



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Programa “Estrategia motivacional” para mejorar la capacitación
y el clima organizacional en la Municipalidad distrital de Callayuc-
2021**

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

AUTORES:

Cieza Cieza, Catia Licet (ORCID : 0000-0002-8709-1552)

Rafael Muñoz, Gilmer (ORCID: 0000-0002-8389-5190)

ASESOR:

Mtro. Castillo Salazar, Regner Nicolás (ORCID: 0000-0001-8956-2402)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres y hermanos

Gilmer

Con amor a mis padres y hermanos

Catia

Agradecimiento

Al Maestro Castillo Salazar, Regner Nicolás

Los autores.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de los instrumentos por los expertos	19
Tabla 2 Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional.....	20
Tabla 3 Alfa de Cronbach de capacitación.....	20
Tabla 4 Datos demográficos de los encuestados	22
Tabla 5 Resultados por dimensión de la variable clima organizacional	23
Tabla 6 Resultados por dimensión de la variable capacitación	24
Tabla 7 Nivel de la variable capacitación	25
Tabla 8 Nivel de la variable clima organizacional	26
Tabla 9 Nivel de la variable clima organizacional	27

Índice de figuras

Figura 1 Nudos críticos que dificultan el clima organizacional	28
--	----

RESUMEN

La investigación que se llevó a cabo tuvo como objetivo elaborar una propuesta de un programa “Estrategia motivacional” para mejorar la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021, para lo cual se utilizó el tipo de investigación aplicada de diseño no experimental, la población y la muestra la conformó 60 de los colaboradores, se usó la técnica de la encuesta conformada por dos cuestionarios, la investigación tiene como resultados que la variable clima organizacional se encuentra en un 71.7% como nivel bajo siendo las dimensiones liderazgo, relaciones interpersonales, participación y reconocimiento quienes presentan los niveles más bajos; así mismo al evaluar la variable capacitación se encontró que esta se halla en un 91% como bajo, por lo tanto se concluye que el diseño del plan denominado estrategias motivacionales será conveniente para ayudar a mejorar los valores encontrados.

Palabras clave: estrategias motivacionales, clima organizacional, capacitación

ABSTRACT

The objective of the research carried out was to develop a proposal for a “Motivational Strategy” program to improve training and organizational climate in the employees of the District Municipality of Callayuc-2021, for which the type of applied research of non-experimental design, the population and the sample were made up of 60 of the collaborators, the survey technique made up of two questionnaires was used, the research has as results that the organizational climate variable is 71.7% as a low level being the dimensions leadership, interpersonal relationships, participation and recognition of those who present the lowest levels; Likewise, when evaluating the training variable, it was found that it is 91% as low, therefore it is concluded that the design of the plan called motivational strategies will be convenient to help improve the values found.

Keywords: motivational strategies, organizational climate, training

I. INTRODUCCIÓN

En América Latina Rivera, Hernández, Bonilla y Rozo (2018) explica, toda organización necesita cambios y esto se logra preparando a los trabajadores para afrontar los nuevos retos que se les presente, las estrategias motivacionales es uno de los instrumentos que se utiliza para incentivar a los colaboradores a enfrentar los cambios; podemos afirmar entonces que en el ámbito laboral la satisfacción y el clima organizacional que deben tener los trabajadores en función a la labor que desempeñan se ve influenciada por el liderazgo, la comunicación institucional, la salud ocupacional, la motivación y las relaciones interpersonales siempre y cuando estos generen emociones positivas; la investigación también evidencia que el área de trabajo y el género no influyen en la motivación y en el clima organizacional.

Las organizaciones en América Latina deben buscar el equilibrio entre la capacitación, los objetivos organizacionales y el clima organizacional, ya que ello conlleva al éxito en la gestión, lamentablemente la mayoría de las organizaciones realiza escasas capacitaciones lo cual disminuye el desempeño laboral.

En Cuba según Mestre et al. (2020) explica que el clima organizacional en términos generales es percibido por los trabajadores como apropiado toda vez que ellos gozan de condiciones de trabajo adecuadas en lo que se refiere a la infraestructura, sin embargo al analizar las otras dimensiones del clima organizacional existe deficiencias en la motivación laboral y en la comunicación organizacional ya que las remuneraciones son percibidas como bajas, se presenta muy pocas capacitaciones y muchas veces la forma de comunicación es informal; podemos decir entonces que las organizaciones tanto públicas como privadas deben preocuparse por mantener un personal satisfecho laboralmente y eso se logra teniendo un clima organizacional adecuado para lo cual se debe aplicar estrategias motivacionales.

En Venezuela para Mejía, Herrera, Zambrano y Medina, (2020), menciona que, que el clima organizacional es percibido por los colaboradores de las empresas de la zona industrial del país de Venezuela como adecuado en un 51% esto debido a que las competencias gerenciales desarrolladas de liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales también son percibidas como adecuadas en un 81%; sin embargo cuando se analizó la dimensión reconocimiento esta presentó deficiencia ya que el colaborador manifestó que la labor realizada no es reconocido por sus

superiores; de lo anterior se deduce que las organizaciones que logren desarrollar competencias gerenciales apropiadas, buenos canales de comunicación y reconocer la labor que realizan los colaboradores lograrán también mantener un clima organizacional idóneo y esto se demostrará en el buen desempeño laboral, en el incremento de la productividad, y las utilidades; ya que el personal al desarrollar su trabajo estará satisfecho laboralmente puesto que habrá cubierto sus necesidades.

A nivel nacional encontramos; Escobedo (2020) manifiesta que el clima organizacional en la institución analizada según la percepción de los trabajadores es malo en 36.4% y regular en un 33.6% así mismo la satisfacción de los colaboradores oscila entre media y baja esto debido a deficiencias en la infraestructura, escasos equipos y materiales y poca motivación laboral por parte de la administración; el autor menciona que como consecuencia de la percepción poco favorable que tienen los trabajadores de la institución sobre el clima organizacional se evidencia que ellos se encuentra insatisfechos laboralmente siendo una de las causas de la insatisfacción la escasa motivación intrínseca y extrínseca, también se observa que no se ha podido lograr los objetivos de la organización.

Asimismo, Charry (2018) explica acerca del clima organizacional y la comunicación interna en el sector público, afirmando que la percepción de los colaboradores en relación al clima organizacional es negativa toda vez que se ha obtenido en promedio un 3.48 de aceptación, estando este por debajo del promedio esperado que fue de 4.50; el bajo nivel de aceptación del clima organizacional se ha debido al poco uso de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas en los trabajadores, al uso inadecuado de los canales de comunicación ya que el 52% afirma estar en desacuerdo con la comunicación interna que se está desarrollando en las instituciones.

