



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Relación del clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la
Municipalidad La Esperanza -Trujillo 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Díaz Alva, Banner Hernan (orcid.org/0000-0001-6683-193X)

Ponciano Díaz, Leticia Esperanza (orcid.org/0000-0002-7672-8984)

ASESORES:

Mg. Cárdenas Del Castillo, Carol Jhanyna (orcid.org/0009-0001-4043-1695)

MBA. Pinglo Bazán, Miguel Elías (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada a Dios por su cuidado, por permitirme día a día lograr cada uno de mis objetivos y por sus múltiples bendiciones, a mis padres y hermanos quienes me brindaron su incondicional apoyo ya que fueron los pilares fundamentales en este proceso de aprendizaje, y a mi mismo por el esfuerzo de lograr cada una de mis metas.

Díaz Alva Banner Hernán

Este estudio está dedicado a Dios en agradecimiento por sus bendiciones en mi vida. Quiero agradecerme a mí misma por superar estos desafíos y quiero agradecer a mi tía Rosa y a mi papá por hacerme porque han fomentado el deseo de superación y de triunfo en mi vida lo que ha contribuido a la consecución de este logro espero contar siempre con su apoyo incondicional.

Ponciano Díaz Leticia Esperanza

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirnos lograr todas nuestras metas propuestas, brindarnos salud y sabiduría para poder realizar nuestros objetivos y principalmente a nuestras familias por impulsarnos a seguir con nuestro objetivo día a día y no permitir rendirnos en el camino, y a nuestro Docente por su orientación y apoyo para poder desarrollar nuestra tesis.

Los autores

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo,unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital La Esperanza - Trujillo 2023.	19
Tabla 2: Niveles de las dimensiones de clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital La Esperanza - Trujillo 2023.....	20
Tabla 3: Nivel de eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital La Esperanza - Trujillo 2023.	21
Tabla 4: Niveles de las dimensiones de eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital La Esperanza - Trujillo 2023.....	22
Tabla 5: Correlación entre la dimensión liderazgo y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital La Esperanza - Trujillo 2023.....	23
Tabla 6: Correlación entre la dimensión motivación y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital La Esperanza - Trujillo 2023.....	24
Tabla 7: Correlación entre gestión de Comunicación y la dimensión Eficiencia, de los colaboradores de la Municipalidad Distrital La Esperanza Trujillo, 2023.	25
Tabla 8: Correlación entre Clima Laboral y Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital La Esperanza -Trujillo, 2023.....	26

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la Relación del Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza – Trujillo 2023. La investigación se realizó mediante la metodología aplicada no experimental descriptiva correlacional orientada a dos variables debido a su finalidad de corte transversal, de enfoque cuantitativo. Con una muestra de 132 colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza Trujillo 2023, como principal herramienta en este proyecto de investigación se utilizó un cuestionario orientado a la escala de Likert, se aplicó un alfa de Cronbach oscilando en 0.905, como resultado general se obtuvo una alta confiabilidad, como método de análisis de datos se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov. Se obtuvo una relación entre las dimensiones del clima laboral y la eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023. Desde los resultados muestran que la hipótesis de la investigación es aceptada y la hipótesis nula es rechazada.

Palabras clave: Clima Laboral, Eficiencia, Colaboradores.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the Relationship between the work environment and Efficiency of the Collaborators of the La Esperanza District Municipality - Trujillo 2023. The research was carried out using the applied non-experimental descriptive correlational methodology oriented to two variables due to its cutting purpose. transversal, quantitative approach. With a sample of 132 collaborators of the La Esperanza Trujillo 2023 District Municipality, as the main tool in this research project, a questionnaire oriented to the Likert scale was used, a Cronbach's alpha oscillating at 0.905 was applied, as a general result a high reliability, the Kolmogorov – Smirnov test was used as a data analysis method. A relationship was obtained between the dimensions of the Work Environment and the Efficiency of the collaborators of the La Esperanza District Municipality - Trujillo 2023. The results show that the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Work Climate, Efficiency, Collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, avanza la promoción en espacios destinados a la organización de espacios íntimos, pero existe un patrón de debilidad entre las estructuras públicas con las que se destaca el Municipio: falta de gestión, muchas veces caótica, comunicación limitada, funciones poco claras, falta de competencia y amargos conflictos, etc. Significa el impedimento conjunto o individual del ambiente de trabajo apropiado según lo descrito por Brito et al (2020). Según la CEPAL y la OIT (2022) la capacidad de ajustar nominalmente el salario mínimo para compensar las pérdidas causadas por el aumento de la inflación es crucial porque el empleo aún tiene posibilidades de volver a los niveles previos a la pandemia. En este sentido, la reanudación del mecanismo de diálogo entre gobiernos, trabajadores y empleadores para determinar los ajustes del salario mínimo estimo un gran potencial en términos de coordinación de las necesidades de la fuerza laboral. Esto ayudo a utilizar el aumento del salario mínimo para compensar el aumento de la inflación, dado su impacto en el costo de producción especialmente para pequeñas, medianas y nacies empresas en la generación y recuperación de ingresos empleo. En nuestro país, en los últimos años, el sector público se cimento en el modelo de gestión del clima organizacional para lograr las características de competitividad servidora y equidad, que son los elementos básicos indispensables para un óptimo desempeño laboral. Alcanzando objetivos institucionales establecidos en sus documentos rectores, tal como lo describe Mescua (2018). En el sector público, especialmente en los municipios, se observó que los colaboradores inicialmente muestran dedicación y buenos resultados laborales, pero con el tiempo, según OIT y CEPAL (2019), para lograr la intensidad laboral, en muchos casos se olvidan de todo lo relacionado con el trabajo bien actitud y compromiso e identificación con la organización; según Calizaya y Bellido (2020), esto se debe a varios motivos que inciden directamente en las capacidades de los colaboradores, como el estrés generando problemas en la organización que derivan en bajo rendimiento, burnout, depresión y malestar en el trabajo. Aún estamos en un contexto de recuperación debido a los desastres naturales recientes motivo por el cual existen gobiernos municipales dirigen sus provincias o territorios , para

contrarrestar la situación vivida es necesario obtener una educación moderna basada en la formación continua para afrontar futuros desafíos con mayor facilidad en el futuro laboral debido a la incierta realidad encontrada en la municipalidad emerge la propuesta para analizar el tema de relación del clima laboral y eficiencia. El objetivo general es identificar dos variables fundamentales para los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza las cuales son: Clima Laboral y Eficiencia.

La institución municipal está en constante cambio, generando malestar entre las personas que realizan tareas en diferentes áreas de una misma organización, situación que no permite un desarrollo óptimo y por ende no logra los resultados deseados por los municipios y gestores dificultando la labor eficiente de los colaboradores.

En consecuencia, el objetivo general determina la Relación del Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza – Trujillo 2023.

OE1: Identificar los niveles de clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023.

OE2: Identificar el nivel de eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023.

OE3: Determinar la relación que existe entre las dimensiones del clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023.

Las hipótesis planteadas generales son H1: Existe relación entre los niveles del clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza – Trujillo 2023. Como suposición nula Ho: No existe relación entre los niveles del clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza – Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Sánchez (2022) presenta la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral entre los trabajadores del hogar en Lima en 2021. Tienden a aumentar, por lo que la consecución de los objetivos marcados facilita la consecución de los mismos.

Zárate (2019) Realiza una revisión sistemática de artículos científicos en la última década sobre el tema de Clima Laboral y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores; ella aduce que cuando no existe un buen clima laboral, cuando no hay condiciones adecuadas para el buen desenvolvimiento de los trabajadores, las empresas se ven afectadas, de este modo pues, afecta la actividad de los colaboradores, productividad, merma y los ingresos no son los esperados.

La investigación realizada por Pino (2018) y Maquera (2018) en la Sede Administrativa de la Red de Ayuda Moquegua identificó el alcance de la relación entre el clima organizacional y la productividad de los empleados y la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral Gobierno Regional Moquegua Sede Administración Regional 2018 oficina del oficial administrativo concluyó que hay una correlación positiva significativa debido a que la productividad dentro de la organización depende del ambiente de trabajo en el que se encuentra el trabajador. El nivel de eficiencia se asocia con las facultades físicas y mentales de los colaboradores.

En lo esencial Aliga (2020) realizó un estudio para investigar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en una empresa privada en Lima, Perú. Concluyendo que cuanto más optimizado es el ambiente de trabajo, mayor es la satisfacción de los empleados en las entidades privadas. Hay que recalcar que en las empresas privadas los beneficios en su mayoría están sujetos a resultados, es por ello que las grandes empresas invierten para que el personal se sienta cómodo y pueda rendir de una manera óptima, porque a mayor productividad, mayores ingresos, por lo tanto, más utilidades para los trabajadores.

Asimismo, Montalvo (2019) en su investigación “Elaboración de una propuesta de mejora del clima organizacional en el Centro Médico Virgen del

Carmen - 2021, 2022". El autor observó que después de implementar un plan para mejorar el clima organizacional del Centro Médico Virgen del Carmen - 2021, 2022 se obtuvieron los siguientes resultados: el 66,6 % de los empleados calificó su clima organizacional como bueno. El autor destacó que más del 50% de los empleados revelaron que laboran en un ambiente laboral grato, pero que aún hay cosas por mejorar, porque hay una cantidad porcentual alta que no se encuentra satisfecha, y estas situaciones crean más climas hostiles.

Puesto que, Neira (2019) y Casa Verde (2019) poseen investigaciones en común, Neira afirma en su trabajo de investigación que lleva por título "Clima Laboral en la empresa Consenor", que hay un clima laboral deficiente, la desmotivación refleja una de las causas principales, por otra parte, algunos trabajadores nos dan a conocer en la investigación que no hay incentivos, por lo tanto, no hay ganas de esforzarse día a día para lograr desarrollar un buen trabajo.

El argumento de Casa Verde en su objetivo por precisar el clima laboral del personal de la Institución Educativa Selmira de Varona en Piura en 2017, es un clima laboral propicio, positivo, el desempeño no es muy tenso, eso manifestó el 50%, un 33,33% pertenece al factor realización personal. Indicando un 46,67% en cuanto al involucramiento laboral se refiere es muy favorable, en el factor comunicación un 50% afirma que el clima es muy bueno.

A modo de síntesis, Rivoin (2021) realizó un esfuerzo de investigación con el objetivo principal de determinar la eficiencia administrativa y presupuestaria de las empresas en Tasa - Chimbote 2018. Sus hallazgos sugieren que las eficiencias administrativas y presupuestarias son correctas, pero no sobresalientes.

Salvatierra (2021) realizó una investigación y su principal objetivo fue determinar la relación entre la eficiencia y el desempeño financiero de las aseguradoras de la Alianza del Pacífico. El autor concluye que, la parte financiera en la empresa es un área donde se necesita al personal con la mente fresca, una adecuada estructura y las herramientas necesarias disponibles para trabajar en el análisis, por eso el contexto de trabajo tiene un impacto directo en el área que se desempeñan la labores.

