNDICE DE TABLAS

1. Tabla 1 Consistencia	30
2. Tabla 2 Operacionalización	33

Resumen

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal, poder tener que determinar la relación que existe entre clima laboral y rendimiento operativo de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. De esta manera permitir que el manejo del clima laboral sea el adecuado y establecido para que sus colaboradores puedan tener buenos y óptimos resultados en el rendimiento de sus labores

La investigación es tipo básica, correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, su metodología se basa en analizar a 30 colaboradores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho en el 2023. Como instrumento de investigación de empleo un cuestionario Likert de 36 preguntas para la variable Gestión Financiera, con un alfa de Cronbach de 0.78 y como otro instrumento de 33 preguntas para la variable Cuadro de Mando Integral, con un alfa de Cronbach de 0.793, ambos instrumentos validados por 3 expertos. Se realizó el análisis e interpretación de los resultados, según los objetivos e hipótesis propuestos en la presente tesis, ante estos resultados existen una relación significativa entre clima laboral y rendimiento operativo de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de, luego la aplicación de un adecuado clima laboral y su rendimiento se relacionan significativamente en la consolidación de un cuadro de mando integral.

Palabras clave: Clima laboral, rendimiento operativo, colaboradores.

Abstract

The main objective of the research work is to determine the relationship between the work environment and the operational performance of the workers of the Municipality of San Juan de Lurigancho. In this way, allow the management of the work environment to be adequate and established so that its collaborators can have good and optimal results in the performance of their work.

The research is basic, correlational, non-experimental design, cross-sectional, its methodology is based on analyzing 30 employees of the Municipality of San Juan de Lurigancho in 2023. As an employment research instrument, a Likert questionnaire of 36 questions to the Financial Management variable, with a Cronbach's alpha of 0.78 and as another instrument of 33 questions for the Balanced Scorecard variable, with a Cronbach's alpha of 0.793, both instruments validated by 3 experts. The analysis and interpretation of the results was carried out, according to the objectives and hypotheses proposed in this thesis, given these results there is a significant relationship between the work environment and the operational performance of the workers of the Municipality of San Juan de, after the application of a An adequate work environment and its performance are significantly related to the consolidation of a balanced scorecard.

Keywords: *Work environment, operational performance, collaborators.*

I. Introducción

En la actualidad el aspecto sobre factor humano, en el retorno de los centros de labor es considerado el más importante, por ello podemos decir que después de haber tenido que generar la realización de las labores de nuestro centro de trabajo de manera virtual se da inicio a lo presencial, ya que, se han venido reactivando poco a poco y ello ha generado que en muchos casos que este tipo de cambio genera nuevamente un inicio de trabajo en equipo y sociabilización entre los colaboradores. Siendo este aspecto manejado de manera inadecuada en la mayoría de las situaciones, por ello es que nos enmarcaremos en el sector municipal arraigado al aspecto de satisfacción en el trabajo que se viene realizando en la municipalidad del distrito de san juan de Lurigancho. Por ello nos dicen Daza, Beltrán y Silva (2021) que el clima laboral depende inicialmente del trato interno de las organizaciones, debido a que se trabaja inicialmente la satisfacción, compromiso y desempeño de los colaboradores de manera interna siendo este los resultados venideros que puedan obtenerse, ya que, de por medio muestran aspectos de apego y pertenencia con la organización (Pedraza 2020).

El factor humano en el retorno de los centros de labores debería ser considerado el más importante es por ello que después de haber tenido que generar la realización de las labores de manera virtual. Siendo este aspecto manejado de manera inadecuada por ello es que nos enmarcaremos en el sector municipal arraigando el aspecto de satisfacción en el trabajo que se viene realizando en la municipalidad. Siendo esto una incógnita, pero manejado de manera distinta ya sea a nivel internacional es un aspecto que le dan mayores salidas y soluciones en un aspecto en cambio en el aspecto nacional es más tedioso ya que no es muy considerado ni tomado como referente importante y yéndonos al aspecto local que enmarca la municipalidad de San Juan de Lurigancho se detalla que no lo consideran un aspecto primordial y a mejora.

Por ello, con referencia al clima laboral y el rendimiento operativo de una institución a nivel internacional presentan un manejo muy minucioso, ya que, es

el reflejo de la capacidad de un clima laboral y el manejo que se realiza dentro del centro de labor y el cual tiene que ser llevadero y manejable teniendo las herramientas necesarias de desarrollo al respecto, para ello se proyectan en ciertas acciones que permitan el fortalecimiento en las condiciones que enmarcan en el desempeño laboral, dentro de este se realizan cuestionarios de satisfacción dentro del personal el cual se genera a través de preguntas y cuestionarios los cuales están enmarcadas a un aspecto de verificación de manejo y sensibilidad entre compañeros los cuales permitan tener resultados positivos y un buen desempeño como equipo. Y así mismo, nos refiere Livias (2019) de esta manera nos direcciona que gran parte de la problemática con referente a efecto dado que se obtienen en las organizaciones se referencian al manejo y trato interno que entre ellos manejan tanto esto es así el manejo, por las oficina correspondientes a recursos del personal, ya que, permite a los trabajadores tener y tomar decisiones asertivas en el momento indicado teniendo el comportamiento y la motivación adecuada dentro de ello están los rasgos de personalidad, valores y actitudes entre otros.

A nivel nacional es considerado un factor impulsor para la obtención de buenos resultados los cuales están reflejados en sus resultados e independientemente del clima en el cual se manejan sus colaboradores dentro de la organización el cual permite su distinción de las demás, siendo en este un influyente dentro del comportamiento interpersonal en las áreas de trabajo.

Es así, que a nivel local los sucesos del clima laboral tienen un impacto muy relevante, ya que, de ello depende el rendimiento en sus colaboradores el cual le permitirá tener mejores resultados tanto para el lugar donde trabaja como a nivel personal por la satisfacción que presente. Así mismo nos refiere Romero (2022) que dentro del clima y desarrollo laboral tiene que primar el aspecto de motivación para ello se debe trabajar directamente entre con el personal interno teniendo siempre en cuenta verificación y consultorías y reuniones entre sus colaboradores para estar siempre en constante desarrollo con el sentir de sus trabajadores y así puedan dar a conocer sus niveles de satisfacción y ello conlleve a un buen desempeño laboral siendo también un aspecto las vivencias

que puedan tener en sus hogares que es un aspecto muy personal en el cual también se puede trabajar a favor de los colaboradores. (Murillo 2019).

Luego de los enunciados anteriormente, en esta investigación se formularon los siguientes interrogantes: Pregunta general. ¿Qué relación existe entre el Clima laboral y el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023? Pregunta específica: 1) ¿Qué relación existe entre el Clima laboral y la función que cumplen los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023? 2) ¿Qué relación existe entre el clima laboral y las estrategias en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023? 3) ¿Qué relación existe entre el clima laboral en el desarrollo del rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023?

Asimismo, la justificación de esta investigación se sustenta teóricamente, ya que, permitirá esclarecer la relación que existe entre el Clima que se percibe en el centro de labor y rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad, Una justificación metodológica, puesto que se usarán instrumentos de validez y confiabilidad en los instrumentos de medida, lo que permitirá su uso en este contexto. Una justificación prácticamente, dado que estos resultados podrán ser utilizados por los directivos de la empresa a fin de aplicar las estrategias necesarias para el logro de la satisfacción de los clientes y con ello la posterior fidelización.

Por otro lado, la presente investigación formula los siguientes objetivos: Objetivo General. Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023. Objetivos específicos: 1) Determinar la relación que existe entre el Clima laboral y la función que cumplen los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023) 2) Determinar la relación que existe entre clima laboral y las estrategias en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho. 3) Determinar la relación que existe entre el clima laboral en el desarrollo del rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023.

Finalmente, como posible respuesta a la investigación se formula las siguientes hipótesis: Hipótesis general. Existe relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023. Objetivos específicos: 1) Existe relación significativa entre el Clima laboral y el rendimiento operativo en función a los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023. 2) Existe relación significativa entre el clima laboral y las estrategias en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho. 3) Existe relación significativa entre el clima laboral en el desarrollo del rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023.

II. Marco Teórico

En el presente trabajo de investigación, se mencionan los antecedentes internacionales y nacionales, referente al Clima laboral en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2023.

Así mismo, Jankelova et al. (2021) nos dan referencia que la gestión inicial dentro de una organización esta inicialmente dada por la diversidad, ya que, dentro de un sector de trabajo se encuentran inicialmente colaboradores de diferentes creencias, edades, razas entre otros y esto genera diferencias las cuales tienen que ser moldeadas, como tal cada una de ellas cumple una función en específico permitiendo esta generar mejoras en el desempeño laboral y dando respuesta en el rendimiento.