La mayoría de las organizaciones peruanas buscan que sus colaboradores posean habilidades blandas bien desarrolladas, ya que esto permitirá disminuir los costos en las capacitaciones que se deben ofrecer al personal y hacer que ellos sean productivos sin la necesidad de invertir; ante ello se debe recalcar que la capacitación no debe ser vista como un gasto sino más bien como una inversión que se recuperará a largo o mediano plazo ya que la organizaciones que

implementan capacitaciones logran que sus colaboradores mantengan un perfil profesional de acorde a los requerimientos que las organizaciones pretenden.

En las entidades públicas de la región Cajamarca el clima organizacional no es el más adecuado, según, Jaramillo (2018) Manifiesta que los colaboradores afirman en un 60% que el clima organizacional no es el adecuado y el 20% prefiere no opinar en relación al tema, sin embargo los colaboradores manifiestan un alto compromiso con la organización ya que el 86.7% está contento laborando allí; en tal sentido se hace necesario implementar plan de mejoras que ayude a tener una mejor percepción del clima organizacional y seguir manteniendo el compromiso con la organización.

En el ámbito local, la Municipalidad Distrital de Callayuc forma parte de los gobiernos locales de la región Cajamarca en ella laboran 60 colaboradores en los cuales se ha identificado deficiencias en la comunicación organizacional ya que esta se lleva a cabo de manera informal, escasa motivación tanto intrínseca como extrínseca ya que el trabajador siente que la labor realizada no es reconocido por sus jefes, demostrando el poco interés al realizar su trabajo y además poca identificación con la institución, se evidencia también insuficiente coordinación de las gerencias y sub gerencias con los trabajadores en la realización de sus labores ya que predomina el logro de los objetivos personales al logro de los objetivos institucionales demostrando con ello el escaso interés por trabajar en equipo, el liderazgo de la institución es de tipo transaccional ya que el alcalde, los gerentes y sub gerentes se dedican a supervisar el desarrollo del trabajo permitiendo muy poca participación de los trabajadores en la toma de decisiones, finalmente al consultar a los gerentes por las capacitaciones ofrecidas ya sean virtuales o presenciales ellos manifestaron que han sido muy pocas.

Por lo que se plantea como **problema general** ¿Como la propuesta programa “estrategia motivacional” mejorará la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021? los **problemas específicos** son ¿Cuál es el nivel de capacitación percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021?; ¿Cuál es el nivel del clima organizacional percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021?; ¿Cuáles son los nudos críticos que impiden un buen clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc-

2021? y ¿Cuál es el diseño de la propuesta del programa “estrategia motivacional” para mejorar la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021?

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico ya que se realizó teniendo en cuenta teorías relacionadas al clima organizacional, motivación laboral, comunicación organizacional y liderazgo; se justifica de forma práctica ya que con el desarrollo de esta investigación ayudó a mejorar el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Callayuc; se justifica de forma social debido a que la investigación permitió conocer las fortalezas y debilidades de la institución y en función de ello elaborar e implementar las estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad y de esta manera brindar una mejor atención a la comunidad en general.

El **objetivo general** es establecer la propuesta del programa “estrategia motivacional” que mejorará la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021, los **objetivos específicos** son Establecer el nivel de capacitación percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021, determinar el nivel del clima organizacional percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021, identificar los nudos críticos que impiden un buen clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021, diseñar el programa “estrategia motivacional” que la mejorará la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021.

Se plantea como **hipótesis general**: El Programa “estrategia motivacional” que mejora la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021; es adecuado las **hipótesis específicas** son: El nivel del capacitación percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021 es bajo, el nivel del clima organizacional percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021 es bajo y Los nudos críticos que impiden un buen clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021, son, la falta de participación y liderazgo, el diseño del programa “estrategia motivacional” que mejorará la

capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021, es válido.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se encontraron investigaciones relacionadas con las variables propuestas, es así que García, Ramírez y Ustariz (2019), en la investigación Diseño de estrategias comunicativas y motivacionales para mejorar el clima organizacional en la empresa Prosegur, el objetivo fue demostrar que la aplicación de las estrategias ayudaría a mejorar el clima organizacional en la empresa Prosegur; se concluye que antes de implementar las estrategias el clima organizacional era percibido como malo en un 35% y regular en un 45%; situación que cambió después de la aplicación de las estrategias ya que el clima organizacional fue percibido como bueno en un 65% y como regular en un 35%.

Para Jácome (2017) "Plan motivacional para mejorar el clima organizacional del C.E.P.A; la investigación se propone investigar cuáles serán las mejoras en el clima organizacional después de la aplicación del plan motivacional; concluyéndose que según la percepción de los colaboradores el clima es inadecuado en un 73% y adecuado en un 27%, además los colaboradores también mencionan que en la empresa nunca ha existido planes motivacionales, por lo que como aporte científico se diseñó e implementó un plan motivacional que después de aplicarlo se observan mejoras en el clima organizacional como que este es adecuado en un 45% e inadecuado en un 55% demostrándose con ello la efectividad de la variable independiente.

Para Pantaleo (2017), en la investigación denominada Estrategias motivacionales y retención de personal en Consejo del distrito de la mafia, del país de Tanzania, se concluye que los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel alto de insatisfacción laboral motivo por el cual manifiestan su descontento de laborar en esa empresa, así mismo manifiestan que si tuvieran otra oportunidad de mejoras laborales la tomarían; sin embargo también afirman que el nivel de satisfacción laboral podría mejorar si se aplicarían estrategias motivacionales como la provisión de condiciones de vida adecuadas es decir mejorar: viviendas, medios de transporte y servicios de salud, mientras que la segunda estrategia sería la entrega de incentivos financieros.

Para García, Hernández, Gonzáles & Polo (2017), en la investigación La relación entre el clima organizativo y la satisfacción laboral en las empresas de servicios, se concluye que el clima organizacional percibido por los colaboradores presenta un nivel medio, siendo el indicador más bajo el reconocimiento, ya que los colaboradores perciben que los esfuerzos que ellos realizan en el trabajo no son reconocidos por los superiores; por lo que se propone implementar estrategias motivacionales relacionadas con: mejoras en el ambiente laboral; en el sistema de comunicación, en la supervisión y en los incentivos económicos.

A nivel nacional en San Martín se encontró la investigación de Rengifo y Vásquez (2018), Estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional del área de Dirección de Gestión Pedagógica - DRE San Martín, 2018, (artículo científico) el objetivo fue demostrar como la aplicación de estrategias de motivación mejorarán el clima organizacional en la institución; se concluye que antes de la aplicación de las estrategias es decir en la aplicación del pre test el clima organizacional es percibido como poco favorable en un 86%, desfavorable en un 4% y favorable en un 11%; después de la aplicación de las estrategias de motivación la situación del clima organizacional presenta mejoras como que el 82% lo percibe como poco favorable y el 18% lo percibe como favorable, demostrándose con ello la efectividad del plan implementado.