En la exploración de Amaranto (2021) tiene como objetivo principal establecer la relación entre el capital humano y la eficiencia laboral en la empresa de calzado Sumlay del distrito de El Porvenir - 2020. Los autores enfatizan nexo entre el capital humano y la eficiencia del trabajador datos 2020 de la empresa de calzado Sumlay en el distrito El Porvenir. Obteniendo un resultado de 684 correlación paramétrica, de conveniencia mesurada positiva.

Ferrer (2019) en su trabajo de investigación "Propuesta de aplicación de Lean Manufacturing para restablecer la eficacia de la gestión de la planificación en una empresa comercializadora de material eléctrico" el objetivo principal es desarrollar la aplicación del lean manufacturing en una empresa orientada a la venta de electrodomésticos en el sector de la industria eléctrica; para optimizar la eficacia de la gestión de la planificación, la base en el concepto de lean.

Alguna de sus manifestaciones de Cochachin (2019) Eficiencia productiva e inversión pública en ciudades provinciales del departamento de Ancash, 2017. En los resultados de su investigación se encontró eficiencia productiva del municipio de Casma y la provincia de Asunción es 1, en las demás ciudades la eficiencia productiva es menor a 1.

Por su parte, el objetivo común que persigue Herrera (2022) en su estudio "Clima laboral y eficiencia de los colaboradores en Caja Arequipa, agencia Espinar, Cusco 2022" es analizar e identificar la relación entre el ambiente y el trabajo y el desempeño de los empleados. Indico la eficacia del instrumento utilizado es por ello que se considera conoce la condición y eficiencia del entorno de trabajo Caja Arequipa Espinar.

En tanto, Gardini (2019) en su investigación "La gestión y su relación con la productividad de los empleados de la Autoridad Regional Agropecuaria de San Martín, Tarapoto, 2018 recauda a modo de información final que hay una coherencia elocuente entre la capacidad de dirección ejecutiva y el desempeño laboral.

Del mismo modo, Ordoñez, Pérez y Pulido (2020) en Colombia crean una herramienta para probar la mejora ambiental de la organización desde la oficina remota. Se utilizó un método descriptivo mixto en la metodología de aplicación, la muestra estuvo conformada por 10 personas que pertenecen a

la institución. El teletrabajo es una forma de trabajo, donde los trabajadores desempeñan sus funciones fuera del lugar establecido, usualmente utilizan dispositivos electrónicos para lograr lo encomendado por sus superiores. Como en toda actividad, todo tiene su pro y su contra, pero el autor concluye aduciendo que el teletrabajo es positivo si es que existe una cultura del clima organizacional ya definido y, por lo tanto, esto sea beneficioso para los empleados.

El artículo mencionado es una investigación realizada por Arizaga en el año 2020. La intención de la indagación fue evidenciar la relación directa entre el ambiente de la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito de Salud Durán Ecuador. Mas aun la metodología que se aplicó fue cuantitativa y descriptiva. La muestra se conformó por servidores del régimen del Código de Trabajo. Se preciso que hay una coherencia positiva entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito de Salud Durán Ecuador.

Pedraza (2020) Factores diferenciales para mejorar el clima del capital humano y la satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas. En su investigación tuvo como objeto promover un buen clima organizacional conociendo la condición y la eficiencia del entorno de trabajo, la identidad y la diversa responsabilidad con la entidad, el método de estudio fue razonable, el instrumento utilizado fue un registro de 80 empleados de la Ciudad de México utilizando estadística descriptiva, obteniendo más información sobre datos precisos.

Es importante recalcar que los gerentes necesitan espacios cómodos, donde puedan tener esa capacidad de concentración para poder analizar, evaluar y pronosticar los objetivos a los que quieren llegar, asimismo necesitan esa comodidad para poder comunicarse con sus trabajadores, hacerles saber de forma concisa lo que necesitan hacer para lograr lo trazado y al mismo tiempo hacer sentir a los colaboradores que son tan importantes como ellos. Asimismo, Vera (2018) El clima laboral de los administradores del autogobierno descentralizado del Cantón de Tossagua". En su trabajo de investigación: El objetivo del actual estudio fue hacer un diagnóstico del entorno laboral del

personal oficinista del Municipio autárquico y comisionado del Estado de Tossagua, este estudio se basa en la inducción del método Delphi y los indicadores prioritarios del clima laboral del método Kendall y utiliza métodos extensivos de inducción, deducción y análisis. Los problemas identificados fueron comunicación, renovación profesional, liderazgo, ejecución de procesos, valores institucionales en la práctica y condiciones de trabajo.

Retomando la expresión de Vázquez (2018) Holguín Construcción UEB Análisis de Fluctuación Laboral. El propósito de este estudio fue realizar un diagnóstico para determinar las causas de las fluctuaciones laborales y desarrollar estrategias para prevenirlas. Para lograr este objetivo se utiliza como métodos generales la dialéctica materialista y algunos métodos teóricos y empíricos, entre los que podemos mencionar: lógica histórica, análisis y síntesis, deducción inductiva, entrevistas, criterio de expertos, encuestas a empleados. De igual manera, se realizó una matriz interna-externa, la cual muestra la implementación de la estrategia de “resistencia” provocada por la ubicación de la empresa en el V cuadrante. Luego de analizar los resultados obtenidos, se realizan conclusiones y recomendaciones para reducir las fluctuaciones de la fuerza laboral y lograr una mejor administración recursos humanos en la organización.

En tanto, el objetivo principal de Wasinski (2021) en su estudio “La influencia de la cultura organizacional y el clima laboral en la creatividad e innovación humana y el aporte de la neurociencia: un estudio de caso del área de RRHH del Hospital Británico de Buenos Aires”. Dictaminó la influencia de la cultura organizacional del Hospital Británico de Buenos Aires y el clima laboral en el campo de dirección de personas sobre el nivel de imaginación e innovación del personal en el mencionado campo de consultoría. Finalmente, se propone presentar los aportes de la neurociencia aplicada al concepto de creatividad como herramienta que puede ser utilizada en el ámbito laboral.

Todavía cabe señalar que María (2021) en su estudio “Clima Laboral: El Impacto del Liderazgo en el Desempeño y Efectividad de los Asociados en Entidades Públicas y Privadas en Chiterra, Provincia de Herrera, República de Panamá”, se realizará un estudio cuyo impacto se refleja en los resultados de

un estudio realizado personalmente, que es el resultado de los colaboradores y su comportamiento, competencia como influencia en el desempeño gerencial en el ambiente de trabajo. Se ha establecido que el 97% de los empleados de instituciones públicas y el 90% de los empleados de estructuras privadas necesitan modelos de liderazgo para ser ejecutantes efectivos, teniendo en cuenta que los resultados dependen de aspectos tales como comunicación, trabajo en equipo, conocimientos, habilidades, etc.

Cabe señalar que Rosario (2022) ¿Cómo la tecnología puede ayudar a crear un ambiente de trabajo acorde a una cultura de paz? En términos de resultados, el gobierno corporativo es responsable de crear una cultura y un ambiente de trabajo en las organizaciones que se caracterizan por la paz como ambiente de trabajo. Apoyado en colaboradores activos que laboran con mayor obligación y rendimiento, pero con la visión estratégica de la alta dirección. Las organizaciones usan la tecnología para aumentar la productividad, automatizar e innovar procesos, incluido el desarrollo de nuevas habilidades y capacidades, facilitando el diálogo y más. Durante los últimos años, la tecnología ha modificado a las personas y también ha exacerbado el estrés, el agotamiento e incluso la desconexión de los empleados a través de tecnologías de vigilancia intrusivas.

En relación con Patricia (2022) Clima Laboral: Factores del Desempeño Laboral en el Departamento de Finanzas, Universidad Tecnológica de Manabí. Como deducción, se destaca la percepción general de los participantes sobre el clima laboral, que favorece sus actividades, pero se deben analizar indicadores como el interés y la remuneración en términos familiares para implementar advenimiento que promueva la integración y conciliación de la familia y el trabajo; Así como áreas de baja conciencia: apoyo, compensación, interés institucional por su bienestar y el de sus familias y capacitación en extensión.

En cuanto Abraham (2020) Tomando como ejemplo las dependencias gubernamentales del estado mexicano de Coahuila de Zaragoza, realizó un análisis estadístico sobre la relación entre clima laboral y satisfacción laboral.

La finalidad del aprendizaje es examinar la relación entre clima y satisfacción laboral en instituciones públicas ubicadas en la ciudad de Coatzacoalcos, México. Existen ciertos modelos que se ajustan a identificar nuevos modelos alternativos para estimar el ámbito laboral y la complacencia laboral.

Por otra parte, Marzocca (2021) Regulación, Propiedad y Eficiencia El Caso de la Industria de Distribución Eléctrica Latinoamericana 2003-2016. año. Se analiza el desempeño de las empresas distribuidoras latinoamericanas en términos de eficiencia entre 2003 y 2016. Aunque el coeficiente asociado con la propiedad estatal fue positivo y significativo en la mayoría de los modelos, en promedio se encontró que estas empresas tenían el grado más bajo de eficiencia técnica. Los resultados de este estudio brindan documentación adecuada para futuras decisiones de política regulatoria a ser tomadas por las autoridades regulatorias de la región.

Andrade (2022) Gestión de recursos humanos para mejorar la eficiencia laboral en fincas bananeras de la provincia de Los Ríos. El objetivo de este trabajo es establecer la gestión del recurso humano para mejorar la eficiencia laboral en las fincas bananeras de la provincia de Los Ríos. Asu vez el procedimiento estadístico consta de modalidades cualitativas y cuantitativas de paradigmas, el tipo de estudio es descriptivo, los métodos empleados son: históricamente lógico, analíticamente sintético, inductivo y deductivo; técnicas, investigación y herramientas utilizadas: cuestionarios, computadoras, impresoras, tablas, estado de la técnica. El alcance del trabajo se basa en el logro de objetivos, teoría, metodología y soporte técnico; los resultados, si se ponen en práctica, contribuirán a una gestión eficaz de los recursos humanos, aumentando la eficiencia del trabajo de las empresas agrícolas involucradas en esta actividad.

Se debe agregar que Juan (2021) En su Análisis de la eficacia de los centros especiales de empleo en Galicia Visión económico-financiera y social. La encomiable labor, los centros especiales brinda inserción laboral mediante empleabilidad para personas con discapacidad en el mercado y la ayuda importante que reciben por parte de la gerencia exige mayor discernimiento de

su existencia económica y social. Primero, analizamos el desarrollo de las condiciones económicas y financieras en el período de 2008 a 2017, separando los centros con y sin fines de lucro. En segundo lugar, dada la coexistencia de finalidad monetaria y social en ESU, concluimos el análisis anterior e incluimos la estimación social resultante. El método utilizado para calcular su efectividad es el análisis envolvente de datos.