Lam (2021) es una investigación metodología cuantitativa, por ello podemos decir que tiene diseño no experimental, presenta corte transversal y basado a nivel correlacional la técnica que se utiliza para poder obtener resultados de la presente investigación es un cuestionario basado en una encuesta que conlleva 36 preguntas las cuales están basadas a sus variables, tomando un numero e trabajadores para la obtención de resultados siendo este un numero de 30 personas encuestadas es por ello que , llegando a la obtención de los resultados obtenidos y siendo estos procesados a través de programa SPSS Statistics 22. Esto mostro la correlación positiva que presenta siendo esta de manera moderada, la cual es verificada y dada a conocer por Rho de Spearman de 0.456 entre, clima y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC.de a

Palacios (2019) así mismo nos dice que su trabajo de estudio realizado con la finalidad de poder llegar a saber la relación que presenta el “Clima laboral con el rendimiento del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí en Ecuador”. El cual nos permitirá tener una perspectiva de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo continuo, así mismo dentro de ello para poder obtener el resultado se tomó la opción para poder generar una encuesta derivada de preguntas específicas la cual consta de 98 preguntas las cuales se les efectuó a 312 trabajadores del área correspondiente a la

administración. La prueba Alfa de Cronbach nos permite poder validar que nivel de confiabilidad del instrumento usado, el cual connoto un 0,970 con 98 elementos (ítems), facilitándonos como respuesta que si se verifica un alto y considerable índice de nivel de confianza con referencia a los resultados obtenidos. Así de este modo poder lograr medir la correlación que tienen sus dos variables, así mismo se realizó la utilización del coeficiente de nivel correlación de Spearman, el cual ah permitido observar, un valor de 0,870, teniendo como un medio probatorio las evidencias que se puedan presentar en un nivel correlativo significativa; el cual nos permite poder expresar que se presenta un buen clima laboral, a través de esta investigación se llega a obtener el resultado que si obtendrán mayores rendimientos. Así mismo siempre destacando el aspecto de la importancia que presenta el clima laboral interna y externamente en las organizaciones, de por medio siendo la base fundamental para un buen desarrollo.

Sarmiento (2021) la investigación realizada presenta como objetivo principal la determinación de concordancia que existe entre el clima laboral y el rendimiento en su labor de los colaboradores dela Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021. Es así que la presente investigación es cuantitativa de tipo básico y diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional; así mismo se realizó la encuesta de 44 personas, siendo estas elaboradas en aspecto netamente laborales de la entidad, teniendo resultados a través de encuestas y de esta manera se utilizó el cuestionario de preguntas enfocadas a nivel de la entidad. Teniendo un resultado demostrativo en el cual el clima laboral internamente de la organización y el rendimiento laboral es medio en un 82% y 95% la cual corresponde a las dimensiones la cual permiten tener una medición y siendo el comportamiento dentro de la organización, la estructura es dentro del centro de labor y el estilo de la dirección están enlazadas al rendimiento de labor, siendo esto el nivel de significancia el cual es menor al 0.05, lo cual permite demostrar una correlación significativa. En conclusión: si existe una relación la cual significativa entre el clima y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021, en vista que, se decepciono una correlación positiva débil

($r=0.491$). De esta manera, se consigue una significancia igual a 0.001 que es menor a 0.05 dando a conocer que si existe concordancia.

Así mismo nos refieren Mahmud et al. (2019) que en la investigación que realizaron, nos corroboran que existe un aspecto marcado en los trabajadores referenciado al clima laboral dando hincapié al entorno en cual están rodeados, en el cual están laborando el cual les permite obtener resultados favorables y significativos apoyados con la disciplina, siendo esta una condición en específico para los empleados para poder generar resultados favorables a las organizaciones, rodeados esto tanto de reglamentos y normas que cumplir así como la obtención y manejo de un clima laboral adecuado.

De esta manera Dawood et al. (2019) nos refieren que tanto en el aspecto de satisfacción laboral y el entorno de labor, puesto que todo ello se rige por la calidad y sus factores los cuales les permita tener buenos resultados e importantes; para la obtención positiva de resultados positivos y así de esta manera su entorno sea manejable y aceptable para su función.

De esta manera Vigo (2023) nos refuerza las interrogantes corroborando que parte de las dificultades que se presenta en el clima laboral son las faltas de infraestructura adecuada para el manejo adecuado del personal, es así de esta manera que la infraestructura de las organizaciones y las comodidades que se requieren según la función que desempeñe el colaborador tienen que ser las requeridas y las adecuadas para su función.

Cevallos (2022) nos da referencia que el rendimiento es el aspecto óptimo en el que se está laborando, directamente se refiere a la parte física e infraestructura para que se realice sus funciones según el cargo que posee, para sí obtener los resultados deseados en el tiempo establecido.

Cabrera (2022) coincide con decirnos que dentro de los centros de labor en muchos casos se presentan estrés y esto genera un clima en el centro de labor desfavorable el cual tiene que ser manejado de manera inmediata, ya que, esto puede traer serias consecuencias tanto para la empresa como para sus fines que son los resultados es por ello que la productividad dentro del centro de labor tiene mucho que ver con el entorno en el que se desarrolla.

Razuri (2021) nos refiere que según la medición que se realizó, nos detalla que las empresas, determinan que la estrategia principal a seguir en referencia al rendimiento en el centro de labor es el aspecto también de medición de tiempos los cuales nos permiten la medición de resultados favorables en cortos tiempos dando así mejora en el rendimiento y resultados.

Cieza et al (2021) nos dice que los colaboradores son la parte esencial e importante dentro de las organizaciones, ya que, gracias al personal comprometiéndose puede generar los logros esperado y más aún si se encuentran el compromiso con la empresa, es por ello que se debe generar valoración de cada uno de ellos y un manejo favorable de ambas partes para generar compromisos.

Así mismo Yoza (2022) nos dice que influye mucho el aspecto de relaciones interpersonales en el manejo interno de su centro de labor, ya que, el clima en el cual se manejen es el cual va a dar opción positiva o negativa a los resultados. Es por ello la influencia aplicando métodos y técnicas positivas.

Castañeda y Gavidia (2022) nos dicen que el desarrollo referenciado al clima de labor en el cual se encuentran los colaboradores siempre tiene que ser organizado y se debe ver influenciado por buenas practicas las cuales definan las satisfacciones de los mismos con el propósito de la obtención de buenos resultados para la organización. Es decir, siempre tienen que haber manejos favorables y compromiso de ambas partes para así poder evidenciar a través de los resultados.

Así mismo, Leitao et al. (2019) nos enfatizan reiterando que el personal es lo más importante de las organizaciones y los impactos que se le pueden dar pueden ser favorables o desfavorables independiente mente la recepción que se tenga en su momento es por ello, que el desempeño es un influyente esencial de cada colaborador independiente de su sentir dentro de la empresa que va enfocado en su clima en el que se maneja es por ello que se deben de trazar objetivos específicos los cuales permitan mejores resultados.

Así mismo, Singgih et al. (2020) nos refieren que las organizaciones dentro de los centros de labor deben de tener manejos comunes y generar trabajos en conjunto con el objetivo de poder concluir sus enfoques

organizacionales de manera adecuada y satisfactoria, basándose al conocimiento que han adquirido y generando satisfacciones en sus colaboradores.

De esta manera Changchun et al. (2022) nos dan a conocer que los manejos internos referido al ambiente de labor son los iniciales y principales para toda organización ya que son el eje fundamental y dentro de las condiciones en la cual se encuentre, va a permitir un mejor desarrollo del mismo, llevando a la práctica, ya que, esto facilitar a las organizaciones un crecimiento considerable y valores agregados en la misma.

Farhan y Rizky (2022) ponen hincapié en dar a conocer que a salud mental tiene que ver inicialmente con el clima laboral, ya que, parte principal es el esfuerzo por mantenerse cómodo y seguro dentro del centro de labor, ya que, siempre se necesita una estabilidad emocional y más aun dentro del centro de labor, para poder así desarrollar de manera asertiva, las dificultades que se presenten.

Escalante (2023) así mismo nos precisa que el objetivo principal y ejecutor del clima dentro del centro de labor son los procesos favorables los cuales son herramientas que tiene la finalidad de obtener rendimiento satisfactorio dentro de las actividades para buenos resultados.

Alarcón y Barrios (2022) nos dicen que el clima es organizacional y atmosférico, ya que, depende del aspecto que tiene alrededor y por ello las organizaciones tienen que tener relevancia específica en los inconvenientes que presentan sus colaboradores y generar salidas favorables para mejor de su clima.

Nos dicen Widarko y Khoirul (2022) que el inicio es la motivación y esto va relacionado a través del esfuerzo que cada colaborador intensifica en la entrega de sus labores guiado por las motivaciones que en el camino se le presentan las cuales crean satisfacciones tanto en los trabajadores como en la empresa.