En Lima para Marín & Plasencia (2017), en la investigación Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, se concluye que el personal investigado se encuentra en un 50% medianamente motivado y en un 25% se encuentra bajamente motivado, siendo los indicadores más bajos las retribuciones económicas y la carga laboral; en lo que se refiere a la satisfacción laboral estos se encuentran en un 50% medianamente satisfechos, por lo que se comprueba que a mayor motivación mayor satisfacción laboral, en tal sentido se propone implementar estrategias de motivación relacionadas con los factores higiénicos, es decir con la realización de mejoras en: las condiciones laborales, factores económicos y factores sociales.

Para Fernández et al. (2017), en la investigación Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017, llegando a la conclusión que según los

encuestados el 76.38% manifiesta en relación al clima organizacional que este debe mejorar; siendo los indicadores en los cuales se debe implementar mejoras: la identidad, comunicación organizacional y remuneración; este resultado influyó en la satisfacción del usuario ya que el 64.4% de los encuestados se encuentra insatisfecho siendo el indicador que presenta mayor insatisfacción: la capacidad de respuesta; por lo que la investigación propone implementar en el trato a personal y la comunicación asertiva.

En Pimentel para Rivera (2017), en la investigación Diseño y aplicación de un programa motivacional para mejorar el clima laboral en los supermercados El Súper S.A.C. siendo el objetivo conocer el resultado de la aplicación del programa motivacional en relación al clima laboral; se concluye que en el análisis del pre test el clima laboral es desfavorable en un 80% y favorable en un 20%; en el análisis del post test el clima es favorable en un 60% y desfavorable en un 40%.

A nivel local se halló la investigación de Zárate (2018) en la investigación denominada Propuesta de plan motivacional para mejorar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, se plantea como objetivo general diseñar un plan motivacional que ayude a mejorar la situación del clima organizacional hallado; la investigación concluye que la variable dependiente es percibida por los trabajadores como regular en un 63% como mala en un 13% y solo el 24% la percibe como buena; en tal sentido el investigador recomienda ejecutar la propuesta "Plan Motivacional" la misma que deberá ser aplicada por la alta dirección en coordinación con el área de recursos humanos.

Alcances de **capacitación** según Chiavenato (2007) es el proceso mediante el cual se enseña a las personas sobre determinados temas haciendo que ellas potencialicen sus competencias en un corto plazo. El autor nos manifiesta que el objetivo de la capacitación es preparar a las personas para desarrollar una actividad específica en un puesto determinado teniendo con ello personal más preparado.

También Chiavenato (2007) la capacitación ayuda en el traspaso y actualización de los conocimientos a fin de desarrollar distintos tipos de habilidades. Podemos afirmar entonces que la capacitación incrementa el nivel de conocimientos y

habilidades para mejorar el desempeño laboral y con ello incrementar el nivel de productividad en las organizaciones.

Rosales y Llanos (2020) manifiestan que el mejor recurso de las organizaciones es el intangible, es por ello que estas deberían destinar gran parte del presupuesto de inversión en implementar capacitaciones de acuerdo a las necesidades del personal a fin de poder mejorar en ellos no solo los conocimientos sino también las habilidades. La inversión en capacitación genera eficiencias en las operaciones que realizan los trabajadores.

Attadia et al. (2019), En estos últimos tiempos las organizaciones exigen a los colaboradores que van a contratar que posean como mínimo valores, conocimientos de la gestión administrativa y de las nuevas tendencias en tecnología; a fin de que estas puedan complementar esos conocimientos con capacitaciones corporativas logrando con ello un personal competente ayudando no solo a la expansión actual de la organización sino también a la expansión futura.

Según Bermúdez (2015) “la capacitación constituye un factor importante para que todos los colaboradores y responsables de la empresa aporten lo mejor para su productividad” (p.7). Se afirma que la capacitación es el proceso constante que busca lograr en las organizaciones la efectividad en los distintos puntos que la conforman alcanzando con ello niveles máximos; el plan de capacitación lo conforman programas y proyectos debidamente organizados y relacionados entre sí para lograr un solo objetivo.

Según Bermúdez (2015) “La capacitación busca la preparación técnica del recurso humano de las organizaciones para que este se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, produzca resultados de calidad, dé excelentes servicios a sus clientes, prevenga y solucione anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización” (p.8). El autor manifiesta que la capacitación ayuda a mejorar el perfil del personal haciendo que este potencialice sus conocimientos, habilidades y actitudes en función de los requerimientos del puesto de trabajo.

Para Siliceo, 2004, citado en Jamaica (2015) “La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del

colaborador” (p.4). La capacitación no está relacionado a un tema de moda ya que su aplicación ayuda a lograr el éxito en una organización e incluso fomenta el crecimiento cultural e intelectual de un país; usar los recursos de una organización en capacitación es una de las estrategias más rentables que puede utilizar una organización ya que un personal con mucha actitud, pero sin preparación presentara deficiencias en su desempeño laboral. Es de vital importancia que las organizaciones establezcan políticas de capacitación y que estas estén plasmadas en sus planes operativos debido a que estas deben ser constantes a fin de motivar e incentivar a los colaboradores en la preparación constante que deben tener para enfrentar nuevos retos.

Contenido de la capacitación, la capacitación comprende aspectos como **Transmisión de información** para Chiavenato (2007) “el contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación, es decir, la información que se imparte entre los educandos en forma de un conjunto de conocimientos” (p.386). La información que los capacitadores transmiten en una capacitación es el punto más importante en ella, esta puede estar relacionada con la organización misma y con los bienes o servicios que ofrece; **Desarrollo de habilidades**: Chiavenato (2007) “sobre todo, las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras” (p.386). La capacitación brinda al personal la oportunidad de potencializar sus habilidades técnicas, conceptuales y humanas haciendo que el personal se desenvuelva mejor en la labor desarrollada. **Modificación de actitudes** según Chiavenato (2007) “se busca la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas” (p.386). La actitud es la predisposición que las personas tienen frente a algo, por lo tanto, la capacitación busca transformar las actitudes del personal de negativas en positivas, también busca cambiar modificar los hábitos en relación a como se desarrollaban las actividades, por ejemplo, busca cambiar la forma como se desarrolla la atención al usuario o cliente. **Desarrollo de conceptos** afirma Chiavenato (2007) “la capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de

conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de generalización para desarrollar gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios” (p.387).