Manuel-Fernández, M. (2020). Señaló que la mayoría de las investigaciones sobre clima organizacional se centran en promover la innovación y con ello aumentar la competitividad de una empresa. Se analiza el impacto por medio de las medidas de empoderamiento y/o caracterización de equipos de trabajo en el clima organizacional. Los resultados muestran que la hipótesis propuesta tiene una relación positiva.

De igual forma, Acevedo (2018) en su estudio adoptó como herramienta para medir la eficiencia el método de análisis envolvente, el cual es un método no paramétrico que posteriormente muestra el grado de eficiencia obtenido y finalmente realiza una comparación entre las clasificaciones obtenidas, con el objetivo de comprender. sí existen diferencias entre el enfoque basado en la DEA y el propuesto por Colciencias.

Ruíz Díaz Morales (2021) En su estudio clima laboral, reflejan la valoración que los colaboradores le dan a su trabajo influyen directamente sobre la productividad, es fundamental para que las instituciones generen un buen ambiente, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario ambiente de trabajo (AT-ARG), distribuido en rangos muy favorable, favorable y tan solo el 5 % manifestó un nivel medio de satisfacción con su ambiente laboral.

Reneclé (2020). En este artículo, mostramos cómo las dos condiciones de participación y comunicación interactúan para contribuir al desarrollo de una teoría organizacional de la conciencia. Estas relaciones se probaron mediante un diseño de lapso de tiempo con dos puntos de compendio de datos en un indicio de 47 equipos del campo de la energía nuclear.

Así mismo Martínez (2021) Desarrollo de un sistema de evaluación de eficiencia de entrega en San Petersburgo Patronato del Hospital Thomas de Panamá. Se realizo diversas contribuciones al desarrollo de procesos de

gestión internos basados en el Sistema de Red de Suministro, Control y Gestión de Material y Medicamentos de San Petersburgo. derechos adquiridos mediante un trato justo y eficaz.

Vilas-Boas, M. (2019) Sus hallazgos entre 984 empleados portugueses revelaron una recia relación entre acoso laboral, clima ético y cultura organizacional, así como una orientación cultural de "apoyo", lo que sugiere que los gerentes pueden manipular estas dos variables para lograr objetivos significativos. Cambios en cuestiones organizativas, individuales y sociales.

Salih (2019) Nos informaron que el fin de este análisis era escudriñar cómo la justicia, el compromiso organizacional, el intercambio de conocimientos y el desempeño empresarial se relacionan entre sí. Según los datos de la encuesta, que incluyeron una muestra de 211 respuestas, la equidad afecta el compromiso organizacional, el intercambio de conocimientos y el desempeño de la empresa. Además, se descubrió que el intercambio de conocimientos afecta cómo funciona una empresa.

Según Zuluaga (2021) Evaluando la efectividad del proceso de formación la educación es un concepto clave en el desarrollo social, y es necesario monitorear los procesos implementados para identificar oportunidades de mejora. El objeto de este proyecto de grado es fomentar una herramienta que utilice análisis multivariante e indagación envolvente de datos para estimar la calidad de la educación utilizando el valor relativo efectivo de la inversión. Finalmente, el grado de estudio comienza con el grado de investigación que describe el modelo. Se plantearon problemas y objetivos de investigación para evaluar la calidad de Colombia. Luego, se introduce el concepto de masa y los modelos introducidos para estimarla. Por lo tanto, se presentan las herramientas utilizadas en el estudio y la metodología a implementar.

En otras palabras, Galeano (2021) Metodología para medir la efectividad de las instituciones prestadoras de servicios de salud. Propone evaluar la eficiencia de esta institución mediante la aplicación de este método permite identificar los costos de baja calidad y evaluar la efectividad de la organización, comparando así los datos generados con la información que la

organización reporta al órgano de control, estableciendo que si bien la organización logra los fijar metas. También hay muchas oportunidades para que SOGCS mejore la atención a través de IPS, mejoro su imagen y sus resultados operativos y financieros. Acerca Perea (2021) realizó una indagación con la finalidad de estimar la eficiencia del sector financiero colombiano mediante la investigación envolvente de datos (DEA). Los resultados obtenidos indican que la eficiencia técnica promedio del sector financiero colombiano se encuentra en un nivel moderado. Se encontró que la eficiencia técnica promedio del sector bancario es mayor que la del sector financiero en general. Por otro lado, se encontró que el tamaño de los activos y la rentabilidad tienen un efecto positivo en la eficiencia técnica de las entidades bancarias colombianas.

Finalmente, Calderón (2020) Resume la eficiencia y productividad de las empresas del sector de combustibles y lubricantes en Colombia, 2016-2018. Los resultados de la investigación se traducen en un mejor conocimiento reflexivo de las preguntas formuladas, lo que se utiliza en el desarrollo de toma de decisiones destinados a mejorar los negocios, la eficiencia y la producción.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

- No empírico basada en monitorear, observar y analizar de fenómenos que ocurren en condiciones naturales.

3.1.2 Diseño de investigación

- Descriptivo correlacional orientada a 2 variables debido a una finalidad por conocer la Relación del Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023.

Transversal

Su desarrollo del diseño de investigación de estudio recogió datos en tiempo único. Examinando su incidencia, variables y analiza la interrelación en un momento dado. Este tipo de estudio no se considera un estudio experimental.

Enfoque cuantitativo:

La compilación de datos se utiliza para acreditar probabilidades basadas en mediciones numéricas e identificar patrones de procedimiento. Basado en contexto, dirección, recursos, objetivos y preguntas de averiguación.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Laboral

- **Definición conceptual:**

Espinosa, CPFrie, (2020). Afirma que el ambiente de laboral determina las características del lugar de trabajo, reflejando la percepción de los empleados e influyendo en su comportamiento.

- **Definición operacional:**

Conjunto de condiciones y actividades cotidianas diarias que ocurren dentro de organización directamente relacionadas con el contentamiento de los subordinados con su contexto de labor.

Dimensiones e indicadores

- Liderazgo como indicador tiene esfuerzo y resultados.
- Motivación su indicador es el número de días trabajando, numero de ausencias.
- Comunicación como indicador número de correos enviados.

Escala de medición:

- Escala ordinal.

Variable 2: Eficiencia

- **Definición conceptual:**

Conforme Idalberto Chiavenato, plantea que eficiencia “significa el uso correcto de los recursos disponibles (medios de producción).

- **Definición operacional:**

Capacidad de perfeccionar el uso de los medios y periodo empleado.

Dimensiones e indicadores

- Tiempo su indicador es atención.
- Gestión como indicador tiene planificación, control, organización y dirección.

Escala de medición:

- Escala ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Tamayo (2015), considero que población incluye todas las unidades de análisis o unidades poblacionales que componen ese fenómeno” (p. 180).

3.3.1 Población:

Todos los colaboradores De La Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023.

3.3.2 Muestra:

Se menciona que para el muestreo se tomó como población los 200 colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza nivel de confianza de 95%-Z: 1.96, con un margen de error de 5%.

Encontramos que $n = 132$ colaboradores de Municipalidad Distrital La Esperanza.

(Batista et al., 2014, p. 173) considero que muestreo es un subconjunto de la población de interés.

Muestra: 132 colaboradores De La Municipalidad Distrital la Esperanza- Trujillo 2023.

3.3.3 Muestreo:

(Muestreo censal)

3.3.4 Unidad de análisis:

Se tomó en consideración un colaborador de la Municipalidad Distrital la Esperanza.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Abordo un conjunto de preceptos que dirigen cada etapa del proceso de investigación de comienzo a fin (Sánchez, 2022, p. 38). Este proyecto de investigación utilizo encuestas para medir estas dos variables. Estas herramientas son herramientas conceptuales o físicas que recopilan información o datos a través de preguntas y elementos para ser respondidos por los encuestados. (Hernández y Duana, 2020, 51. lpp.). Utilizando un cuestionario como principal herramienta en este proyecto de investigación, se aplicó alfa de Cronbach a una muestra de 30 encuestados oscila en un 0.940 obteniendo una alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se detalló las preguntas y se definió los objetivos a alcanzar, realizando recopilaciones teóricas para enriquecer la investigación,

indagación de herramientas de recopilación de datos ya que permiten que las muestras establecidas sean válidas y confiables. Las muestras y los datos recolectados son luego instrumentados y organizados en Microsoft Excel para ser derivados al programa SPSS donde puedan analizar y comparar las hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

El diagnóstico representativo especifica las variables y sus respectivas dimensiones utilizando gráficos y tablas para detallar el proceder de la muestra. En el análisis consecuente se elaboró un indicio de normalidad tomando información de la probatura de Kolmogorov - Smirnov, determinando la estadística utilizada para la hipótesis de contracción.

3.7. Aspectos éticos

Este balance se ejecutó mediante el discernimiento y/o consentimiento del Burgomaestre. Admitiendo la exploración de los autores en las instalaciones de la entidad. Considerando el reglamento de moralidad de investigación de la universidad “RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0470-2022/UCV CÓDIGO DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO”, se ha mencionado a los autores correspondientes utilizando precepto APA, los antecedentes se orientan de acuerdo a sus resultados, sin ninguna modificación con los trabajos referenciados. Revisada continuamente por Turnitin para certificar la calidad seria de la investigación, cuyo objetivo es efectuar las buenas prácticas de investigación, protegiendo la independencia y probidad, para conservar la identidad de los integrantes, cimentada en atestados que aprecien la veracidad y la legitimidad del progreso y el desenlace permaneciendo los consecutivos preámbulos de ética.

Autonomía: Cada integrante del presente estudio poseen la propia capacidad de elección en su participación o apartamiento de las investigaciones en el momento que lo requieran. Beneficencia: La investigación brindará beneficio y bienestar a los participantes del estudio.

Justicia: El trato igualitario de los participantes en la investigación, sin exclusión alguna, mejora el desarrollo de esta.

Para ejecutar la buena moral, ético de investigación, se aseguró la autodeterminación e integridad y confidencialidad de semejanza de los participantes, el proceso respeta la validez de su desarrollo y se derivó de los posteriores principios éticos:

Este estudio abordó el tema de la integridad en las actividades de investigación científica y gestión en la municipalidad distrital La Esperanza. Se auscultó la importancia manteniendo integridad en todas las etapas del estudio, incluyendo la recopilación, el análisis y erudición de todos los contribuyentes y la gestión de los recursos involucrados asimismo como los casos de manipulación de datos, falsificación o suministro de información falsa garantizando la confiabilidad y exactitud de los resultados.

El actual estudio destacó la importancia de la honestidad intelectual en la investigación desarrollada en la Intendencia Distrital La Esperanza. Examinaremos cómo afecta la honestidad intelectual en los aspectos de nuestra investigación, desde la recopilación de datos hasta su análisis e interpretación. Se observó la selección de la información proporcionada y se enfatizó la necesidad de actuar con honestidad y ética en la presentación de los resultados obtenidos. Manteniendo la imparcialidad y objetividad en la investigación desde la municipalidad distrital La Esperanza. Se indago a manera de evitar conflictos, intereses, sesgos y favoritismos, resaltando las decisiones y conclusiones solo en evidencia científica. Se analizarán el trabajo y las condiciones de trabajo afectadas por la objetividad y la falta de objetividad.