Mulyaningrum et al (2022) ponen hincapié en que al momento de hablar sobre cultura y más aún si es organizacional va orientada directamente a sus

colaboradores y se genera un comportamiento dentro de los integrantes de las organizaciones, los cuales son importantes para las empresas. Es por ello que en términos generales las normas, los valores y actitudes entre otros elementos dentro del trabajo son compartidos dentro de sus colaboradores.

Guerrero (2022) nos dice que tiene correlación en referencia al clima laboral y el desempeño de los colaboradores, dando a entender que es muy relevante el aspecto del sentir de los colaboradores y como son tratados para poder generar la productividad deseada la cual permite el crecimiento de ambas partes.

Luna et al. (2019) nos dice que lo que es esencial en una organización tanto del sector público como del sector privado es que siempre van arraigados los aspectos del sentir interno del clima laboral de sus trabajadores, lo cual a no ser favorables puede generar bajas considerables en la misma. Es por ello, que las características esenciales que deben de detener los sectores de trabajo tienen que ser referenciados a valores, normas, actitudes y sentimientos que se generan en los demás que son los que se encuentran alrededor de cada uno, el cual va a permitir que el clima laboral sea favorable y armonioso es su entorno y aspecto esencial.

Para el autor García (2019) según su investigación nos refiere que todos los colaboradores merecen contar con un ambiente laboral adecuado para su mayor desenvolvimiento sin recibir situaciones ni tratos desfavorables, ya que, ello puede generar situaciones desfavorables, ya que, se maneja internamente tratos éticos y morales dentro de ello y por ambas partes, es por ello que es un aspecto esencial y considerable para un buen manejo de labor en un clima laboral adecuado.

Nos dice, Henostroza (2022) que en la actualidad las instituciones generan como muy importante la cultura organizacional que presentan un aspecto muy sólido ya que de por medios se crea el clima laboral y manejo en el cual se genera el punto inicial y clave que es la motivación y esto es muy importante y positivo el clima organizacional.

Así mismo, Hasan (2020) nos refiere que el entorno en el trabajo se direcciona en las siguientes dimensiones, uno de ellos siendo el aspecto físico del centro de labor y el otro es la condición social. Es por ello que dentro de las organizaciones ocurre que en muchas situaciones que no le dan el interés adecuado a este aspecto, siento este el que rige el desempeño de la labor de los colaboradores los cuales generan motivaciones dentro de su centro de labor el cual les permite tener un mejor y buen clima laboral el cual le permite un desempeño a gran escala y considerando que esto juega a favor de las respuestas en consideración de su labor. Es ahí donde se ven reflejados el manejo en equipo y clima laboral al cual están integrados de manera secuencial con respuestas favorables en el desarrollo de su labor.

Mendoza y Rivero (2023) de esta manera nos dicen que dentro de los centros de labor en la actualidad existe mucha falta de comunicación entre los mismos colaboradores siendo este un precedente muy importante el cual no permitirá la evolución en sus centros de labor es por ello que los más recomendable es la comunicación asertiva dentro de los colaboradores para buenos fines de la misma.

Gonzales (2022) nos dicen que la satisfacción que presente e personal del centro de labor es esencial ya que, esto permitirá buenos resultados y un clima excepcional, ya que, son resultado de buenas herramientas puestas ser realizadas por los colabores para buenos fines entre ellos dando asid e esta manera resultados buenos.

Por otro lado, Haeba (2019) nos refiere que dentro de un ambiente de trabajo se pueden generar mejoras en referencia al ausentismo y desempeño laboral. Leblebici (2012) que se puede definir como la calidad al entorno físico el cual puede influir en mayor aspecto la capacidad de los colaboradores.

De esta manera Chávez y Galindo (2021) En Perú, se verifica que el 81% de los colaboradores facilita que el clima de labor donde se encuentran si repercute en el aspecto organizacional, ya que, este está referido dentro del desempeño de los trabajadores el cual estima y esto Permite las actividades que se dentro del centro de labor sean las adecuadas ya siendo reconocida dicha información por (Aptitus, 2019). En el diario "El Peruano" también nos menciona que el clima laboral y organizacional tiene una baja en referencia a la ineficiente

la cual perjudica el rendimiento y progreso de los trabajadores así mismo afectando en la reducción hasta en un 20%; siendo la remuneración su mayor motivador ya que el clima laboral es el aspecto más importante dentro del manejo de intereses a nivel (El Diario Oficial El Peruano, 09-2019). Es por ello que se debe tener estricto manejo en este sector ya que, de ello se despliega la solución y resultados a favor de la organización y esto permitirá que ambos, tanto trabajadores como personas que seas los clientes asiduos tengan un trato amable y adecuado al respecto.

Así mismo, Chávez y Ticllasuca (2021) nos da referencia que en el sector nacional existe una urgente necesidad de tratar de mejorar y optimizar el desempeño y de por medio clima laboral, ya que, esto permite tener un mejor manejo organizacional desde el reclutamiento del personal hasta la capacitación e ingreso al centro de labor para poder contar con un buen rendimiento al respecto y detallando el desarrollo y motivación en el centro de labor.

Nos dice, Rosales (2022) que el clima dentro de una empresa es el factor más importante y el cual debe ser el propósito principal en el cual se deben de tallar los esfuerzos y generar oportunidades de desarrollo el cual permita un crecimiento del personal de manera interna y dando referencia al aspecto de fortalezas que los trabajos deben de contar para mejora tanto en los colaboradores como para la empresa.

Por otro lado Lam (2021) nos refiere que en el aspecto inicial de su investigación se verificaron los factores influyentes los cuales no fueron experimentales en referencia a clima laboral organizacional dentro de ello efectuado en la rotación de los colaboradores tanto positivos como negativos , tomando en cuenta las oportunidades de crecer en el aspecto laboral dentro de la empresa, así mismo se vinculó la visión en la cual esta direccionada la empresa con fines de resultados favorables al respecto. Por lo cual nos remarca que el aspecto de rotación dentro de la empresa es muy importante ya que, esto permite en su mayoría un crecimiento tanto a nivel laboral, en lo profesional y con satisfacciones personales.

De esta manera Pilligua et. Al. (2019) nos dan a conocer en referencia al clima laboral están vinculados con el rendimiento laboral operativo, ya que, ambos van a la par para la obtención de resultados favorables y significativos para la organización en la cual laboran sus colaboradores, siendo un específico

el rendimiento y la productividad en la cual se genera su clima laboral para obtener resultados esperados a mejora, siendo el significativo inicial de los colaboradores la eficiencia para una obtención adecuada de los resultados. Por ello es que se referencia y se llega a la finalidad que para poder tener buenos resultados a nivel organizacional se debe de tener y preservar un clima laboral adecuado y de soporte para resultados esperados.

III.METODOLOGÍA

3.1 Diseño de investigación:

El presente estudio es básico porque se enfocará en conocer el Clima laboral en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2023 y también se utilizará el aspecto teórico para dar solución a la problemática que se estudia (Concytec,2018). La investigación tiene un punto de vista cuantitativo, la cual se dará inicio generando observación del clima laboral cotidiano dentro de la municipalidad, esto nos permitirá poder encontrar las variables de investigación, luego se recopilará la información para dar respuesta al problema planteado y así se resuelva con la ayuda de herramientas y de esta manera poder confirmar la hipótesis. Se utilizarán medios como son las encuestas a los trabajadores de la municipalidad para así poder tener datos veraces los cuales nos lleven a soluciones.

3.2 Tipo de investigación: Es una investigación básica, en la cual se buscó estudiar fenómenos existentes y los cuales nos permitirán obtener conocimientos los cuales nos permitan profundizar en el tema de acuerdo con la realidad (Carrasco.2013).

3.3 Diseño de investigación: Por otro lado, el estudio utilizará un diseño no experimental, ya que, se pretende medir el grado de congruencia entre las dos variables que son no manipulables ni transformables en el estudio, es decir, no se aplicara ningún tipo de control. Es transversal, porque se recopilará información a lo largo del tiempo con la ayuda de herramientas seleccionadas, lo que permitirá describir y analizar variables, estas herramientas serán las encuestas que se le realizarán a los colaboradores.

3.4 Enfoque: Cuenta con un enfoque cuantitativo, siendo que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se hace uso exclusivo de la recaudación de datos

específicos los cuales nos permiten experimentar la hipótesis, de este modo se basa en la evaluación y el estudio estadístico, para así lograr resultados específicos.

3.5 Nivel: Es de nivel correlacional, así lo referencia Monje (2011) siendo este un estudio el cual busca dar a entender el enlace que existe entre diferentes conceptos o variables en un ámbito específico.

Dónde:

Muestreo aleatorio simple

$$n = \frac{S^2}{\frac{\epsilon^2}{Z^2} + \frac{S^2}{N}}$$

De este modo se visualiza la población:

N = tamaño de la población

n = tamaño necesario de la muestra

Z = margen de confiabilidad o número de unidades de desviación estándar en la distribución normal que producirá un nivel deseado de confianza

S = desviación estándar de la población conocida o estimada a partir de anteriores estudios o de una prueba piloto.