Proceso de capacitación Este proceso está formado por diagnóstico de necesidades de capacitación, diseño del plan, validación del plan, implementación del plan, evaluación del plan; **diagnóstico de necesidades de capacitación** Según Dessler y Varela (2011) “Los empleadores determinan las habilidades que requiere cada puesto de trabajo, así como las habilidades de los empleados actuales o potenciales” (p.186). Las organizaciones elaboran el plan de capacitación en función de las debilidades de cada uno de los colaboradores puesto que la capacitación es la solución al desempeño insuficiente del colaborador; **diseño del plan** Dessler y Varela (2011) establecer los objetivos que se desean lograr en los colaboradores, los métodos que se van a usar en la capacitación, los recursos audiovisuales requeridos, así como también el conjunto de actividades que se realizan para lograr el normal desarrollo de la capacitación; **validación del plan** Dessler y Varela (2011) “Presentar y validar la capacitación frente a una audiencia representativa” (p.187). El autor manifiesta que es de vital importancia que las gerencias revisen el plan de capacitación a fin de que se pueda lograr los resultados esperados; **implementación del plan**, es decir poner en práctica el taller de capacitación diseñado y validado; **evaluación del plan** a fin de determinar si los resultados son los planteados en los objetivos se debe evaluar el aprendizaje y comportamiento de los colaboradores capacitados.

Dimensiones de capacitación están formadas **Técnicas de capacitación**; existen una variedad de métodos de capacitación pero el más usado es el denominado coaching en el cual el colaborador más experimentado capacita al colaborador en su puesto de trabajo, esta técnica de capacitación se usa en los distintos niveles gerenciales ya que en el nivel operativo se fomenta en los colaboradores el aprendizaje técnico y en los niveles estratégicos se fomente el desarrollo de las habilidades humanas y conceptuales; otras de la técnicas de capacitación es el *aprendizaje informal* la cual no se realiza en los puestos de trabajo si no en las reuniones de carácter informal que se tienen entre colaboradores; también está la técnica *Capacitación con simuladores*, en la cual se capacita al colaborador fuera de su puesto de trabajo pero usando un equipo muy

similar al que usara en el desarrollo de sus labores normales, finalmente esta la *técnica de aprendizaje a distancia audiovisual y tradicional*, en esta la capacitación se realiza por medio de capacitaciones por videos, clases en línea, capacitación por correspondencia. **Inducción** Zúñiga (2019) “El personal nuevo que pasa por inducción se da un esfuerzo por capacitarlo de manera inicial en conocimientos necesarios para su puesto de trabajo” (p.5). La inducción es una parte del proceso de selección de personal que deberían realizar todas las organizaciones ya que es la primera impresión que tiene el colaborador en su ingreso a la organización, en el pude conocer el sistema de remuneraciones y prestaciones que se brinda así como la cultura organizacional que se desarrolla en la organización; **Métricas para evaluar capacitación** Zúñiga (2019) “indica que los directivos de las organizaciones se esfuerzan en el desarrollo y medición de las capacitaciones por ser fundamental para que dichas informaciones faciliten la aprobación del área de presupuesto así como el visto bueno de los trabajadores” (p.5).

La investigación citó las siguientes teorías relacionadas a **Estrategias de Motivación**, Para explicar la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, según Ramos (2012) “Esta teoría postula que la motivación de las personas depende de las satisfacciones de cinco tipos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización” (p.29). Según Maslow las necesidades citadas anteriormente de satisfacen en forma cronológica es decir que primero se deben de satisfacer las necesidades básicas para posteriormente querer satisfacer las necesidades de seguridad y así sucesivamente; Maslow también afirma que para lograr motivar al personal de una organización es de vital importancia que esta brinde los recursos necesarios para desarrollar el trabajo.

Las necesidades según Maslow: son **Fisiológicas** Ramos (2012) “Surgen de la naturaleza física del ser humano y son imprescindibles para sobrevivir, como la necesidad de alimento techo, vestido; éstas se satisfacen mediante los sueldos y prestaciones” (p.29). Estas son las primeras que el ser humano trata de satisfacer siguiendo las de **Seguridad** que están relacionadas con la estabilidad laboral, con el ambiente en la zona de trabajo, las prestaciones, seguros de salud, entre otras; a esta necesidad le sigue las de **pertenecía** esta se logra satisfacer mediante la formación de equipos en la cual se desarrollan actividades en común como culturales, recreativas, deportivas entre otras; también están las necesidades de

reconocimiento (Ramos, 2012) “Implica de ser respetado por los demás y por uno mismo; es la necesidad de reconocimiento al esfuerzo y al trabajo” (p.30). Esta necesidad se logra satisfacer mediante la implementación de un sistema de recompensas, que le brinde al colaborador la satisfacción de que su trabajo realizado es reconocido por los directivos de la empresa; Finalmente se encuentra la necesidad de **autorrealización** (Ramos, 2012) “Se refieren al deseo de todo ser humano de realizarse a través del desarrollo de sus potencialidades” (p.31).

A fin de entender la conducta del ser humano es necesario tener el conocimiento adecuado de **la motivación**, por lo que según Chiavenato (2007) “motivo es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento” (p.47). El impulso al cual se refiere el autor puede ser provocado por estímulos externos o internos.

Según Peña y Villón (2018) “La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (p.185). Podemos decir entonces que cada persona se esforzara en lograr las metas teniendo en cuenta el estímulo brindado por la organización.

El ciclo motivacional empieza cuando se tiene una necesidad, siendo esta la fuerza que impulsa el comportamiento de una persona, por lo que cada vez que surge una necesidad el estado de la persona se desequilibra produciéndose con ello una insatisfacción, lo anterior conlleva a que el individuo tenga un determinado comportamiento a fin de mejorar la situación de incomodidad, si este comportamiento es adecuado se lograra hallar la satisfacción a esa necesidad de lo contrario se producirá una insatisfacción, cabe señalar que una vez lograda satisfacer la necesidad esta deje de ser el motivador del comportamiento del ser humano.

Clima organizacional Para Charry (2018) “El clima organizacional o laboral es el constructo intangible que se relaciona a la percepción que poseen los trabajadores sobre su entorno laboral” (p.4). Las teorías de clima organizacional se originan por los años 1939 con Lewin y Lippitt; este está relacionado directamente con los

trabajadores y la organización es por ello que se entiende de forma general al clima organizacional como la percepción que tienen los colaboradores del lugar donde trabajan.

También afirma Charry (2018) “Es el tono emocional interno de los empleados de la entidad con respecto a distintos factores en un momento dado” (p.4). Podemos decir entonces que el clima organizacional es la apreciación que el personal que labora en la empresa tiene sobre el ambiente donde labora; esta variable está relacionada con la cultura de la empresa, con la satisfacción que experimentan los colaboradores y con el compromiso que estos profesan a la organización.