Nuestra investigación destacó la importancia de la veracidad, la equidad y la capitulación de cuentas en la implementación y extensión de los resultados de la investigación científica, presentando resultados con veraces y evitar manipulaciones que puedan distorsionar la realidad, así como la responsabilidad de comunicar los hallazgos de manera precisa y comprensible de nuestra investigación ejecutada a cooperantes de la

Municipalidad Distrital la Esperanza abordando transparencia en curso de la inquisición científica, reconoció la importancia de actuar sin conflictos de intereses y de declarar y gestionar de forma ética y transparente los conflictos que se presenten. En nuestra investigación efectuada a colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza examino la autonomía acerca de los involucrados en la investigación científica. Se exploro la importancia de respetar su autonomía y asegurar el consentimiento informado de que su participación es voluntaria y libre de cualquier forma de presión o coerción, valorando el decoro y protestad de todos los individuos inmiscuidos en la investigación científica emancipado de su origen, posición social o económica, linaje, género, creencias culturales u otras características evitando cualquier forma de discriminación o trato injusto, fomentando el respeto en la investigación. Se reviso casos de violaciones a los principios de integridad humana, así como las consecuencias éticas y sociales de estas violaciones. El proyecto se centrará en cuestiones de justicia en la investigación, con énfasis en respaldar la igualdad de trato de todos los participantes sin excepción. Se discutirá la importancia de avalar la ecuanimidad de pertinencia para el óptimo desarrollo de la investigación.

Este estudio investigo propiedad intelectual de otros investigadores. Se analizo la necesidad de evitar total o parcialmente el plagio en investigaciones realizadas por otros autores. Enfatizando la importancia de la correcta identificación y citación de las fuentes utilizadas, así como el respeto por los derechos de autor. Nuestro proyecto coloco a prueba el principio de independencia de la investigación científica. Examino cómo la investigación científica debe ser independiente y libre de compromisos o conflictos de intereses. Se analizo la importancia de mantener la objetividad en las investigaciones y evitar cualquier influencia externa que pueda comprometer la integridad de los resultados.

IV. RESULTADOS

OE1: Identificar los niveles de clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023.

Tabla 1

Nivel de clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital La Esperanza - Trujillo 2023.

Variable	Nivel	fi	%
Clima Laboral	Bueno	124	93.94
	Regular	5	33.79
	Deficiente	3	2.27
	Total	132	100

Nota: Información recolectada a través del cuestionario clima laboral.

Interpretación: En la tabla 1, su valoración del clima laboral es bueno representando el 93,94%, regular el 33,79% y una puntuación mínima.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023.

Dimensiones	Nivel	fi	%
Liderazgo	Bueno	106	80.30
	Regular	23	17.42
	Deficiente	3	2.27
	Total	132	100
Motivación	Bueno	102	77.27
	Regular	27	20.45
	Deficiente	3	2.27
	Total	132	100
Comunicación	Bueno	123	93.18
	Regular	6	4.55
	Deficiente	3	2.27
	Total	132	100

Nota: Información recolectada a través del cuestionario clima laboral.

Interpretación: En la tabla 2, los encuestados afirmaron que la tasa de comunicación llegó al 93,18%, lo que se encuentra en un buen nivel.

OE 2: Identificar el nivel de eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023.

Tabla 3

Nivel de eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023.

Variable	Nivel	fi	%
Eficiencia	Bueno	99	75.0
	Regular	30	22.73
	Deficiente	3	2.27
Total		132	100

Nota: Información recolectada a través del cuestionario eficiencia.

Interpretación: En la tabla 3, se muestra que la eficiencia del 75% de los encuestados se encuentra en un nivel bueno, el 22,73% de los encuestados se encuentra en un valor normal y el resto se encuentra en magnitud deficiente.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023.

Dimensiones	Nivel	fi	%
Tiempo	Bueno	15	11.36
	Regular	75	56.82
	Deficiente	42	31.82
	Total	132	100
Gestión	Bueno	129	97.73
	Regular	1	0.76
	Deficiente	2	1.52
	Total	132	100

Nota: Información recolectada a través del cuestionario desempeño laboral.

Interpretación: En la tabla 4, los encuestados dijeron que la dimensión de gestión es la más destacada, alcanzando el 97,73%, lo que es un buen nivel. Por otro lado, la dimensión tiempo fue la más destacada con un 56,82%, indicando niveles mayores o menores con un 31,82%. Esto ilustra la situación en la que se encuentra el gobierno de la ciudad.

OE 3: Determinar la relación que existe entre las dimensiones del clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza – Trujillo 2023.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión liderazgo y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023

			Liderazgo	Eficiencia
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,438**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	132	132
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,438**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	132	132

Nota: Información procesada a través del programa SPSS v25.

Interpretación: Se encontró un temple 0.438 mediante análisis de evaluación Rho de Spearman, mostrando clasificación positiva moderada con una significancia bilateral de 0,00. Esto confirma la importancia de la relación entre las dimensiones de liderazgo y eficiencia.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión motivación y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023

			Motivación	Eficiencia
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	132	132
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	132	132

Nota: Información procesada a través del programa SPSS v25.

Interpretación: El análisis de evaluación Rho de Spearman encontró una valoración de 0,514, aduciendo una clasificación indudable moderada con una significancia sinalagmático de 0,00. sostiene una coherencia elocuente entre las dimensiones motivación y eficiencia.

Tabla 7

Correlación entre gestión de comunicación y la dimensión eficiencia, de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza Trujillo, 2023.

		Comunicación	Eficiencia
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,420**
		N	132
Eficiencia	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,420**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	132

Nota: Información procesada a través del programa SPSS v25.

Interpretación: En otras palabras, el análisis muestra que 0.420 se encuentra en la categoría moderadamente positiva entre las dimensiones de comunicación y eficiencia. Existe una relación significativa directa con una significación bilateral de 0,00.

Objetivo general: Determinar la Relación entre Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza -Trujillo, 2023.

Tabla 8

Correlación entre clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo, 2023.

			Clima laboral	Eficiencia
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	132	132
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	132	132

Nota: Información procesada a través del programa SPSS v25.

Interpretación: Existe una relación 0.561 positiva moderada, asimismo de significancia bilateral 0.00 entre las variables de clima laboral y eficiencia. Además, la relación es significativa y directa.

Contrastación de hipótesis de investigación:

Aborda la siguiente hipótesis: Presenta una relación entre las dimensiones del clima laboral y la eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023. Desde los resultados muestran que la hipótesis de la investigación es aceptada y la hipótesis nula es rechazada.

V. DISCUSIÓN

La calidad del entorno laboral y la productividad de los empleados en cualquier organización son cruciales debido a la importancia del cumplimiento y alcance de los objetivos internos. Por lo tanto, es esencial mejorar constantemente el entorno laboral para aumentar la eficiencia de los empleados. El entorno laboral es el paraje donde se llevan a cabo las acciones laborales y es decisivo para el logro de los objetivos.

Es por esta razón que es llevar esencial a cabo evaluaciones relacionadas con el ambiente laboral en el lugar de trabajo, que sin duda accede favorecer y encausar pericia y epistemología de los colaboradores con los que se ejecutará óptimamente en las misiones específicas dentro de su área de trabajo y garantiza existencia y culminación. Siendo esencial para llevar a cabo evaluaciones constantes que reflejan el ambiente laboral en el que trabajan los colaboradores y también evalúan la eficiencia individual y grupal

Para conocer las críticas de los colaboradores y desarrollar planes para mejorar y aumentar la productividad en la gestión municipal actual.

Es importante mencionar que, para obtener los resultados, se realizaron evaluaciones individuales de cada variable del estudio, lo que permitió determinar el análisis del clima laboral actual en la Municipalidad Distrital la Esperanza, el cual demostró ser bueno. Para que los colaboradores puedan cumplir con sus deberes y hacerlo con la mayor eficiencia posible. Es imprescindible distinguir similares y expresar los efectos de averiguación a la para contribuir al desarrollo del trabajo de investigación.

Se pudo determinar los factores que contribuyen a un buen clima laboral en la Municipalidad Distrital la Esperanza mediante el desarrollo directo de actividades eficientes por parte de los colaboradores. En lista a dos variables analizadas, se alcanza un enlace positivo moderado entre las variables de clima laboral y eficiencia. Además, la relación es directa y significativa.

Además, los resultados del OE1: Identificar los niveles de clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023. Se demuestra que los empleados disfrutaban de un buen ambiente laboral, con

un alto nivel del 93.9%. Esto demuestra que los colaboradores están satisfechos en sus áreas de trabajo, demostrando liderazgo, motivación y una buena comunicación entre superiores y subordinados. Mellado (2022), que buscó determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo en un establecimiento pedagógico superior técnica pública de Chaclacayo, descubrió que el ambiente laboral era elevado del 100%, lo mismo que sus dimensiones, motivación, comunicación, liderazgo y condiciones de trabajo.

Según López y Castiblanco (2021), uno de los desafíos que toda empresa debe enfrentar a nivel organizacional es crear un entorno de trabajo positivo para que todos los colaboradores se sientan cómodos y puedan realizar un alto desempeño en sus actividades. Por lo tanto, un ambiente de trabajo positivo puede mejorar el desempeño, la productividad, la lealtad, el compromiso y la eficiencia, la lealtad, el compromiso, la eficiencia y efectividad, la productividad y el desempeño laboral.

En cuanto al OE2: identificar el nivel de eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023. Se evidenció que los colaboradores son eficientes en sus labores diarias, obteniendo un nivel bueno como resultado del 75%. De tal manera, se visualiza que tienen ciertas demoras para desarrollar sus actividades en el tiempo establecido, pero como gestión los trabajadores son factores claves para la atención por eso la municipalidad brinda capacitación, verificación y monitoreo de las diligencias la cual influye para la mejora continua. Estos resultados son respaldados por Roque (2022), que tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral del personal en un centro de salud en Ayacucho, los trabajadores encuestados mostraron una eficiencia laboral buena con un 46.9%, lo que indica que la mayoría de los empleados desempeñan correctamente sus tareas, resuelven problemas, ahorran gastos y cumplen con sus deberes y responsabilidades. Además, Bolaños (2020) también señala que la eficiencia es un señalizador importante para la condición de un proceso, se refiere a la suficiencia de las personas para realizar una tarea de manera adecuada y con el mejor uso posible de los recursos disponibles, siempre buscando lograr los objetivos a un menor costo. Además,

se puede medir la eficiencia comparando las metas alcanzadas con las propuestas inicialmente, tomando en cuenta factores de costo y tiempo durante la ejecución.

Con respecto al OE3: Determinar la relación que existe entre las dimensiones del clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023. El análisis de evaluación Rho de Spearman encontró una valoración de 0,438, lo que indica una clasificación indudable moderada con una significancia bilateral de 0,00. Demostrando una relación directa entre la dimensión liderazgo y eficiencia. Por lo tanto, para Riquelme-Castañeda et al., (2020), Alega que existe la necesidad de entender el liderazgo como una herramienta beneficiosa para resolver los problemas perversos que afectan más comúnmente a las organizaciones, hoy en día desarrollar esta comprensión ayudará a las organizaciones a garantizar la supervivencia en tiempos turbulentos y la eficacia en tiempos más tranquilos.