E = error máxima entre lo muestral y como se mide la población que se está dispuesta y se encuentra de acuerdo a un nivel de confiabilidad adecuado.

3.5 Variables Operacionalización:

3.5.1 Variable 1: Clima laboral

Cruz et al. (2021) nos refieren que dentro de la función del trabajo de los colaboradores es el principal aspecto que el ser humano genera como influyente es la satisfacción, el cómo se sienten según la necesidad en referencia a su clima labor siendo imprescindibles las necesidades vitales en las cuales tenemos el aspecto material en el cual desempeñan su labor.

3.5.2 Variable 2: Rendimiento operativo

Andrade (2021) nos dice que el comienzo para la obtención de buenos resultados en referencia al rendimiento en el centro de labor está directamente relacionado con la calidad de sus prácticas de conocimiento de labora para así poder hacerlas eficaces dentro de ello está el aprendizaje continuo de los colaboradores el cual permite la evolución continua del personal de manera continua para generar mejoras sustanciales las cuales serán visualizadas en trabajos finales de rendimiento.

3.6 Población y muestra

3.6.1 Población

La población se refiere al conjunto que se investiga, por ello en la presente investigación se consideró 30 personas; la encuesta realizada al total de los colaboradores de la municipalidad la cual se recogió para investigar. La unidad de análisis se refiere a cada persona de la encuesta.

3.7 Muestra y muestreo

Estuvo conformado por 30 trabajadores, en otras palabras, para la población de trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, este hecho nos señala una muestra Censal sobres satisfacción y rendimiento operativo. Así mismo, Cantoni (2009) nos afirma que en ocasiones la población es accesible y por ello se genera la encuesta y ello nos pide tomar un grupo considerado de los trabajadores para obtener resultados más precisos.

Tabla 1: Descripción de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

Rango de años de servicio	Descripción	N de trabajadores
Menos de 1 año	Mujer	19
De 2 a 3 años		
De 4 años a más	Hombre	11

Elaboración propia

3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica que se utilizara es la encuesta, y el instrumento el cuestionario con la finalidad de recolectar datos los cuales permitan mostrar datos sobre clima laboral y rendimiento operativo la cual nos permitirá obtener la resolución de los objetivos planteado. (Ehrlicher & Lehmann, 2021).

Para el presente estudio se realizó un cuestionario de 17 preguntas entre las cuales se genera pregunta con respecto a clima laboral y rendimiento operativo a los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, indistintamente la labor que cumpla dentro de la municipalidad, dando respuestas para ambas variables. Las respuestas obtenidas nos permitirán contar con un desglose de probabilidades de mejoras independientemente de las preguntas, ya que, esto nos permitirá obtener hipótesis sobre dicha información al respectó según las variables según Sánchez y García (2017).

La confiabilidad del presente trabajo se da a través de las respuestas obtenidas por cada uno de los colaboradores se comprometió al respecto, es por ello que cada una de las respuestas nos muestra el porcentaje al respecto de cada una de las interrogantes las cuales nos acercan a tener respuestas las cuales van a ser de gran ayuda para generar mejoras a cortos plazo al respecto.

3.9 Procedimiento

Para continuar con el presente estudio, se dio inicio con una introducción, continuando con el resumen de trabajados los cuales son internacionales, nacionales y locales a continuación dando inicio a teorías, definiciones, variables, metodologías seguidas por la investigación de las variables de estudio, con la finalidad de contar con propósitos los cuales permitan la utilización de categorías para la solución de los problemas.

3.10 Aspectos éticos

El presente estudio tomó como rigor científico la ampliación de las normas APA 7 edición, el mismo que permitió la elaboración respetando en todo momento los derechos de autor, por ello en el apartado de referencias se consignan las fuentes consultadas y usadas durante todo el contenido del trabajo. De esta manera cada capítulo del presente trabajo se practicaron los

valores éticos a fin de aportar conocimiento científico de gran valor para futuras investigaciones, que sirva como base y un soporte teórico, dando énfasis a usar datos que sean valiosos para el investigador, los cuales permitan tener enfoques de consideración y respeto al respecto.

Resultados

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

DATOS PROCESADOS DE VARIABLE CLIMA LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

CONFIABILIDAD DE VARIABLE CLIMA LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.853	21

DATOS PROCESADOS DE VARIABLE RENDIMIENTO OPERATIVO

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

CONFIABILIDAD DE VARIABLE CLIMA LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.893	21

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

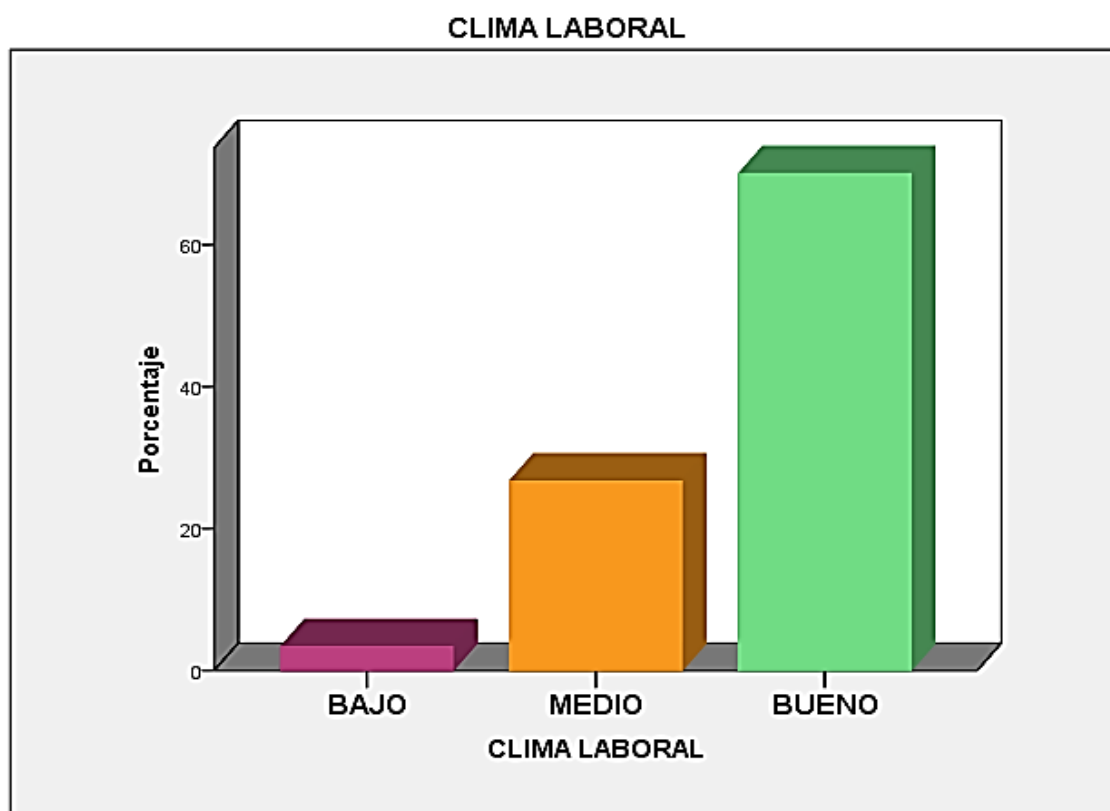
RESULTADOS DESCRIPTIVOS UNIVARIADO Y BIVARIADO

RESULTADOS DESCRIPTIVOS UNIVARIADO

CLIMA LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	1	3.3	3.3	3.3
	MEDIO	8	26.7	26.7	30.0
	BUENO	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura # 1