Afirma Charry (2018) “El clima organizacional es construido por cada persona de la organización en base a su experiencia y las percepciones en donde desarrollan sus actividades, un mal clima constituye un obstáculo para comprender los problemas y necesidades de los equipos de trabajo que la integran” (p.4). A nivel mundial las empresas deben preocuparse por mantener un clima organizacional que sea percibido como el adecuado por los clientes internos a fin de que ellos puedan sentirse satisfechos laboralmente y con ello mantener un nivel elevado de la productividad de bienes o de la prestación de servicios; para lo cual es imprescindible implementar constantemente estrategias de motivación que mantenga elevado el nivel de satisfacción.

Explica Meza (2017) “el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral a través de sus actitudes y comportamientos dentro de la empresa” (p.3). Un adecuado clima organizacional trae efectos positivos sobre la motivación en los colaboradores haciéndolos más efectivos y productivos; estudios realizados demuestran que los trabajadores con altos niveles de satisfacción son más leales a la empresa y por ende más productivos.

Cada empresa tiene un clima organizacional en particular que es formado por los elementos como la cultura de la empresa, el estilo de liderazgo de esta; entre otros esto influye en la formación de la personalidad de la organización siendo el punto de partida la visión y la misión que esta desea lograr.

El clima organizacional se relaciona con factores como la satisfacción y la motivación laboral, así como también con la cultura organizacional; según Ramos

(2012) “El concepto de satisfacción hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral” (p.23). La satisfacción o insatisfacción laboral surge debido a que el colaborador compara la situación laboral que tiene con la que desea tener, esta evaluación genera un sentimiento ya sea positivo es decir de satisfacción o negativo es decir de insatisfacción por lo que se afirma que el nivel de satisfacción que experimenta un colaborador depende del clima organizacional que existe en una empresa.

Dimensiones del clima organizacional **liderazgo** Según Peña y Villón (2018) “Se refiere a la habilidad del supervisor para dirigir el equipo de trabajo, bajo una atmósfera de confianza, hacia la consecución de objetivos inmediatos que respaldan la eficacia organizacional, así como el interés de promover a sus colaboradores” (p.79).

Dimensiones de clima organizacional: Relaciones interpersonales, Menciona Carranza (2018) “conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más sujetos que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas” (p.15). **Participación** según Peña y Villón (2018) “Se vincula con la comprensión que tiene el empleado del impacto de sus labores en el logro de los objetivos corporativos, así como la necesidad de promover prácticas innovadoras que permitan optimizar el trabajo” (p.80). **Reconocimiento** Según Peña y Villón (2018) “Esta dimensión mide 2 aspectos: si el trabajador siente que es bien remunerado con relación al nivel de trabajo que realiza y si considera que su trabajo es reconocido adecuadamente” (p.80). **Comunicación**, considerado como la actividad por medio de la cual una persona transfiere a otra información.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

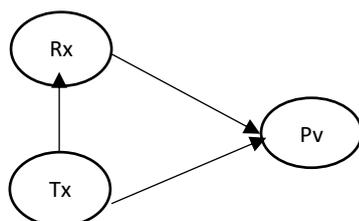
Tipo de investigación

La investigación fue aplicada toda vez que nos ayudará a resolver los problemas de las variables capacitación y clima organizacional (Concytec, 2018).

La investigación fue descriptiva propositiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.92). La investigación se apoyó en la teoría para en función de ello diseñar la propuesta la misma que estuvo relacionada con la problemática encontrada.

Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, según Hernández et al. (2010) “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).



Dónde:

Rx: Diagnostico de la situación en la Municipalidad Distrital de Callayuc

Tx: Teoría de las variables clima organizacional y capacitación

P: Propuesta validada

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable dependiente Clima organizacional

Definición conceptual: “Es el constructo intangible que se relaciona a la percepción que poseen los trabajadores sobre su entorno laboral” (Charry, 2018).

Definición Operacional La variable clima organizacional se evaluó en función de: liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento y comunicación.

Dimensiones e indicadores

La investigación presentó las dimensiones e indicadores siguientes: para la variable **clima organizacional** se usó cinco dimensiones: la dimensión liderazgo se evaluó en función de los indicadores Igualdad de trabajo y Retroalimentación; Relaciones interpersonales en función de: Relaciones laborales e involucramiento; Participación se evaluó teniendo en cuenta: Independencia en la toma de decisiones; Reconocimiento tomando en cuenta: Motivación extrínseca y Motivación intrínseca; Comunicación utilizó los indicadores: Comunicación formal y Comunicación efectiva.

Escala de medición: Se usó la escala de Likert – es decir la escala ordinal

3.2.2. Variable Independiente: Capacitación

Definición conceptual es el proceso mediante el cual se enseña a las personas sobre determinados temas haciendo que ellas potencialicen sus competencias en un corto plazo. (Chiavenato, 2007).

Definición Operacional: La variable capacitación se evaluó en función de las dimensiones: técnicas de capacitación, inducción y Métricas para evaluar capacitación.

Dimensiones e indicadores

La investigación presento las dimensiones e indicadores siguientes:

Para la **variable capacitación** se usó tres dimensiones: Técnicas de capacitación uso como indicadores: Coaching, aprendizaje informal y capacitación audiovisual y tradicional; para la dimensión Inducción los indicadores fueron: Remuneración y Cultura organizacional finalmente para la dimensión Métricas para evaluar capacitación se utilizó los indicadores: Reacción, Aprendizaje y comportamiento.

Escala de medición: Se usó la escala de Likert – es decir la escala ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Conformada por los 60 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc

Criterios de inclusión

La investigación se aplicará a todos los trabajadores que se encuentren laborando en la Municipalidad Distrital de Callayuc.

Criterios de exclusión

Fueron excluidos de la investigación aquellos trabajadores que se encuentren haciendo teletrabajo y los que estén de vacaciones.

Muestra

Por ser una población pequeña se consideró la misma que la población es decir los 60 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc.

Unidad de análisis

Colaborador de la Municipalidad Distrital de Callayuc

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó para la recolección de los datos de las variables clima organizacional y capacitación fue la encuesta.