La correlación entre sus dimensiones manifestó un valor de 0.514, resultado que refleja una idoneidad positiva moderada, además de una significancia $p=0.00$, corroborando una conexión directa entre las dimensiones ya aludidas, motivación y eficiencia. Ante esto Parrales-Reyes et al., (2020) hace mención que la motivación laboral incluye una serie de elementos que pueden ser considerados dentro de la organización, es decir, no solo pueden motivar a los empleados a través de incentivos económicos, sino también brindarles a los empleados un ambiente agradable, buena comunicación dentro de la organización, horarios de trabajo consistentes y flexibles. El objetivo es que las personas que trabajan allí se sientan cómodas y obtengan buenos resultados laborales.

La correlación entre la dimensión comunicación y eficiencia a través de la demostración no paramétrica del estadístico Rho de Spearman, se reveló una intrepidez de 0.420, efecto que manifiesta una adecuación indudable módica, además de una significancia menor a $p=0.05$, demostrando un vínculo directo entre la perspectiva comunicación y la variable eficiencia. Por último, Pineda (2020) resalta que, para implantar una dirección enérgica y eficiente de una empresa o regulación, la misiva es una herramienta vital. Es un conducto

que permite conocer los obtención, alcances o dificultades que resuelven el personal que trabajan en diferentes áreas de la empresa.

De acuerdo con el objetivo general, los resultados mostraron una conformidad de Rho Spearman de 0.561, equivalente a una correlación positiva con intensidad moderada entre las variables. Además, siendo $p = 0.00$, podemos deducir que la relación es significativa. Estos resultados son respaldados por la investigación de Herrera (2022), Analizar y determinar la relación del clima laboral en la eficiencia de los colaboradores de Caja Arequipa, hallando una correlación de Rho de Spearman de 0.887 y un alcance menor a $p = 0.00$, que concurre una conexión positiva de intensidad alta entre las variables, los autores hacen referencia de que, al no encontrarse un correcto entorno de trabajo, la capacidad de los colaboradores se ve expuesto ya que todos los factores a su alrededor influyen en su desempeño. Además, como aporte teórico Santana de León (2021), menciona que mantener la estabilidad emocional entre los diligentes de la empresa es un implemento de apoyo para lograr la eficiencia en el trabajo, un mejor desempeño, un comportamiento productivo y eficaz, permitiendo así centrarse en la productividad y el logro de objetivos. Los jefes o supervisores también son una parte importante para lograr resultados, ya que son el modelo de liderazgo, inspiran, motivan y dirigen todas las actividades, ayudan al equipo a lograr sus objetivos. Durante el proceso de desarrollo del puesto se siguen y promueven aspectos clave como el trabajo en equipo, la comunicación segura, la inteligencia emocional, el sentido de responsabilidad y la generación de confianza. Para aumentar la validez y el valor de la investigación actual, fue fundamental realizar una comparación con diversos enseñanzas e investigaciones que se enfoquen en cuestiones similares a este. Esto se hace para estatuir el impacto que tienen las inconstantes de formación en la dirección interior de las unidades productivas agrupadas, así como para comprender la relación entre los elementos de análisis y la evaluación entre ellos. De tal manera concluimos que los resultados muestran que la hipótesis de la investigación es aceptada y la presunción nula es rechazada.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación con el OE1: Determinar la relación entre clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza -Trujillo, 2023. Se concluyo, que mostraron una amplia correlación de Rho Spearman siendo 0.561, equivalente a una conformidad positiva moderada entre las variables. Además, siendo $p = 0.00$, podemos aducir que la relación es significativa. Entonces, esto demuestra que, a mejor clima laboral, mejor será la eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital La Esperanza.
2. Además, los resultados del objetivo específico 1: se concluye que el nivel del clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza -Trujillo, 2023, es del 93.9%, por lo que se evidencia que los colaboradores se encuentran satisfechos dentro de sus áreas de labor, demostrando liderazgo, motivación y una indulgente comunicación entre jefes y colaboradores.
3. En cuanto se hace mención al objetivo específico 2: se concluye que el nivel eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza -Trujillo, 2023. se obtuvo como hallazgos que el 75% de los colaboradores son eficientes en sus labores diarias y que son factores claves para la atención.
4. Con respecto al objetivo específico 3, la correlación entre la dimensión liderazgo y eficiencia a través de la probanza no paramétrica del estadístico Rho de Spearman mostró un valor de 0.438, resultado que reflejo una correlación positiva moderada, además de una significancia menor a $p=0.05$, demostrando un lazo directo entre la dimensión y la variable. En cuanto a la correlación entre la dimensión motivación y eficiencia, refirió un valor de 0.514, resultado que evidencia una adecuación positiva moderada, además de una significancia $p=0.00$, corroborando una relación directa. Por último, la correlación entre la dimensión comunicación y eficiencia, reveló un valor de 0.420, resultado que manifiesta una correlación positiva moderada, además de una

significancia menor a $p=0.05$, demostrando una relación directa. Por lo que se admite la posibilidad de investigación: Existe relación entre las dimensiones del clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza – Trujillo, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

- A manera general se recomienda a los directivos y responsables de Municipalidad Distrital la Esperanza – Trujillo, 2023. Tomar en consideración la relación del clima laboral hacia la eficiencia de sus colaboradores esto con la finalidad de implementar estrategias que permitan desarrollar y crear un adecuado ambiente de trabajo en la empresa, que logre seguir manteniendo un buen nivel de satisfacción en los colaboradores y esto se vea reflejado en su eficiencia laboral.
- Seguir fomentando el trabajo en equipo, de esta manera se optimizará un buen clima laboral y se dará una mayor comunicación entre los colaboradores desarrollando una mayor eficiencia en el trabajo.
- Todos los colaboradores deben de estar aptos a cualquier cambio salir de su zona de confort para iniciar nuevos cambios y desarrollar cualquier actividad sin dificultad alguna, lo cual le permitirá que un futuro sea promovido en beneficio de ellos mismos y de la institución.
- El jefe de recursos humanos debe de buscar promover el fortalecimiento del conocimiento de cada colaborador para mejorar su liderazgo dentro de la institución.
- Finalmente es de vital importancia que a los directivos y personal responsable del control y seguimiento de la eficiencia de los colaboradores deben tomar en consideración que el clima laboral es uno de los aspectos que incide de manera específica en el nivel de eficiencia por ello es importante recomendar la implementación de un buzón de sugerencias interno con la finalidad de conocer las necesidades y requerimientos de los colaboradores para lograr obtener un clima laboral acorde a sus necesidades.

REFERENCIAS

- Abrahán, V. (2020). Análisis estadístico de la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral: un estudio de caso de las agencias gubernamentales en el estado de Coahuila, México. <https://doaj.org/article/28be680005f542118203505182bb5a1a>
- Acevedo, R. (2018). evaluación de la eficiencia relativa de los grupos de investigación de las facultades de ingeniería de la universidad industrial de santander, mediante el análisis envolvente de datos (dea), y su posterior clasificación. <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2018/172918.pdf>
- Amaranto, E. (2021). Capital humano y eficiencia laboral en la empresa de Calzado Sumlay 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87438>
- Andrade (2022). Gestión de talento humano para la eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos. Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigation, ISSN 2528-8083, Vol. 7, Nº. 1, 2022, Pags. 1-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=8429006>
- Aragón- Alvarado, P. (2019). Endomarketing y clima laboral en restaurantes. <http://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/261>
- Arizaga, E. (2020). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito de Salud, Durán, Ecuador. [Tesis de pregrado] Universidad Estatal de Milagro.
- Bolaños Cerón, Ángela D. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. <https://doi.org/10.31948/BIUMAR4-1-art11>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez. (febrero de 2020).
- Calderón, Y. E. (2020). Eficiencia y productividad de las empresas del sector combustibles y lubricantes en Colombia, en el período 2016 - 2018. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/11684>.
- Casa Verde, S. M. (2019). determinar el clima laboral del personal de la Institución Educativa Selmira de Varona en Piura en 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/10179>

- Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Cochachin Yauri, T. S., & López Guerrero, K. Y. (2019). Eficiencia productiva e inversión pública en las municipalidades provinciales del departamento de Ancash, 2017. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3568>
Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
Empresa de Servicio. Información Tecnológica, 31(1), 141-148.
- Ferrer Cruz, E. M. (2019). Propuesta de aplicación de Lean Manufacturing para mejorar la eficiencia en la gestión de despacho de una empresa comercializadora de productos eléctricos. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2789>
- Galeano Avendaño, R y Cadavid Hincapié, T. (2021). Metodología para la medición de la eficiencia en instituciones prestadoras de servicios de salud-IPS. Universidad Santo Tomás. <http://hdl.handle.net/11634/38783>
- Gardini Tuesta, K. A., & Sangama Urrelo, A. M. (2019). Gestión gerencial y su relación con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39907>
- González Rueda, N. D. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44451>
- Herrera, F. J. (2022). Clima laboral y eficiencia del colaborador de Caja Arequipa, agencia Espinar, Cusco 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104666/Herrera_FJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Juan (2021) Análisis de la eficiencia de los centros especiales de empleo en Galicia visión económico-financiera y social. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=291376>
- López Sánchez, N. M. & Castiblanco Melo, K. A. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S. Revista Chilena de Economía y Sociedad, 15(1), 79-91. <https://rches.utem.cl/wp->

content/uploads/sites/8/2022/01/revista-chilena-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf

- Manuel-Fernández, M. (2020). Role of Empowerment and Identification with work Teams in Innovation Climate. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200302>
- Maquera, M. J. (2018). Clima Institucional y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28687>
- María Isabel, S. (2021). Clima Laboral: El Impacto del Liderazgo en el Desempeño y Efectividad de los Asociados en Entidades Públicas y Privadas en Chitierre, Provincia de Herrera, República de Panamá. <https://doaj.org/article/b6eaf3f2886a4625a8bd91cf0bd3c2f5>
- Martínez, S. I. (2021). Diseño de un sistema de evaluación de la eficiencia del abastecimiento del Patronato Hospital Santo Tomás de Panamá. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PA_5bcdab2c72f3eaa34fda1d85680be35a
- Mazorca (2021). Universidad de Buenos Aires Facultad de Ciencias Económicas Escuela de Estudios de Posgrado. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1985_MarzoccaJP.pdf
- Mellado Baca, I. (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mescua, N. (2018). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Oficina De Asuntos Académicos De La Universidad Nacional De San Martín, Año 2017. UCV, Escuela de Posgrado. Tarapoto: Escuela de Posgrado UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31615>