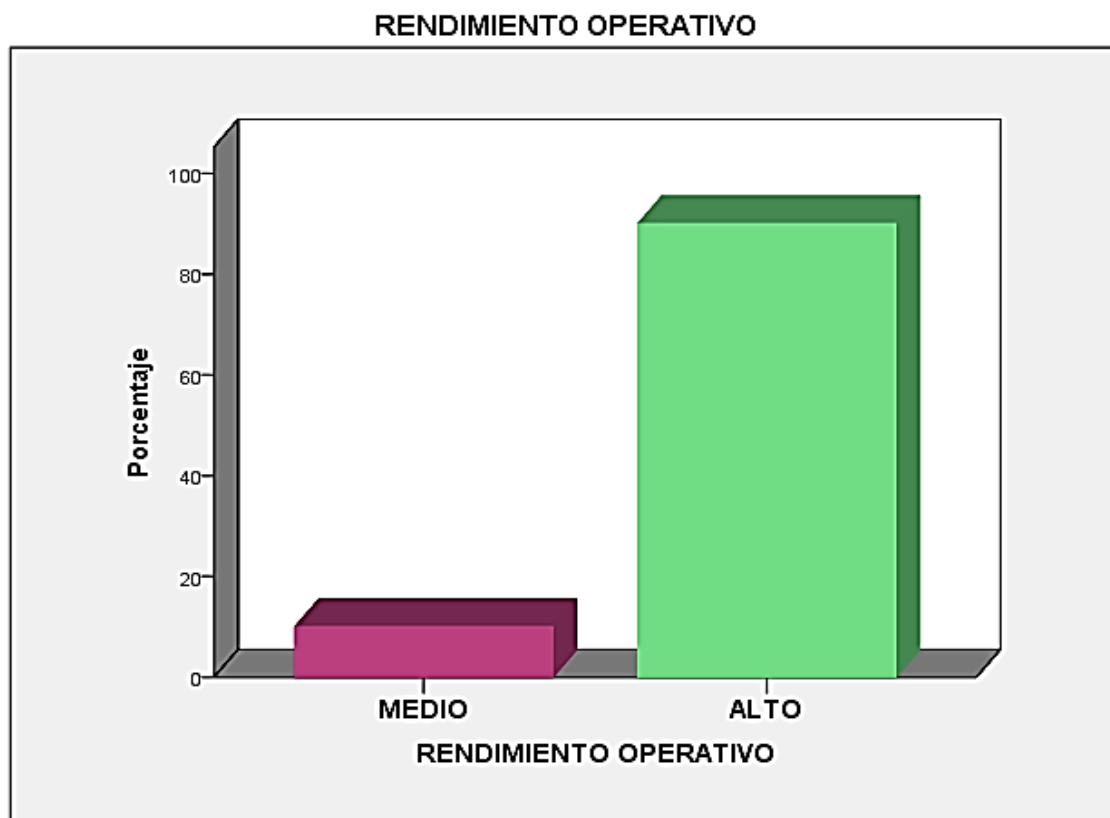
Interpretación: En siguiente gráfico podemos visualizar con referente al clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho en su mayoría sienten los trabajadores que es el adecuado y manejable para sus funciones el cual les permite un desenvolvimiento adecuado con un 70% de satisfacción, por otro lado, se verifica que existe un 26.7 de satisfacción medio regular y por último tenemos un 3.3 que informa que no están satisfechos.

RESULTADOS DESCRIPTIVOS UNIVARIADO

RENDIMIENTO OPERATIVO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIO	3	10.0	10.0	10.0
	ALTO	27	90.0	90.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura #2

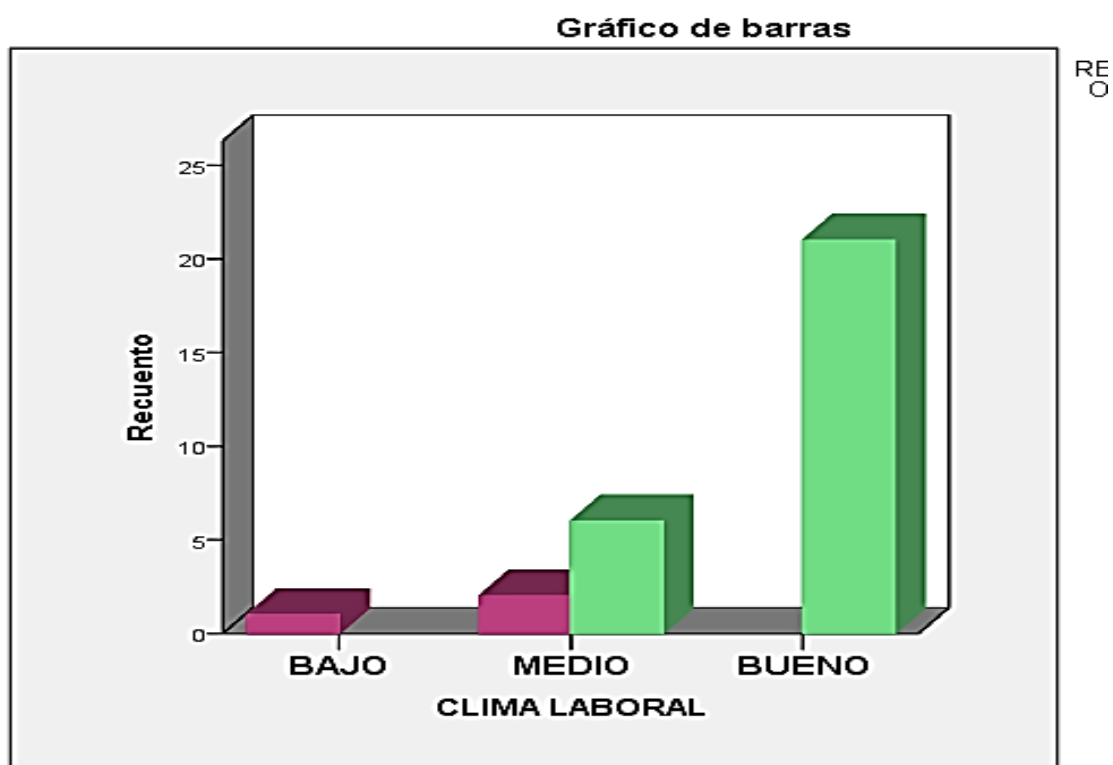
Interpretación: En el siguiente gráfico podemos visualizar que el rendimiento operativo de los colaboradores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho presenta un 90% que su rendimiento es favorable y el adecuado y por otro lado tienen un 10% de resultado en sus operaciones el cual es un nivel intermedio.

RESULTADOS DESCRIPTIVOS BIVARIADO

**Tabla de contingencia
CLIMA LABORAL * RENDIMIENTO OPERATIVO**

		RENDIMIENTO OPERATIVO			
		MEDIO	ALTO	Total	
CLIMA LABORAL	BAJO	Recuento	1	0	1
		Frecuencia esperada	.1	.9	1.0
		% del total	3.3%	0.0%	3.3%
	MEDIO	Recuento	2	6	8
		Frecuencia esperada	.8	7.2	8.0
		% del total	6.7%	20.0%	26.7%
	BUENO	Recuento	0	21	21
		Frecuencia esperada	2.1	18.9	21.0
		% del total	0.0%	70.0%	70.0%
Total	Recuento	3	27	30	
	Frecuencia esperada	3.0	27.0	30.0	
	% del total	10.0%	90.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura #3

Interpretación: En el siguiente grafico se puede visualizar que el clima laboral con el rendimiento operativo, tienen resultados favorables tal es así que un 70% aprueba que, si tienen buenos resultados, en cambio en un aspecto regular tenemos un 20 % y no dejando de lado que un 3.3% nos dicen que no tienen buenos resultados.

RESULTADOS INFERENCIALES

Análisis inferencial

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023

Interpretación: Dentro de los resultados obtenidos nos dan a conocer que en referencia a la relación significativa que se presenta entre el clima y el rendimiento operativo es el adecuado ya que, se encuentra dentro de los parámetros establecidos siendo este un nivel significativo a 0,01

Tabla 4

Clima laboral y rendimiento operativo

			Correlaciones	
			CLIMA LABORAL	RENDIMIENTO OPERATIVO
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,839**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	RENDIMIENTO OPERATIVO	Coefficiente de correlación	,839**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el Clima laboral y el rendimiento operativo en función a los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023.

Tabla 5

Función

		Correlaciones		
			FUNCIÓN	RENDIMIENTO OPERATIVO
Rho de Spearman	FUNCIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	,700**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
		RENDIMIENTO OPERATIVO	Coeficiente de correlación	,700**
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Interpretación: Dentro de los resultados obtenidos podemos visualizar que se encuentran relacionados ambos aspectos teniendo el aspecto de la función como dimensión la cual permite que los colaboradores puedan tener rendimientos operativos favorables.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el clima laboral y las estrategias en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho

Tabla 6
Estrategias

		Correlaciones		
			ESTRATEGIAS	RENDIMIENTO OPERATIVO
Rho de Spearman	ESTRATEGIAS	Coeficiente de correlación	1.000	,761**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	RENDIMIENTO OPERATIVO	Coeficiente de correlación	,761**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Interpretación: Dentro de los resultados podemos visualizar que las estrategias dentro de clima laboral y rendimiento operativo cuentan con estrategias las cuales permiten su desarrollo.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el clima laboral en el desarrollo del rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023

Tabla 7

Desarrollo

Correlaciones

		RENDIMIENTO		
		DESARROLLO		OPERATIVO
Rho de Spearman	DESARROLLO	Coeficiente de correlación	1.000	,824**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	RENDIMIENTO OPERATIVO	Coeficiente de correlación	,824**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Interpretación: Dentro de los resultados obtenidos podemos verificar que si existe relación entre clima laboral y rendimiento operativo teniendo de por medio desarrollos los cuales permitan su funcionabilidad.