Instrumento: Para ambas variables el instrumento usado fue el cuestionario, ante ello Hernández et al. (2014) “Cuestionario Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217). Para la evaluación de la variable

clima organizacional se usó un cuestionario comprendido por 25 preguntas, las mismas que se usaron para evaluar las dimensiones: liderazgo que uso cinco preguntas, Relaciones interpersonales se evaluó mediante seis preguntas, Participación mediante tres ítems, Reconocimiento se analizó mediante cuatro preguntas y Comunicación hizo uso de siete interrogantes; el cuestionarios uso la escala de Likert siendo las probables respuestas (1) definitivamente no, (2) probablemente no, (3) indeciso, (4) probablemente sí y (5) definitivamente sí. Así mismo para la variable capacitación el cuestionario se formó por 16 preguntas que analizaron las dimensiones: Técnicas de capacitación que uso cinco preguntas, la dimensión Inducción que uso cuatro preguntas finalmente la dimensión Métricas para evaluar capacitación utilizó siete interrogantes. El cuestionario uso la escala de Likert siendo las probables respuestas (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) A veces, (4) casi siempre y (5) siempre, cabe señalar que los instrumentos fueron diseñados por los investigadores.

Los instrumentos fueron validados por los expertos

Tabla 1

Validación de los instrumentos por los expertos

N°	N°	Nombre del experto	del	Puntuación obtenida	Grado académico	Especialidad
Clima Organizacional	1	Wilder Abad Alvarado	Benjamín	4.8	Maestro	Gestión Publica
	2	Pedro Lozada Vidaurre	Enrique	4.8	Maestro	Gestión Publica
	3	Regner Castillo Salazar	Nicolás	4.5	Doctor	Gestión Pública y gobernabilidad
Capacitación	1	Wilder Abad Alvarado	Benjamín	4.8	Maestro	Gestión Publica
	2	Pedro Lozada Vidaurre	Enrique	4.8	Maestro	Gestión Publica
	3	Regner Castillo Salazar	Nicolás	4.6	Doctor	Gestión Pública y gobernabilidad

Fuente: Elaboración propia

Interpretación Los instrumentos fueron validados por los expertos quienes les asignaron una puntuación de la cual se obtuvo como promedio 4.72, este puntaje equivale a 94.3% de validez del instrumento.

Confiabilidad a fin de evaluar la confiabilidad de los instrumentos se usó el alfa de Cronbach, obteniéndose del análisis realizado el valor de 0,888 para el instrumento que mide la variable clima organizacional y 1,000 para el que examina la variable capacitación; ambos valores demuestran que el nivel de confiabilidad es alto por lo que los hallazgos obtenidos con estos instrumentos son válidos.

Tabla 2

Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	25

Fuente encuesta de la variable clima organizacional

Tabla 3

Alfa de Cronbach de capacitación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
1,000	16

Fuente encuesta de la variable capacitación

3.5. Procedimientos

Fase diagnostico

Los instrumentos son aplicados después de la validación por los tres expertos.

Se solicita la autorización al gerente de la institución a fin de aplicar los instrumentos.

Se procede a la aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada.

Se ingresa los datos en el software SPSS Vs 25 a fin de realizar en análisis descriptivo.

Se procesan los resultados a fin de ser presentados en tablas y figuras.

Fase Propositiva

Posterior a la realización el análisis en fase de diagnóstico se identifica los puntos críticos que no permiten el adecuado nivel de clima organizacional.

Se selecciona la teoría que se usara en la elaboración de la propuesta de estrategias motivacionales.

Se procede a diseñar la propuesta de estrategias motivacionales para mejorar la capacitación y el clima organizacional.

Se realizó la validación de la propuesta por expertos, a fin de que su aplicación sea efectiva.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados teniendo en cuenta las variables capacitación y clima organizacional y las dimensiones de estas.

A fin de realizar al procesamiento datos se usó el programa el software SPSS versión 25 obteniendo a base de ello las tablas y figuras en función de frecuencias y porcentajes.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se usó los siguientes Criterios éticos:

Consentimiento informado: Las personas estuvieron conformes con ofrecer información así mismo reconocieron su responsabilidad.

Confidencialidad: Se les informó que se protegerá su identidad al brindar información para la investigación.

Observación participante: Se procedió con sensatez al recolectar los datos.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Datos demográficos de los encuestados

Ítems	Indicador	N°	%
Genero	Masculino	45	75%
	femenino	15	25%
Edad	18-25	10	17%
	26-40	33	55%
	41 a mas	17	28%
Grado de instrucción	secundaria	12	20%
	técnico	22	37%
	universitario	26	43%
Estado Civil	soltero	33	55%
	casado	22	37%
	viudo	5	8%
	divorciado	0	0%
Tiempo de servicio	1-5 años	38	63%
	6-10 años	6	10%
	11 años a mas	16	27%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Callayuc

Interpretación: se observa en los resultados de la encuesta en relación a los datos demográficos, el 75% está formado por personal masculino y el 25% por femenino, el 55% se encuentra entre las edades de 26-40 años de edad, el 28% entre las edades de 41 a más y el 17% entre las edades de 18 a 25 años; el 43% tiene estudios superiores, el 37% posee estudios técnico y el 20% solo tiene estudios secundarios; el 55% es soltero y el 63% labora en la institución entre 1 – 5 años, el 27% tiene más de 11 años laborado y el 10% entre 6 y 10 años.

Tabla 5*Resultados por dimensión de la variable clima organizacional*

Ítems	Indicador	Nº	%
Liderazgo	Bajo	42	70%
	Medio	8	13%
	Alto	10	17%
Relaciones interpersonales	Bajo	47	78.33%
	Medio	8	13.33%
	Alto	5	8.34%
Participación	Bajo	46	76.67%
	Medio	6	10.00%
	Alto	8	13.33%
Reconocimiento	Bajo	42	70.00%
	Medio	14	23.33%
	Alto	4	6.67%
Comunicación	Bajo	35	58.33%
	Medio	17	28.33%
	Alto	8	13.33%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Callayuc

Interpretación: al analizar las dimensiones de la variable clima organizacional se obtuvo que el liderazgo es percibido como un nivel bajo por el 70% (42), medio por el 13% (8), alto por el 17% (10); las relaciones interpersonales son percibidas como de nivel bajo por el 78.33% (47), medio por el 13.33% (8), alto por el 8.34% (5); participación es percibida como nivel bajo en un 76.67% (46), medio en un 10% (6) y alto 13.33% (8); la dimensión reconocimiento es percibida como nivel bajo en un 70% (42), medio en un 23.33% (14) y alta en un 6.67% (4), finalmente al analizar el nivel de comunicación se obtuvo que esta es percibida por el 58.33% (35) como bajo, el 28,33% (17) la percibe como nivel medio y el 13.33% como nivel alto.