- Montalvo, D. (2019). Elaboración de una propuesta de mejora del clima organizacional en el centro médico virgen del Carmen 2021-2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12892/419>
- Navarro Sánchez, W. A. (2022). Competencias digitales y eficiencia laboral de los trabajadores de salud de una Microred en Apurímac – Perú, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96885>
- Neira, N. (2019). Clima laboral en la empresa Consenor” tiene como objetivo mejorar el clima laboral de la empresa Consenor ubicada en Chiclayo <http://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/266>
- NU. CEPAL (2020) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Los salarios reales durante la pandemia: evolución y desafíos <https://www.cepal.org/es/comunicados/un-nuevo-informe-conjunto-cepaloit-indican-que-la-recuperacion-empleo-ha-sido-lenta>
- NU. CEPAL(2020) OITCoyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19) <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45557-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-tiempos-pandemia-desafios-frente>
- Ordoñez, J., Pérez, A., y Pulido, A., (2020). Seminario de investigación, especialización. Diseño de un instrumento de verificación de la mejora del clima organizacional de las universidades a través de la modalidad del teletrabajo: un caso comparativo de dos universidades en la ciudad de Bogotá, Colombia. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9925/PerezLizeth2020.pdf>
- Parrales-Reyes, J. E., Villao-Reyes, J. M., & Pisco-Suarez, G. E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. Dominio De Las Ciencias, 8(1), 177–186. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>
- Patricia, Q. (2022). Clima Laboral: Factores del Desempeño Laboral en el Departamento de Finanzas, Universidad Tecnológica de Manabí. <https://doaj.org/article/57a0ce0e06a24e4da636f0476d91c125>

- Pedraza Norma, A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Perea Padilla, J. C. (2021). Comportamiento de la eficiencia de las entidades bancarias colombianas comprendida en el periodo 2015 al 2020. <http://hdl.handle.net/10726/4368>
- Pineda Henao, A. E. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 9-25.
- Pino, C.G. (2018). Clima Organizacional Y Productividad Laboral En La Sede Administrativa De La Red Asistencial Moquegua. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31293>
por Procesos en la Municipalidad Distrital de Los Olivos - 2018. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4550>
- Reneclé, M., Gracia, F. J., Tomas, I., and Peiró, J. M. (2020). Developing Mindful Organizing in Teams: A Participation Climate is not Enough, Teams Need to Feel Safe to Challenge their Leaders. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(3), 181 - 193. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a18>
Vilas-Boas, M. (2019). Relationship between the Perception of Organizational Culture and Ethical Climate and the Perception of Workplace Bullying, *12(2)*, 103–125.
- Riquelme-Castañeda, Jaime A., Pedraja-Rejas, Liliana M., & Vega-Massó, Roberto A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Rivoín Lostaunau, J. I. (2021). Gestión administrativa y eficiencia presupuestaria en la Empresa Tasa, Chimbote 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70037>

- Romero (2021) Eficiencia y calidad de servicio del trabajo remoto de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa -2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84784>
- Rosario Puertas, H. (2022). ¿Cómo puede contribuir la tecnología a la creación de un ambiente de trabajo acorde a una cultura de paz? <https://doaj.org/article/ed6e87448d034e5c971ea0471b9a6e90>
- Ruiz Díaz Morales, Daniela. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 17(2), 245-256. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Salih(2019)The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Business Performance<https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- Salvatierra González, A. M. (2021). Relación entre la eficiencia y el desempeño financiero de las aseguradoras de la Alianza del Pacífico. <http://hdl.handle.net/10757/658330>
- Sánchez Pérez, F. R. (2022). Clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores home office, Lima2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109570>
- Santana De León, M. I. (2021). Clima laboral: influencia del liderazgo en el desempeño y eficiencia de los colaboradores en entidades públicas y privadas en la ciudad de Chitré, provincia de Herrera, República de Panamá. Visión Antataura, 5(2), 97-114. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/225/2253026007/>
- Vásquez, M. (2018). Holguín Construcción UEB Análisis de Fluctuación Laboral. El propósito de este estudio fue realizar un diagnóstico para determinar las causas de las fluctuaciones laborales y desarrollar estrategias para prevenirlas. <http://repositorio.uho.edu.cu/jspui/handle/uho/5320>
- Velásquez Vera, M. L., García Mero, J. M., Rodríguez Pinargote, G. K., & González Bravo, M. M. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón

Tosagua. Uniandes Episteme. Revista De Ciencia, Tecnología E Innovación., 5(3), 249–262. Recuperado a partir de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1039>

Wasinski, P. (2021). La influencia de la cultura organizacional y el clima laboral en la creatividad e innovación de las personas y el aporte de las Neurociencias. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2036_WasinskiPA.pdf

Zans Loayza, E. (2022). Perfil del puesto y eficiencia de los servidores en un municipio del Cusco, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102627>

Zárate, S. (2019). Clima laboral y su efecto en el desempeño laboral de los trabajadores (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/15184>

Zuluaga Ortiz, R. A. (2021). Estimación de la eficiencia en los procesos educativos. https://utb.alma.exlibrisgroup.com/view/delivery/57UTB_INST/99583129605731

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala
Clima laboral	Espinosa, CPFrie, (2020). Afirma que el ambiente de laboral determina las características del lugar de trabajo, reflejando la percepción de los empleados e influyendo en su comportamiento.	Conjunto de condiciones y actividades cotidianas diarias que ocurren dentro de organización directamente relacionadas con la satisfacción de los empleados con su ambiente de trabajo.	Liderazgo	Esfuerzo Resultados	Ordinal
			Motivación	Número de días trabajando Numero de ausencias	Ordinal
			Comunicación	Número de correos enviados	Ordinal
Eficiencia	Según Idalberto Chiavenato, plantea que eficiencia "significa el uso correcto de los recursos disponibles (medios de producción).	Capacidad de perfeccionar el uso de los medios y periodo empleado.	Tiempo	Atención	Ordinal
			Gestión	Planificación Control Organización Dirección	Ordinal

Anexo 2. Tabla de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	PROBLACIÓN
¿Qué relación existe entre Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza – Trujillo, 2023?	H1: Existe relación entre los niveles del clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza – Trujillo 2023. Como suposición nula Ho: No existe relación entre los niveles del clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la municipalidad distrital la esperanza – Trujillo 2023.	General: ¿Determinar la Relación del Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza – Trujillo, 2023.? Específicos: Identificar los niveles de clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023. Identificar el nivel de eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023. Determinar la relación que existe entre las dimensiones del clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023.	INDEPENDIENTE Clima laboral DEPENDIENTE Eficiencia	TIPO: Cuantitativo NIVEL: Descriptiva correlacional DISEÑO: No experimental TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario.	POBLACIÓN : Todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023. MUESTRA: 132 colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza-Trujillo 2023.

Anexo 3. Autorización de la organización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SOLICITO AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

SEÑOR: Sánchez Ruiz Wilmer alcalde Distrital De La Esperanza, reciba usted nuestro cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítanos exponerle lo siguiente.

Yo Banner Hernán Díaz Alva con DNI: 75420906 Y mi compañera Leticia Esperanza Ponciano Diaz con DNI 70347877, estudiantes del IX ciclo de la carrera profesional de ADMINISTRACION, UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – TRUJILLO. Por motivos académicos, en el curso de desarrollo de investigación es necesario el desarrollo de la presente investigación referente al presente tema "Relación Del Clima Laboral Y Eficiencia De Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza - Trujillo 2023". Siendo requisito indispensable para la aprobación del curso.

Por tal motivo, nos dirigimos a usted como representante legal de la presente institución del estado tomada en cuenta en nuestro estudio. Para lo cual nos autorice realizar la actividad antes mencionada.

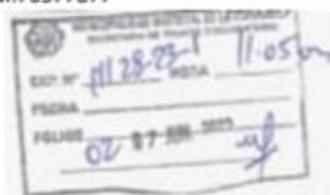
Por tanto, agradeceremos a usted acceda a nuestra solicitud. Teniendo en cuenta que dicho desarrollo de la investigación será beneficiosa para la institución como para futuros estudiantes que requieran estudiar este tema.

BANNER HERNAN DIAZ ALVA

DNI : 75420906

LETICIA ESPERANZA PONCIANO DIAZ

DNI:70377877





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA
CREADO EL 29 DE ENERO DE 1965 - LEY N° 15418
Jr. C.M Alvear N°999 - Teléfono: 272478 - 483330 - 272345 - 271744
TRUJILLO – PERÚ

"Año de la Unidad, la Paz y del Desarrollo"

AUTORIZACIÓN

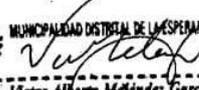
EL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, que suscribe;

AUTORIZA:

Al SR BANNER HERNÁN DIAZ ALVA identificado con DNI:75420906, Y la SR TA.LETICIA ESPERANZA PONCIANO DIAZ con DNI:70347877 estudiantes del IX ciclo de la carrera profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo-Trujillo, para visitar a los trabajadores dentro de las instalaciones del local Palacio Municipal para realizar su trabajo de investigación referente al tema de estudio: "RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y EFICIENCIA DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA ESPERANZA 2023", las mismas que lo realizará los días de lunes a viernes; en el horario coordinado con el área. Se expide la presente AUTORIZACIÓN, a solicitud de los interesados para que se les brinde las facilidades del caso, de acuerdo al expediente administrativo N0011128-2023-1.

La Esperanza, 05 de junio 2023.

VAMG/awcg
C.c. Archivo

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

Abog. Victor Alberto Méndez García
GERENTE RECURSOS HUMANOS

Anexo 4. Consentimiento informado e instrumentos de recolección de datos

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación:

Relación del Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza - Trujillo 2023.

Investigador (a) (es):

Díaz Alva Banner Hernán (ORCID: 0000-0001-6683-193X)

Ponciano Díaz Leticia Esperanza (ORCID: 0000-0002-7672-8984)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación del Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza - Trujillo 2023.”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza - Trujillo 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso De La Municipalidad Distrital la Esperanza.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre Relación del Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza - Trujillo 2023.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Relación del Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza - Trujillo 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos de modalidad presencial y se realizará Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [Diaz Alva Banner Hernán_Bdiazl@ucvvirtual.edu.pe y Ponciano Diaz Leticia Esperanza Lponciano@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mg. Pinglo Bazán, Miguel Elías mpinglo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google]. Obligatorio a partir de los 18 años*

	LIDERAZGO	1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Se siente comprometido con su trabajo?					
2	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos?					
3	¿En la institución se afrontan y se superan obstáculos?					
4	¿Intenta organizar un grupo para trabajar juntos?					
5	¿Sus compañeros lo eligen como jefe para liderar un grupo?					
	MOTIVACIÓN					
6	¿La municipalidad cuenta con la infraestructura adecuada para efectuar las labores de trabajo?					
7	¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores?					
8	¿El sueldo que percibes es adecuado, brindándole oportunidad de crecimiento profesional?					
	COMUNICACIÓN					
9	¿Considera usted que a través de la comunicación en el ambiente de trabajo le permite ampliar sus conocimientos?					
10	¿Los compañeros de trabajo comparten entre sí?					