Discusión

La presente investigación se realizó con el objetivo de poder analizar la relación que tiene el clima laboral y rendimiento operativo de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho 2023. Posterior a ello pasaremos a realizar las discusiones con referente a los antecedentes citados, y de por medios interpretándolos según los modelos teóricos los cuales sustenten las variables de estudio que se utilizaron, todo ello para una, mejor comprensión del tema en estudio.

En base a los datos encontrados en el presente estudio, se defiende la hipótesis general sobre la relación entre el Clima laboral y el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023 teniendo en cuenta que dentro de las estadísticas tiene relación con sus variables las cuales han sido estudiadas, siendo esta positiva y muy efectiva con Rh Spearman 0.839 y con un sig. (0.000, $P < .05$), para sustentar la información, la cual se puede evidenciar en la tabla 4 que se refleja en total de personas encuestadas las cuales fueron un total de (30) así mismo siendo 83.1% (26) considerando que la encuesta no fue contesta por todo el personal el cual trabaja en dicha Municipalidad, teniendo de la misma manera una respuesta adicional no favorable la cual es un 15.1 % y por otro lado lo considera pésimo un 2.8%. Los resultados presentados tienen una concordancia con referente al tema a estudiar el cual presenta relación considerable con el estudio realizado de manera reciente. Por otro lado podemos decir que Lam (2021) es una investigación metodología cuantitativa, por ello podemos decir que tiene diseño no experimental, presenta corte transversal y basado a nivel correlacional la técnica que se utiliza para poder obtener resultados de la presente investigación es un cuestionario basado en una encuesta que conlleva 36 preguntas las cuales están basadas a sus variables, tomando un numero e trabajadores para la obtención de resultados siendo este un numero de 30 personas encuestadas es por ello que , llegando a la obtención de los resultados obtenidos y siendo estos procesados a través de programa SPSS Statistics 22. Esto mostro la correlación positiva que presenta siendo esta de manera moderada, la cual es verificada y dada a conocer por Rho de Spearman de 0.456 entre el clima laboral y la

productividad laboral de los colaboradores en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC

Palacios (2019) así mismo nos dice que su trabajo de estudio realizado con la finalidad de poder llegar a saber la relación que presenta el “Clima laboral con el rendimiento del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí en Ecuador”. El cual nos permitirá tener una perspectiva de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo continuo, así mismo dentro de ello para poder obtener el resultado se tomó la opción para poder generar una encuesta derivada de preguntas específicas la cual consta de 98 preguntas las cuales se les efectuó a 312 trabajadores del área administrativa. La prueba Alfa de Cronbach nos permite poder validar que nivel de confiabilidad del instrumento usado, el cual connoto un 0,970 con 98 elementos (ítems), facilitándonos como respuesta que si se verifica un alto y considerable índice de nivel de confianza con referencia a los resultados obtenidos. Así de este modo poder lograr medir la correlación que tienen sus dos variables, así mismo se realizó la utilización del coeficiente de nivel correlación de Spearman, el cual ah permitido observar, un valor de 0,870, teniendo como un medio probatorio las evidencias que se puedan presentar en un nivel correlativo significativa; el cual nos permite poder expresar que se presenta un buen clima laboral, a través de esta investigación se llega a obtener el resultado que si obtendrán mayores rendimientos. Así mismo siempre destacando el aspecto de la importancia que presenta el clima laboral interna y externamente en las organizaciones, de por medio siendo la base fundamental para un buen desarrollo.

Sarmiento (2021) la presente investigación tiene como objetivo la determinación de concordancia que existe entre el clima laboral y el rendimiento en su labor de los colaboradores dela Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021. Es así que la presente investigación es cuantitativa de tipo básico y diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional; así mismo se realizó la encuesta de 44 personas, siendo estas elaboradas en aspecto netamente laborales de la entidad, teniendo resultados a través de encuestas y de esta manera se utilizó el cuestionario de preguntas enfocadas a nivel de la entidad. Teniendo un resultado demostrativo en el cual el clima laboral internamente de la organización y el rendimiento laboral es medio

en un 82% y 95% correspondientemente, las dimensiones miden el comportamiento de la organización, la estructura dentro de la organización y el estilo de la dirección están enlazadas al rendimiento labor, siendo esto el nivel de significancia el cual es menor al 0.05, lo cual permite demostrar una correlación significativa. En conclusión: si existe una relación la cual significativa entre el clima y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021, en vista que, se decepciono una correlación positiva débil ($r=0.491$). Asimismo, se consigue una significancia igual a 0.001 que es menor a 0.05 demostrando que, si existe significancia.

En resumen, la evidencia estadística señala que las variables Clima laboral y rendimiento operativo se encuentran relacionadas dentro del estudio realizado a la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, se da como sugerencia continuar con esta línea de investigación para verificar la consistencia de los hallazgos y que permita dar mayor fortaleza a los resultados. Finalmente, se dirige al lector interesado en profundizar en estos temas a las referencias bibliográficas utilizadas para este estudio.

Finalmente podemos verificar en la tabla 5 de esta investigación la cual nos permite verificar que las estrategias son importantes en referencia al aspecto con referencia al rendimiento operativo, ya que, para poder obtener buenos resultados se pueden logras a través de ejercer estrategias específicas las cuales corroboran tener buenos resultados. En la tabla 4 también se puede verificar la correlación que existen entre las dos variables y todo ello permitirá poder corroborar la información sobre el tema general si ambo presentan correlación considerable.

Conclusiones

Se presenta las siguientes conclusiones, que se han determinado a partir de los resultados respaldados por estudios previos y modelos teóricos empleados.

Primera: Si existe relación significativa entre clima laboral y rendimiento operativo de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho Respaldado siendo esto respaldado por Rh Spearman con $r = ,839$ con un nivel significativo ($p < 0.000 < 0.05$). Esto afirma que la asociación de dichas variables sea indiscutible y adecuada, por ello se eligió admitir la hipótesis alterna y refutar la hipótesis que en el caso es negativa.

Segunda: Existe relación significativa entre clima laboral y rendimiento operativo ya que nos corrobora dicha información Rh Spearman 0.839 y con un sig. ($0.000, P < .05$) lo cual nos permite afirmar que ambas variables si poseen relación entre ambas las cuales permiten resultados favorables si en el caso de clima laboral.

Tercera: De la misma manera llegamos a concluir que dentro del clima organizacional se sabe que ambas variables van de la mano para generar resultados favorables ya que, teniendo un clima adecuado los resultados operativos son favorables. Es por ello que los colaboradores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho necesitan manejar dentro de un clima laboral satisfactorio y adecuado según sus funciones ue tienen para cumplir con las tareas dadas en la misma, la cual va arraigada a su rendimiento dentro de las labores encomendadas con tiempo preestablecido obteniendo buenos resultados.

Recomendaciones

Dada las conclusiones en esta investigación, se generan las siguientes recomendaciones:

Primera: Se sugiere seguir aportando con mejor con referente a infraestructuras adecuadas para un buen desempeño laboral según la función de cada colaborador.

Segundo: Se sugiere toar en cuenta dar constante retroalimentación a los colaboradores de la Municipalidad para que así puedan sentir y saber que se encuentran respaldados.

Tercera: Por otro lado, se sugiere continuar con las investigaciones del tema para así poder tener mejores resultados y más llevaderos y satisfactorios, y de esta manera poder tener un clima adecuado el cual permita el fortalecimiento de los colaboradores y así de esta manera poder consolidar el equipo de trabajo y obtener mejores resultados y siendo estos los más adecuados. De la misma manera se visualiza en la tabla 4 dicha información.

Referencias Bibliográficas

Alarcón y Barrios (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Abancay, 2022*. Recuperado de: <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1950/1/Alexandra%20Barrios%20Cchuana.docx.pdf>

Andrade C. (2021) *Desarrollo de una propuesta metodológica para medir el impacto que tiene la aplicación de prácticas de total quality management sobre el rendimiento organizacional en pymes*. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/181511/Andrade%20-%20Desarrollo%20de%20una%20propuesta%20metodologica%20para%20medir%20el%20impacto%20que%20tiene%20la%20aplicacion%20....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Borja K. (2022) *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102041/Borja_ZKD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Castañeda y Gavidia (2022) *Lima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97627/Casta%c3%b1eda_VAA-Gavidia_VAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabrera B. (2022) *Estrés y satisfacción laboral de trabajadores operativos y administrativos de la empresa SunChemical de Quito de junio a septiembre del 2022*. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/29625/1/UCE-FCP-CPI-CABRERA%20BRYAN.pdf>

Cieza et al (2021) *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital De Lurín, Lima 2019*. Recuperado de:

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2072/1%20DE%20TESIS%20CULMINADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Changchun et al. (2022) *Environment Sustainability Is a Corporate Social Responsibility: Measuring the Nexus between Sustainable Supply Chain Management, Big Data Analytics Capabilities, and Organizational Performance*. Recuperado de:

<file:///C:/Users/PATTY/Downloads/sustainability-14-03379.pdf>

Chávez y Galindo (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021*.

Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73819/Chavez_HSA-Galindo_SEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chavez y Ticllasuca (2021) *Desempeño Laboral y Rendimiento en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2021*.

Recuperado de:

http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3851/T037_41264175_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cevallos K. (2022) *Análisis comparativo de dos programas de fluido de perforación para evaluar su rendimiento operativo en pozos direccionales del campo sachá*. Recuperado de:

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8461/1/UPSE-TIP-2022-0020.pdf>

Cruz et al. (2021) *Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. una revisión sistemática*. Recuperado de:

<https://www.scielosp.org/pdf/resp/2021.v95/e202104057/es>

Daza, Beltran y Silva (2021) *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. Recuperado de:

<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4233/4713>

Dawood Et al. (2019) *Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction*.

Recuperado de:
<https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jnu.12528>

Escalante J. (2023) *Lima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores bajo el Régimen CAS de una Unidad Ejecutora, 2022*. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112416/Esca_lante_SJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Farhan y Rizky (2022) *Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline*. Recuperado de:
<https://dinastires.org/JLPH/article/view/91/84>

García J. (2022) *Influencia del clima laboral en la rentabilidad de las empresas familiares del sector comercial de Guayaquil en el año 2019*. Recuperado de:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23976/1/UPS-GT004133.pdf>

García y Loor (202) *Diagnóstico del clima laboral y su incidencia en la atención al usuario de la dirección financiera del gad chone período 2021*.
Recuperado de:

https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2052/1/TIC_AP66D.pdf

Guerrero C. (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021*. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80269/Guerrero_CHCD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales Y. (2022) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una clínica de Chimbote, 2022*. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104013/Gonzales_MYC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hasan R. (2020) *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*.
Recuperado de: <https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643/362>

Haeba A. (2019) *Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services*. Recuoerado de:
<https://trijurnal.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/5343/4236>

- Henostroza E. (2022) *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en una Municipalidad Distrital de la Región Ancash*, 2022. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95723/Henostroza_JE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Huaroto M. (2022) *Clima laboral y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital San Antonio de Cusicancha, Huaytará - Huancavelica*, 2022. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3471/1/%20TESIS%20HUAROTO%20MELGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jankelova et al. (2021) *A Diverse Organizational Culture and Its Impact on Innovative Work Behavior of Municipal Employees*. Recuperado de: <file:///C:/Users/PATTY/Downloads/sustainability-13-03419.pdf>
- Jiménez C. (2022) *Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan Bautista - Ica 2020*. Recuperado de: <http://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/4149/An%20a1lisis%20del%20clima%20laboral%20y%20su%20influencia%20en%20el%20desempe%20c3%b1o%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20Municipalidad%20distrital%20de%20San%20Juan%20Bautista%20-%20Ica%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Livas A. (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Áncash*, 2019. Recuperado de: https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lam G. (2021) *Clima Laboral y Productividad de los Colaboradores Operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa* 2021. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91003/Lam_PGAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leitao et al. (2019) *Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity.*

Recuperado de: <file:///C:/Users/PATTY/Downloads/ijerph-16-03803.pdf>

Luna et al. (2019) *Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador.*

Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-327.pdf>

Mahmud et al. (2019) *The effect of work environment on employee performance through work discipline.* Recuperado de:

<http://repository.uin-malang.ac.id/5447/1/4%20Jurnal%20Gantalayah.pdf>

Mendoza y Rivero (2023) *Estrategias de la comunicación interna y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tinta, gestión 2021.* Recuperado de:

http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/7373/253T20230098_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mulyaningrum et al (2022) *The effectiveness of organizational culture on quality of work.* Recuperado de:

<http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/1583/1084>

Parra S. (2022) *Clima laboral y su relación con la rotación del personal.* Recuperado de:

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37202/1/170%20GTH.pdf>

Pasco R. (2023) *Diagnóstico del clima laboral en el área administrativa de la municipalidad del distrito de Pomalca 2022.* Recuperado de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10782/Pasco%20Mu%c3%b1oz%2c%20Rosa%20Amelia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pilligua et. Al. (2019) *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* Recuperado de:

<https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/217>

7

Quispe A. (2021) *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño aboral del personal de seguridad ciudadana en la Municipalidad de Lurín 2020.*

Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68972/Quispe_QAV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Razuri (2021) propuesta de aplicación de lean office en una empresa cubicadora de vehículos tanque para incrementar el rendimiento global de los procesos administrativos operativos Mollendo, Arequipa – 2020. Recuperado de:

<file:///C:/Users/PATTY/Downloads/44.0743.II.pdf>

Rosales L. (2022) *Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la municipalidad distrital de Parcona, año 2020.* Recuperado de:

<http://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/4033/Clima%20laboral%20y%20desempe%c3%b1o%20de%20los%20trabajadores%20en%20la%20Municipalidad%20Distrital%20de%20Parcona%2c%20a%c3%b1o%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Singgih et al. (2020) *The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance*. Recuperado de:

<file:///C:/Users/PATTY/Downloads/SSRN-id3986851.pdf>

Vigo Y. (2023) *Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.* Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106681/Vigo_YRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Widarko y Khoirul (2022) *Work Motivation and Organizational Culture on*

Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. Recuperado de:

<https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/207/158>

Yoza X. (2022) *Relaciones humanas y clima laboral del personal operativo de la empresa pública municipal de rastro “San Lorenzo de Jipijapa”.*

Recuperado de:

[http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4563/1/Yoza%20Calder%
%c3%b3n%20Xiomara%20Nayel.pdf](http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4563/1/Yoza%20Calder%c3%b3n%20Xiomara%20Nayel.pdf)

ANEXO 1

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicadores	Población y muestra	Diseño
¿Qué relación existe entre el Clima laboral y el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023.	Existe relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023.	Clima laboral	liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación.		Población: La investigación abarco tomando como referencia ala personal de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.	Básico, cuantitativo, no experimental, corte transversal.
Problema específico ¿Qué relación existe entre el Clima laboral y el rendimiento operativo en función a los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023?	Objetivo específico Determinar la relación que existe entre el Clima laboral y el rendimiento operativo en función a los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho,	Hipótesis específica Existe relación significativa entre el Clima laboral y el rendimiento operativo en función a los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023.	Rendimiento operativo	Productividad individual, Producto, Administración, Operaciones y Marketing.	Encuestas	Muestra: La muestra obtenga es de 30 trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. De por media se utilizó un muestreo aleatorio que	

2023

consta de una serie de preguntas referenciadas a las variables.

¿Qué relación existe entre el clima laboral y las estrategias en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023?

Determinar la relación que existe entre clima laboral y las estrategias en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Existe relación significativa entre el clima laboral y las estrategias en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho.

¿Qué relación existe entre el clima laboral en el desarrollo del rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación que existe entre el clima laboral en el desarrollo del rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023.	Existe relación significativa entre el clima laboral en el desarrollo del rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2023.
---	--	--

ANEXO 2

Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	Así mismo nos refieren Mahmud et al. (2019) que en la investigación que realizaron, nos corroboran que existe un aspecto marcado en los trabajadores referenciado al clima laboral dando hincapié al entorno en cual están rodeados, en el cual están laborando el cual les permite obtener resultados favorables y significativos apoyados con la disciplina, siendo esta una condición en específico para los empleados para poder generar resultados favorables a las organizaciones, rodeados esto tanto de reglamentos y normas que cumplir así como la obtención y manejo de un clima laboral adecuado.	Para efectos de estudio, el trabajo de campo, se aplicó de manera virtual, mediante la encuesta de google forms como técnica, y el cuestionario como instrumento asimismo se tomó los indicadores y dimensiones de la teoría principal, de las teorías relacionadas al tema.	Función	Satisfacción	1 y 2	Ordinal: Escala de likert: Totalmente en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
				Efectividad	3	
			Estrategias	Compromiso	5	
				Responsabilidad	6 y 7	
				Mejoras	8 y 9	
			Desarrollo	Interés	10	
					11 y 12	
					13	
					2	
			Comunicación	2 y 12		

Rendimiento operativo	Cevallos K. (2022) Nos da referencia que el rendimiento es el aspecto optimo en el ue está laborando, directamente se refiere a la parte física e infraestructura para que realice sus funciones según el cargo que posee, para sí obtener los resultados deseados en el tiempo establecido.	Para efectos de estudio, el trabajo de campo, se aplicó de manera virtual, mediante la encuesta de google forms como técnica el cuestionario como instrumento asimismo se tomó los indicadores y dimensiones de la teoría principal, de las teorías relacionadas al tema.	Infraestructura	Infraestructura	1 y 2	Ordinal: Escala de likert: Totalmente en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
				Organizacional	3	
			Productividad	Calidad	5	
					8	
			Medición	Tiempo	9	

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos a través de la encuesta.