Tabla 6*Resultados por dimensión de la variable capacitación*

Ítems	Indicador	N°	%
Técnicas de Capacitación	Bajo	55	91.67%
	Medio	5	8.33%
	Alto	0	0.00%
Inducción	Bajo	51	85.00%
	Medio	9	15.00%
	Alto	0	0.00%
Métricas para evaluar capacitación	Bajo	58	96.67%
	Medio	2	3.33%
	Alto	0	0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Callayuc

Interpretación Al analizar las dimensiones de la variable capacitación se pudo observar en relación a las técnicas de capacitación estas son percibidas como de nivel bajo por un 91.67% (55), medio por un 8.33% (5); en relación a la inducción esta muestra un nivel bajo en 85% (51), medio 15% (9) y finalmente el nivel de la dimensión métricas para evaluar la capacitación el bajo en un 96.67% (58) y medio en un 3.33% (2).

Establecer el nivel de capacitación percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021.

Características de la variable capacitación en la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021

Tabla 7

Nivel de la variable capacitación

Nivel	Dimensión							
	técnicas de capacitación		Inducción		Métricas para evaluar capacitación		total	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Bajo	55	92%	51	85%	58	96.7%	55	91%
Medio	5	8%	9	15%	2	3.3%	5	9%
Alto	0	0%	0	0%	0	0.0%	0	0%
Total	60	100%	60	100%	60	100.0%	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Callayuc

Interpretación

Se observa en la tabla que el nivel de la variable capacitación en la Municipalidad Distrital de Callayuc es percibido por el total de los trabajadores encuestados como bajo en un 91% y medio en un 9%; además se puede visualizar que la dimensión métricas para evaluar la capacitación presenta el nivel más bajo en un 96.7%; por lo tanto se acepta la primera hipótesis específica de la investigación la cual dice que el nivel de capacitación percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021 es bajo.

Determinar el nivel del clima organizacional percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021.

Tabla 8

Nivel de la variable clima organizacional

Nivel	Dimensiones										Total	
	Liderazgo		Relaciones interpersonales		Participación		Reconocimiento		Comunicación		f	%
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
Bajo	42	70%	47	78.33%	46	76.67%	42	70.00%	35	58.33%	43	71.7%
Medio	8	13%	8	13.33%	6	10.00%	14	23.33%	17	28.33%	10	16.7%
Alto	10	17%	5	8.34%	8	13.33%	4	6.67%	8	13.33%	7	11.7%
Total	60	100%	60	100.00%	60	100.00%	60	100.00%	60	100.00%	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Callayuc

Interpretación

Se observa en la tabla que el nivel de la variable clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Callayuc es bajo en un 71.7%, media, medio en un 16.7% y alto en un 11.7%. Por lo que se acepta la segunda hipótesis específica que dice el nivel del clima organizacional percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021 es bajo.

Identificar los nudos críticos que impiden un buen clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021,

Tabla 9

Nivel de la variable clima organizacional

Nivel	Liderazgo		Relaciones interpersonales		Participación		Reconocimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	42	70%	47	78.33%	46	76.67%	42	70.00%
Medio	8	13%	8	13.33%	6	10.00%	14	23.33%
Alto	10	17%	5	8.34%	8	13.33%	4	6.67%
Total	60	100%	60	100.00%	60	100.00%	60	100.00%

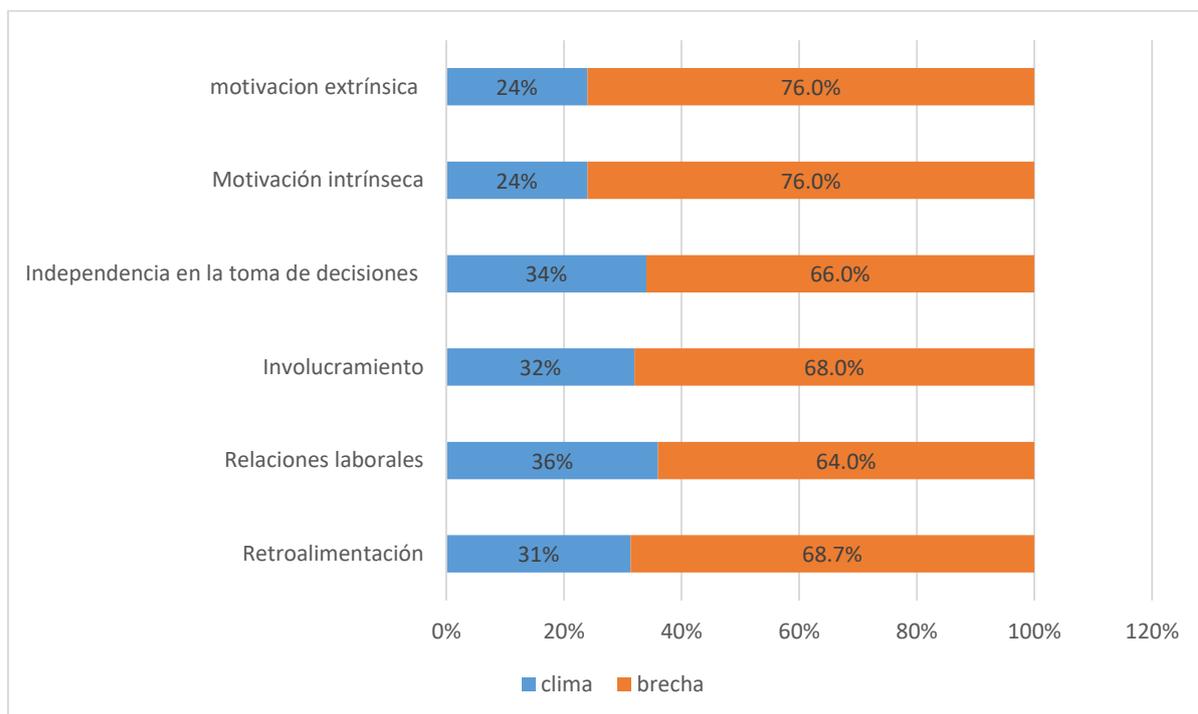
Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Callayuc

Interpretación

Se observa en la tabla que los nudos críticos que no ayudan a fomentar un buen clima organizacional son la dimensión relaciones interpersonales ya que según el 78.33% de los encuestados esta presenta un nivel bajo, también está la dimensión participación ya que según el 76.67% del personal investigado esta presenta un nivel bajo, finalmente el 70 % manifiesta que las dimensiones liderazgo y reconocimiento también son bajas.

Figura 1

Nudos críticos que dificultan el clima organizacional



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Callayuc

Interpretación

Se observa en la figura que los nudos críticos que dificultan el clima organizacional en la dimensión liderazgo se encuentran en el indicador de retroalimentación ya que muestra una deficiencia de 68.7%; en la dimensión relaciones interpersonales los nudos críticos se hallan en el indicador relaciones laborales con una deficiencia de 64% y en el indicador involucramiento con una deficiencia de 68%; así mismo en la dimensión participación las deficiencias se hallaron en el indicador independencia en la toma de decisiones ya que tiene una brecha de 66%; finalmente en la dimensión reconocimiento se encuentra las deficiencias en los indicadores motivación extrínseca y motivación intrínseca ambas con una deficiencia del 76%.