11	¿Los trabajadores mantienen una comunicación fluida para el logro de objetivos?					
	TIEMPO					
12	¿Desarrolla su trabajo en el mínimo tiempo posible haciéndolo con un resultado óptimo?					
13	¿Presentas ausencias en el trabajo durante la semana?					
	GESTIÓN					
14	¿Cada empleado se considera un factor clave para brindar una atención óptima en la municipalidad?					
15	¿En la municipalidad existe mejora continua de los métodos de trabajo?					
16	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar en el trabajo?					
17	¿Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse?					
18	¿Se dispone un sistema de seguimiento y control de las actividades?					

Anexo 5: Fichas de Validación firmadas

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación del Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza – Trujillo 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la Administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez



Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS A. CEDRÓN MEDINA
Grado profesional:	Maestría (Doctor)
Área de formación académica:	Clínica (Social ()) Educativa (Orga X) nizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

1. **Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Díaz Alva Banner Hernán, Ponciano Díaz Leticia Esperanza
Procedencia:	Adaptación de otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	(Municipalidad Distrital La Esperanza 2023)
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La primera variable Clima laboral contiene tres dimensiones, de Liderazgo, Motivación y Comunicación indicadores y cinco Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene una dimensión, de eficiencia dos indicadores y cinco Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

1. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Laboral

Definición conceptual: Espinosa, CPFrie, (2020). Afirma que el ambiente de laboral determina las características del lugar de trabajo, reflejando la percepción de los empleados e influyendo en su comportamiento.

- **Variable 2:** Eficiencia

Definición conceptual: Según Idalberto Chiavenato, plantea que eficiencia significa el uso correcto de los recursos disponibles (medios de producción).



Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	Comunicación	Robbins, S.P(2018) La comunicación es la transferencia y comprensión de significados.
	Liderazgo	Según Robbins y Coulter (2000), “Liderazgo: Capacidad de influir sobre un grupo afín de encauzarlo hacia el logro de sus metas”, también definen “Lideres: Personas que tienen la capacidad de influir en otros y que poseen autoridad administrativa”.
	Motivación	Peña y Villón (2018) Define que la motivación laboral puede entenderse como el resultado de la interrelación de estímulos entre los individuos y las organizaciones con el fin de crear elementos que impulsen y animen a los empleados a alcanzar sus metas.
Eficiencia	Gestión	Willermo, G (2020) La gestión es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo.
	Tiempo	Sociedad Química Estadounidense (2018)Se entiende como una división adecuada del tiempo de trabajo Una persona está en las diferentes tareas que tiene que emprender. gestión del tiempo.

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le

presento el cuestionario “Relación del Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza” elaborado por Diaz Alva Banner Hernán y Ponciano Diaz Leticia Esperanza en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

brinde *Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: (Clima Laboral)

· Primera dimensión: (Clima Laboral)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
(Comunicación)	1	3	3	3	
	2	3	3	3	
	3	3	3	3	

	4	3	3	3	
	5	3	3	3	
(Liderazgo)	6	3	3	3	
	7	3	3	3	
	8	3	3	3	
	9	3	3	3	
(Motivación)	10	3	3	3	
	11	3	3	3	

Segunda dimensión: (Eficiencia)

Indicadores	tem	Clari dad	C oherenc ia	F elevanc ia	Observac iones
(Gestión)	2	3	3	3	
	3	3	3	3	
(Tiempo)	4	3	3	3	
	5	3	3	3	
	6	3	3	3	
	7	3	3	3	
	8	3	3	3	



Mg. Carlos A. Cedrón Medina

DNI N° 18070929

Pd.: el presente formato debe
tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre
otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Relación del Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza – Trujillo 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la Administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos

generales del juez



Nombres y Apellidos del juez:	José A. Guevara Ramírez
Grado profesional:	Ma [estría (doctor)

Área de formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional () X
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Díaz Alva Banner Hernán, Ponciano Díaz Leticia Esperanza
Procedencia:	Adaptación de otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	(Municipalidad Distrital La Esperanza 2023)

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>-La primera variable Clima laboral contiene tres dimensiones, de Liderazgo, Motivación y Comunicación indicadores y cinco Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>- La segunda variable contiene una dimensión, de eficiencia dos indicadores y cinco Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>
----------------	--

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Laboral

Definición conceptual: Espinosa, CPFrie, (2020). Afirma que el ambiente de laboral determina las características del lugar de trabajo, reflejando la percepción de los empleados e influyendo en su comportamiento.

- **Variable 2:** Eficiencia

Definición conceptual: Según Idalberto Chiavenato, plantea que eficiencia significa el uso correcto de los recursos disponibles (medios de producción).



Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	Comunicación	Robbins,S.P(2018) La comunicación es la transferencia y comprensión de significados.
	Liderazgo	Según Robbins y Coulter (2000), "Liderazgo: Capacidad de influir sobre un grupo afin de encauzarlo hacia el logro de sus metas", también definen "Lideres: Personas que tienen la capacidad de influir en otros y que poseen autoridad

		administrativa”.
	Motivación	Peña y Villón (2018) Define que la motivación laboral puede entenderse como el resultado de la interrelación de estímulos entre los individuos y las organizaciones con el fin de crear elementos que impulsen y animen a los empleados a alcanzar sus metas.
Eficiencia	Gestión	Willermo,G (2020) La gestión es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo.
	Tiempo	Sociedad Química Estadounidense (2018) Se entiende como una división adecuada del tiempo de trabajo Una persona está en las diferentes tareas que tiene que emprender. gestión del tiempo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Relación del clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza ” elaborado por Diaz Alva Banner Hernán y Ponciano Diaz Leticia Esperanza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

brinde

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos

sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: (Clima Laboral)

· Primera dimensión: (Clima Laboral)

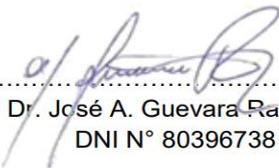
Indicadores	Ítem	Valorada	Coherencia	Relevancia	Observaciones
(Comunicación)	1		4	4	
	2		4	4	
	3		4	4	
	4		4	4	
	5		4	4	

(Liderazgo)	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
(Motivación)	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	

Segunda dimensión: (Eficiencia)

Indicadores	tem	lari dad	oherenci a	R elevanci a	Observac iones
(Gestión)	2	4	4	4	

	3	4	4	4	
(Tiempo)	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	



 Dr. José A. Guevara Ramírez
 DNI N° 80396738

Pd.: el presente formato debe
tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986)

(citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre

otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Relación del Clima laboral y Eficiencia de los Colaboradores De La Municipalidad Distrital La Esperanza – Trujillo 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la Administración. Agradecemos su valiosa colaboración.



1. Datos

generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Hugo Manuel Cervantes Mendoza
Grado profesional:	[Maestría (doctor)
Área de formación académica:	Clínica (ocial () Edu Orga X cativa (nizational ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración

Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Díaz Alva Banner Hernán, Ponciano Díaz Leticia Esperanza
Procedencia:	Adaptación de otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	(Municipalidad Distrital la Esperanza 2023)
Significación:	Está compuesta por dos variables: -La primera variable Clima laboral contiene tres dimensiones, de Liderazgo, Motivación y Comunicación indicadores y cinco Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene una dimensión, de eficiencia dos indicadores y cinco Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Laboral
Definición conceptual: Espinosa, CPFrie, (2020). Afirma que el ambiente de laboral determina las características del lugar de trabajo, reflejando la percepción de los empleados e influyendo en su comportamiento.

- **Variable 2:** Eficiencia
Definición conceptual: Según Idalberto Chiavenato, plantea que eficiencia significa el uso correcto de los recursos disponibles (medios de producción).



Variabl e	Dimensi ones	Definición
Clima laboral	Comunicación	Robbins,S.P(2018) La comunicación es la transferencia y comprensión de significados.
	Liderazgo	Según Robbins y Coulter (2000), “Liderazgo: Capacidad de influir sobre un grupo afin de encauzarlo hacia el logro de sus metas”, también definen “Lideres: Personas que tienen la capacidad de influir en otros y que poseen autoridad administrativa”.
	Motivación	Peña y Villón (2018) Define que la motivación laboral puede entenderse como el resultado de la interrelación de estímulos entre los individuos y las organizaciones

		con el fin de crear elementos que impulsen y animen a los empleados a alcanzar sus metas.
ia	Gestión	Willermo, G (2020) La gestión es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo.
	Tiempo	Sociedad Química Estadounidense (2018)Se entiende como una división adecuada del tiempo de trabajo Una persona está en las diferentes tareas que tiene que emprender. gestión del tiempo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Relación del clima laboral y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital la Esperanza” elaborado por Diaz Alva Banner Hernán y Ponciano Diaz Leticia Esperanza en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

brinde *Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: (Clima Laboral)

· Primera dimensión: (Clima Laboral)

Indicadores	tem	laridad ad	oher enci a	Rel evancia	Observa ciones
(Comunicación)	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
(Liderazgo)	6	4	4	4	
	7	4	4	4	

	8	4	4	4	
(Motivación)	9		4	4	
		4			
	0	4	4	4	
	1	4	4	4	

Segunda dimensión: (Eficiencia)

Indicadores	tem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
(Gestión)	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
(Tiempo)	4	4	4	4	

	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	



(Mg, Hugo Manuel Cervantes Mendoza)

DNI N° 41034487

Pd.: el presente formato debe
tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre
otra bibliografía.

Anexo 6. Determinación del tamaño de muestra

Tamaño de muestra: **132**

Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

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

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

Anexo 7. Determinación de la confiabilidad de los instrumentos

CLIMA LABORAL Y EFICIENCIA																				Total			
N° Encuestas Piloto	Preguntas/Items																		Sum fila (t)				
	LIDERAZGO					MOTIVACION					COMUNICACION				TIEMPO					GESTION			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18					
1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	1	5	5	5	5	5			
2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4			
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	3	4	4	4			
4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	2	4	4			
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5			
6	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	4	5	5			
7	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	1	4	5	4	4	4	5			
8	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5			
9	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5			
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	5	5	4	5	5	5			
11	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5	3	5	5	5			
12	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5			
13	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5			
14	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5			
15	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5			
16	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	4	5			
17	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5			
18	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5			
19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5			
20	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5			
21	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5			
22	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5			
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	4	4	5	5	4	5			
24	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	1	5	4	4	5			
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5			
26	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5			
27	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	4	5	4	5	4	5	4			
28	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	4	5	4	4	4	5			
29	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1	5	5	4	5	4	4	5			
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5			
PROMEDIO	4.70	4.77	4.37	4.47	4.23	4.37	4.50	4.43	4.33	4.50	4.37	4.60	1.43	4.40	4.60	4.60	4.47	4.67	4.67	Varianza Total			
DESVEST S	0.79	0.77	0.89	0.82	0.86	0.85	0.82	0.90	0.88	0.86	0.93	0.81	0.73	0.89	0.81	1.07	0.97	0.48	0.48	Columnas			
VARIANZA por ítem	0.63	0.60	0.79	0.67	0.74	0.72	0.67	0.81	0.78	0.74	0.86	0.66	0.53	0.80	0.66	1.14	0.95	0.23	0.23	Varianzas total de ítems S _r ²			
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _r ²	12.99																		115.97				

N° ítems: K= 18
reemplazando:

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

$\alpha = 0.940$

Muy Baja 0 0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error).
Baja Regular Aceptable Elevada 1 100% de confiabilidad en la medición (no hay error).