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS						
<p>El presente instrumento forma parte de un proyecto de investigación realizada por la estudiante de posgrado con el fin de obtener resultados a corto plazo para generar soluciones en el centro de labor referente al clima laboral y rendimiento operativo en la municipalidad de San Juan de Lurigancho. La información es de carácter confidencial y reservado por la cual no se requieren nombres solo el desarrollo de las preguntas de manera objetiva. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración con el proyecto. A continuación visualizará las preguntas que deberá responder: Marcando en el casillero o alternativa donde indique la respuesta que más se acerca a su opinión.</p>						
CUESTIONARIO						
VARIABLE 1: CLIMA LABORAL						
DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA				
		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
		1	2	3	4	5
FUNCION	SATISFACCIÓN					
	1. ¿Tengo claro lo que se espera de mi trabajo en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?					
	2. ¿Me siento satisfecha con el trabajo que realizo en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?					
	3. ¿La Municipalidad de San Juan de Lurigancho promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aporte de mejora?					
	EFFECTIVIDAD					
	4. ¿Cuándo se presentan inconvenientes inesperados en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, dan soluciones y opciones inmediatas a favor?					
	5. ¿Cumplo con las tareas que me					

	encomiendan en mi centro de labor?					
	6. ¿Cuento siempre con el respaldo de mis superiores cuando lo requiero y necesito en mi centro de labor la Municipalidad de San Juan de Lurigancho					
ESTRATEGIAS	COMPROMISO					
	7. ¿Crees que tus objetivos personales están alineados con los de tu centro de labora la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?					
	8. ¿Consideras que has adquirido nuevos conocimientos a lo largo de tu trayectoria en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?					
	9. ¿Me siento comprometido(a) con las labores que me encomiendan en mi centro de labor?					
	RESPONSABILIDAD					
	10. ¿Soy responsable con la tareas que me encomiendan en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?					
	11. ¿ Cumplo con las expectativas que esperan mis jefes, de mi persona?					
	12. ¿Genero un clima de cumplimiento y respeto con mi entorno cercano en mi centro de labor?					
	MEJORAS					
	13. ¿Aporto ideas positivas en mi centro de labor?					

	14. ¿Mi jefe, influye de manera positiva a mejores manejos en referente al clima laboral?					
	15. ¿Recibo capacitaciones continuas del manejo de mis funciones, en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?					
DESARROLLO	INTERES					
	16. ¿La organización te ofrece herramientas necesarias para tu desempeño y para fomentar tu aprendizaje?					
	17. ¿Tengo oportunidades de crecimiento en mi centro de labor?					
	18. ¿Tengo capacitaciones continuas en mi centro de labor con referente a mi área en la cual me desempeño?					
	COMUNICACIÓN					
	19. ¿Tengo un dialogo fluido con mis compañeros y jefes en mi centro de labor?					
	20. ¿Siempre toman en cuenta mis puntos de vista en mi centro de labor, la Municipalidad de san Juan de Lurigancho?					
	21. ¿Tengo apoyo positivo de parte de mis compañero de trabajo?					

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

El presente instrumento forma parte de un proyecto de investigación realizada por la estudiante de posgrado con el fin de obtener resultados a corto plazo para generar soluciones en el centro de labor referente al clima laboral y rendimiento operativo en la municipalidad de San Juan de Lurigancho. La información es de carácter confidencial y reservado por la cual no se requieren nombres solo el desarrollo de las preguntas de manera objetiva. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración con el proyecto. A continuación visualizará las preguntas que deberá responder: Marcando en el casillero o alternativa donde indique la respuesta que más se acerca a su opinión.

CUESTIONARIO

VARIABLE 2: RENDIMIENTO OPERATIVO

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA				
		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
		1	2	3	4	5
INFRAESTRUCTURA A	INFRAESTRUCTURA					
	1. ¿El ambiente en el cual cumpla mi función es el adecuado?					
	2. ¿Las estructuras de mi centro de labor son seguras ante riesgos o siniestros?					
	3. ¿Mi centro de labor cumple con las expectativas de infraestructuras esperadas?					
	ORGANIZACIONAL					
	4. ¿Tengo conocimiento de quienes conforman el organigrama de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?					
	5. ¿Me siento conforme en el área que me encuentro laborando?					
	6. ¿Tenemos acercamiento laboral con todos los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de					

	Lurigancho?.					
	CALIDAD					
PRODUCTIVIDAD	7. ¿Me satisface la calidad de los servicios que se brindan en mi centro de labor?					
	8. ¿Estoy satisfecho(a) con el trato que me brindan en mi centro de labor?					
	9. ¿Estoy de acuerdo con los resultados obtenidos en mi centro de trabajo?					
	TIEMPO					
MEDICIÓN	10. ¿Cumplo con el tiempo establecido con las tareas que me encomiendan?					
	11. ¿Recibo la atención y solución adecuada en el momento esperado?					
	12. ¿Recibo la solución y atención inmediata a los problemas que se presentan?					

Anexo 4: Turnitin

CLEMENTINA
PLATAFORMA VIRTUAL

Buscador, Chat, Notificaciones, Perfil de Usuario

Día: Domingo 11 de junio Hora: 20:55

Actualizar entregas

Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación
Ver recibo digital Clima laboral en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2023	2108565817	6/06/2023 21:55	16% 	--/100

Tabla 4: Instrumentos de validación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Carbajal Zegarra, Martin Silvio.

Presente:

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración y Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, en el campus de Los Olivos requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Clima laboral en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en estos temas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Carbajal Zegarra, Martin Silvio

DNI:42416014

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Autor: García Cabanillas Patricia Geovana


Título: **“Clima laboral en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2023”**

En la siguiente tabla indique la respuesta: si tiene pertinencia, relevancia y claridad.
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

N°	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	X		X		X		
2	Las preguntas responden a las variables a estudiar o investigar.	X		X		X		
3	Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	X		X		X		
4	Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	X		X		X		
5	Existe claridad en la formulación de la pregunta.	X		X		X		
6	Las preguntas provocan ambigüedad en las respuestas.	X		X		X		
7	El número de preguntas es adecuado.	X		X		X		
8	Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	X		X		X		
9	Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	X		X		X		
10	Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En el trabajo expuesto si existen concordancias al respecto del título con sus variables y detalla y conlleva al tema a destacar o desarrollar

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

APELLIDO Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Martin Carbajal Zegarra	

Grado del juez validador: Magister

Especialidad del juez validador: MBA

DNI: Carbajal Zegarra, Martin Silvio

27 de mayo de 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Barca Barrientos, Jesús Enrique

Presente:

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración y Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, en el campus de Los Olivos requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Clima laboral en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en estos temas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Barca Barrientos, Jesús Enrique

DNI:46176175

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Autor: García Cabanillas Patricia Geovana


Título: **“Clima laboral en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2023”**

En la siguiente tabla indique la respuesta: si tiene pertinencia, relevancia y claridad.
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

N°	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	X		X		X		
2	Las preguntas responden a las variables a estudiar o investigar.	X		X		X		
3	Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	X		X		X		
4	Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	X		X		X		
5	Existe claridad en la formulación de la pregunta.	X		X		X		
6	Las preguntas provocan ambigüedad en las respuestas.	X		X		X		
7	El número de preguntas es adecuado.	X		X		X		
8	Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	X		X		X		
9	Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	X		X		X		
10	Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

APELLIDO Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Barca Barrientos, Jesús Enrique	

Grado del juez validador: Magister

Especialidad del juez validador: MBA

DNI: 46176175

27 de mayo de 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Pasache Ramos, Máximo Fidel

Presente:

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración y Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, en el campus de Los Olivos requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Clima laboral en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en estos temas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

N°	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	X		X		X		
2	Las preguntas responden a las variables a estudiar o investigar.	X		X		X		
3	Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	X		X		X		
4	Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	X		X		X		
5	Existe claridad en la formulación de la pregunta.	X		X		X		
6	Las preguntas provocan ambigüedad en las respuestas.	X		X		X		
7	El número de preguntas es adecuado.	X		X		X		
8	Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	X		X		X		

9	Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	X		X		X	
10	Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	X		X		X	

Atentamente



Pasache Ramos, Máximo Fidel

DNI: 07903350

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO


Autor: García Cabanillas Patricia Geovana

Título: **“Clima laboral en el rendimiento operativo de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2023”**

En la siguiente tabla indique la respuesta: si tiene pertinencia, relevancia y claridad.
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

APELLIDO Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Pasache Ramos, Máximo Fidel	

Grado del juez validador: Magister

Especialidad del juez validador: MBA

DNI: 07903350

27 de mayo de 2023

El Curso de Conducta Responsable en Investigación CRI

PERFIL

PATRICIA GEOVANA GARCIA CABANILLAS



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Usted ya registró una postulación identificada con el código: 223493



Conducta Responsable
en Investigación

Fecha: 02/06/2023