Alfa de Cronbach general de 132 encuestados

N° ítems: K=	18
Reemplazando:	
$\alpha =$	0.905
<p>Muy Baja 0 0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error). Baja Regular Aceptable Elevada 1 100% de confiabilidad en la medición (no hay error).</p>	

Anexo 8. Evidencia de aplicación de cuestionarios

①

N°	LIDERAZGO	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 AVECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
1	¿Se siente comprometido con su trabajo?					X
2	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos ?					X
3	¿En la institución se afrontan y se superan obstáculos ?					X
4	¿Intenta organizar un grupo para trabajar juntos?				X	
5	¿Sus compañeros lo eligen como jefe para liderar un grupo?				X	
MOTIVACION						
6	¿La municipalidad cuenta con la infraestructura adecuada para efectuar las labores de trabajo?				X	
7	¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores ?					X
8	¿ El sueldo que percibes es adecuado ,brindándole oportunidad de crecimiento profesional ?				X	
COMUNICACION						
9	¿ Considera usted que atreves de la comunicación en el ambiente de trabajo le permite ampliar sus conocimientos ?				X	
10	¿Los compañeros de trabajo comparten entre si ?					X
11	¿Los trabajadores mantienen una comunicación fluida para el logro de objetivos?				X	
TIEMPO						
12	¿Desarrolla su trabajo en el mínimo tiempo posible haciéndolo con un resultado optimo?				X	
13	¿presentas ausencias en el trabajo durante la semana?	X				

U

GESTION						
14	¿ Cada empleado se considera un factor clave para brindar una atención optima en la municipalidad ?					X
15	¿En la municipalidad existe mejora continua de los métodos de trabajo ?					X
16	¿ Se recibe la preparación necesaria para realizar en el trabajo ?					X
17	¿Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse?					X
18	¿ Se dispone un sistema de seguimiento y control de las actividades ?					X

(2)

N°	LIDERAZGO	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 AVECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
1	¿Se siente comprometido con su trabajo?				X	
2	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos ?			X		
3	¿En la institución se afrontan y se superan obstáculos ?				X	
4	¿Intenta organizar un grupo para trabajar juntos?				X	
5	¿Sus compañeros lo eligen como jefe para liderar un grupo?				X	
MOTIVACION						
6	¿La municipalidad cuenta con la infraestructura adecuada para efectuar las labores de trabajo?				X	
7	¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores ?				X	
8	¿ El sueldo que percibes es adecuado ,brindándole oportunidad de crecimiento profesional ?				X	
COMUNICACION						
9	¿ Considera usted que atreves de la comunicación en el ambiente de trabajo le permite ampliar sus conocimientos ?					X
10	¿Los compañeros de trabajo comparten entre si ?			X		
11	¿Los trabajadores mantienen una comunicación fluida para el logro de objetivos?				X	
TIEMPO						
12	¿Desarrolla su trabajo en el mínimo tiempo posible haciéndolo con un resultado optimo?					X
13	¿presentas ausencias en el trabajo durante la semana?	X				

GESTION						
					X	
14	¿ Cada empleado se considera un factor clave para brindar una atención optima en la municipalidad ?				X	
15	¿En la municipalidad existe mejora continua de los métodos de trabajo ?				X	
16	¿ Se recibe la preparación necesaria para realizar en el trabajo ?				X	
17	¿Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse?				X	
18	¿ Se dispone un sistema de seguimiento y control de las actividades ?				X	

N°	LIDERAZGO	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 AVECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
1	¿Se siente comprometido con su trabajo?					X
2	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos?					X
3	¿En la institución se afrontan y se superan obstáculos?					X
4	¿Intenta organizar un grupo para trabajar juntos?				X	
5	¿Sus compañeros lo eligen como jefe para liderar un grupo?				X	
MOTIVACION						
6	¿La municipalidad cuenta con la infraestructura adecuada para efectuar las labores de trabajo?				X	X
7	¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores?				X	X
8	¿El sueldo que percibes es adecuado, brindándole oportunidad de crecimiento profesional?				X	X
COMUNICACION						
9	¿Considera usted que atreves de la comunicación en el ambiente de trabajo le permite ampliar sus conocimientos?				X	
10	¿Los compañeros de trabajo comparten entre sí?				X	
11	¿Los trabajadores mantienen una comunicación fluida para el logro de objetivos?					X
TIEMPO						
12	¿Desarrolla su trabajo en el mínimo tiempo posible haciéndolo con un resultado óptimo?					X
13	¿Presentas ausencias en el trabajo durante la semana?	X				

3

GESTION						
14	¿ Cada empleado se considera un factor clave para brindar una atención optima en la municipalidad ?					X
15	¿En la municipalidad existe mejora continua de los métodos de trabajo ?					X
16	¿ Se recibe la preparación necesaria para realizar en el trabajo ?			X		
17	¿Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse?				X	
18	¿ Se dispone un sistema de seguimiento y control de las actividades ?				X	

(4)

N°	LIDERAZGO	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 AVECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
1	¿Se siente comprometido con su trabajo?					X
2	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos?					X
3	¿En la institución se afrontan y se superan obstáculos?			X		
4	¿Intenta organizar un grupo para trabajar juntos?				X	
5	¿Sus compañeros lo eligen como jefe para liderar un grupo?					X
MOTIVACION						
6	¿La municipalidad cuenta con la infraestructura adecuada para efectuar las labores de trabajo?				X	
7	¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores?					X
8	¿El sueldo que percibes es adecuado brindándole oportunidad de crecimiento profesional?					X
COMUNICACION						
9	¿Considera usted que a través de la comunicación en el ambiente de trabajo le permite ampliar sus conocimientos?				X	
10	¿Los compañeros de trabajo comparten entre sí?				X	
11	¿Los trabajadores mantienen una comunicación fluida para el logro de objetivos?			X		
TIEMPO						
12	¿Desarrolla su trabajo en el mínimo tiempo posible haciéndolo con un resultado óptimo?					X 7/10
13	¿Presentas ausencias en el trabajo durante la semana?			X		

4

GESTION					
14	¿ Cada empleado se considera un factor clave para brindar una atención optima en la municipalidad ?				X
15	¿En la municipalidad existe mejora continua de los métodos de trabajo ?			X	
16	¿ Se recibe la preparación necesaria para realizar en el trabajo ?				X
17	¿Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse?		X		
18	¿ Se dispone un sistema de seguimiento y control de las actividades ?			X	

N°	LIDERAZGO	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 AVECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
1	¿Se siente comprometido con su trabajo?					X
2	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos ?					X
3	¿En la institución se afrontan y se superan obstáculos ?					X
4	¿Intenta organizar un grupo para trabajar juntos?					X
5	¿Sus compañeros lo eligen como jefe para liderar un grupo?				X	
MOTIVACION						
6	¿La municipalidad cuenta con la infraestructura adecuada para efectuar las labores de trabajo?				X	
7	¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores ?					X
8	¿ El sueldo que percibes es adecuado ,brindándole oportunidad de crecimiento profesional ?					X
COMUNICACION						
9	¿ Considera usted que atreves de la comunicación en el ambiente de trabajo le permite ampliar sus conocimientos ?				X	
10	¿Los compañeros de trabajo comparten entre si ?			X		
11	¿Los trabajadores mantienen una comunicación fluida para el logro de objetivos?					X
TIEMPO						
12	¿Desarrolla su trabajo en el mínimo tiempo posible haciéndolo con un resultado optimo?				X	
13	¿presentas ausencias en el trabajo durante la semana?	X				

5

GESTION					
14	¿ Cada empleado se considera un factor clave para brindar una atención optima en la municipalidad ?			X	
15	¿En la municipalidad existe mejora continua de los métodos de trabajo ?				X
16	¿ Se recibe la preparación necesaria para realizar en el trabajo ?				X
17	¿Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse?				X
18	¿ Se dispone un sistema de seguimiento y control de las actividades ?				X

Anexo 9. Ficha técnica de los instrumentos de habilidades sociales

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autores: Diaz Alva Banner Hernán y Ponciano Diaz Leticia Esperanza

Ámbito de aplicación: Municipalidad Distrital la Esperanza

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 10 minutos.

Administración: Directa e individual

Significación: Clima Laboral

Dimensiones: Comunicación, Liderazgo, Motivación.

Evaluación: Con escala de Likert:

1.NUNCA 2. CASI NUNCA 3. AVECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y EFICIENCIA DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA ESPERANZA – TRUJILLO 2023.

TÉCNICA	ENCUESTA
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
AUTORES	Diaz Alva Banner Hernán y Ponciano Diaz Leticia Esperanza
ADAPTADO POR	PROPIO
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Distrito La Esperanza
TIEMPO DE APLICACIÓN	10 minutos
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Directa e individual
SIGNIFICACIÓN	Clima Laboral
DIMENSIONES	Comunicación, Liderazgo, Motivación.
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: 1.NUNCA; 2. CASI NUNCA; 3. AVECES; 4. CASI SIEMPRE ;5. SIEMPRE

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autores: Diaz Alva Banner Hernán y Ponciano Diaz Leticia Esperanza

Ámbito de aplicación: Municipalidad Distrital la Esperanza

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 10 minutos.

Administración: Directa e individual

Significación: Eficiencia

Dimensiones: Gestión y Tiempo

Evaluación: Con escala de Likert:

1.NUNCA 2. CASI NUNCA 3. AVECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y EFICIENCIA DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA ESPERANZA – TRUJILLO 2023.

TÉCNICA	ENCUESTA
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
AUTORES	Diaz Alva Banner Hernán y Ponciano Diaz Leticia Esperanza
ADAPTADO POR	PROPIO
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Distrito La Esperanza
TIEMPO DE APLICACIÓN	10 minutos
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Directa e individual
SIGNIFICACIÓN	Eficiencia
DIMENSIONES	Gestión y Tiempo
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: 1.NUNCA; 2. CASI NUNCA; 3. AVECES; 4. CASI SIEMPRE ;5. SIEMPRE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS , CARDENAS DEL CASTILLO CAROL JHANYNA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "RELACION DEL CLIMA LABORAL Y EFICIENCIA DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD LA ESPERANZA - TRUJILLO 2023", cuyos autores son PONCIANO DIAZ LETICIA ESPERANZA, DIAZ ALVA BANNER HERNAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS DEL CASTILLO CAROL JHANYNA DNI: 45253069 ORCID: 0009-0001-4043-1695	Firmado electrónicamente por: CJCARDENAS el 12- 12-2023 18:10:55
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 09-12- 2023 17:19:24

Código documento Trilce: TRI - 0663752