Por lo tanto, se acepta la tercera hipótesis específica que dice Los nudos críticos que impiden un buen clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021, son la falta de participación y liderazgo.

Diseñar el programa “estrategia motivacional” que la mejorará la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021

Se procedió a diseñar la propuesta en base a los hallazgos encontrados en relación a las deficiencias del clima organizacional y la capacitación la misma que se encuentra detallada en el anexo 1.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo establecer la propuesta de un programa “estrategia motivacional” que mejorará la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021, para lo cual se logró identificar el nivel de la capacitación siendo esta baja lo que ha conllevado a tener en la institución una baja productividad y baja competencia laboral, esto se asemeja a lo mencionado por Chiavenato (2007) es el proceso mediante el cual se enseña a las personas sobre determinado temas haciendo que ellas potencialicen sus competencias en un corto plazo. Podemos decir entonces que el nivel de capacitación mejorara en la medida es que se implementen el plan de capacitaciones propuesto según las necesidades de cada área de la institución.

Los hallazgos también se asemejan a lo mencionado por Según Bermúdez (2015) “la capacitación constituye un factor importante para que todos los colaboradores y responsables de la empresa aporten lo mejor para su productividad” (p.7). El autor nos dice entonces que al no tener los colaboradores los suficientes conocimientos teóricos y prácticos para desarrollar sus actividades esto afectará en gran medida la productividad de la institución, ya que como se observa las metas de la institución no se han logrado.

También se analizó el nivel de clima organizacional y los puntos críticos de este, hallándose que esta variables se encuentra en un nivel bajo en todas sus dimensiones como son relaciones interpersonales, liderazgo, comunicación, participación, reconocimiento; la investigación se diferencia de la hallada por Mejía, Herrera, Zambrano y Medina (2020) quienes mencionan que, que el clima organizacional es percibido por los colaboradores de las empresas de la zona industrial del país de Venezuela como adecuado en un 51% esto debido a que las competencias gerenciales desarrolladas de liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales también son percibidas como adecuadas, sin embargo la investigación se asemeja cuando se habla de la dimensión reconocimientos ya que Herrera et al. (2020) menciona que esta dimensión se encuentra en un nivel bajo. La investigación también se asemeja a la hallada por Escobedo (2020) quien manifiesta que el clima organizacional en la institución analizada según la

percepción de los trabajadores es malo en 36.4% y regular en un 33.6% esto se dio por deficiencias en la infraestructura, escasos equipos y materiales y poca motivación laboral y que ha traído como consecuencias la baja productividad conllevando al no logro de los objetivos de la organización, situación que también se está presentado en la investigación realizada, ya que el bajo clima organizacional ha evidenciado la poca participación de colaborador con la municipalidad.

Los hallazgos en relación nivel bajo de clima organizacional se asemejan también a lo dicho por Charry (2018) quien explica acerca del clima organizacional y la comunicación interna en el sector público, afirmando que la percepción de los colaboradores en relación al clima organizacional es negativa toda vez que se ha obtenido en promedio un 3.48 de aceptación estando este por debajo del promedio esperado que fue de 4.50; el autor también afirma que el bajo nivel de clima organizacional se debe al poco uso de las estrategias motivacionales. Se encuentra también una semejanza con lo mencionado por García, Ramírez y Ustariz (2019) en la investigación “diseño de estrategias comunicativas y motivacionales para mejorar el clima organizacional en la empresa Prosegur quien dice que antes de implementar las estrategias el clima organizacional era percibido como malo en un 35% y regular en un 45%; situación que cambió después de la aplicación de las estrategias ya que el clima organizacional fue percibido como bueno en un 65% y como regular en un 35%.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se elaboró el programa de “estrategias motivacionales” en función de las deficiencias halladas, con el cual se pretende mejorar en nivel de las distintas dimensiones de las variables capacitación y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc.
- 6.2. El nivel de capacitación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc es percibido por ellos mismo en un 91% como bajo toda vez que son muy pocas las capacitaciones que ha recibido el colaborador desde el proceso de inducción.
- 6.3. El nivel de clima organizacional es percibido por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc como bajo en un 71.7% siendo esta la causa de la insatisfacción laboral, del no logro de los objetivos organizacionales y de la alta rotación de personal que existe en la institución.
- 6.4. Al analizar la variable clima organizacional se halló que los nudos críticos se encuentran en la dimensión liderazgo en el indicador de retroalimentación ya que muestra una deficiencia de 68.7%; en la dimensión relaciones interpersonales en el indicador relaciones laborales con una deficiencia de 64% y en el indicador involucramiento con una deficiencia de 68%; así mismo en la dimensión participación se hallaron en el indicador independencia en la toma de decisiones ya que tiene una brecha de 66%; finalmente en la dimensión reconocimiento se encuentra las deficiencias en los indicadores motivación extrínseca y motivación intrínseca ambas con una deficiencia del 76%.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la gerencia de la Municipalidad distrital de Callayuc se le recomienda implementar el plan estrategias motivacionales a fin de mejorar los niveles de las variables capacitación ya que esta obtuvo un nivel bajo de 91% y clima organizacional ya que este también obtuvo un nivel bajo en 71.7% siendo los nudo críticos los indicadores Retroalimentación de la dimensión liderazgo; indicador Relaciones laborales e Involucramiento de la dimensión relaciones interpersonales, indicador Independencia en la toma de decisiones de la dimensión participación y los indicadores Motivación intrínseca motivación extrínseca de la dimensión reconocimiento
- 7.2. A la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Callayuc se le recomienda implementar el plan de capacitación de acuerdo a las necesidades del personal, debido a que en la institución hasta la fecha según los encuestados las capacitaciones han sido escasas.
- 7.3. A la gerencia de la Municipalidad distrital de Callayuc se recomienda implementar las estrategias que ayude a mejorar el clima organizacional ya que las dimensiones liderazgo, relaciones interpersonales, participación y reconocimiento presentan deficiencias.
- 7.4. A la gerencia de la Municipalidad distrital de Callayuc se le recomienda implementar el plan de incentivos laborales teniendo en cuenta las limitaciones de las instituciones públicas.

Referencias

- Attadia, L., Prates, G., Melenchon., C. , Da Silva, P. y Galli, R. (2019). *Educación corporativa: análisis del índice de contribuciones y desarrollo de competencias organizacionales*. Bogotá: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2443> .
- Barrios, V. (2011). *Motivación en recursos humanos, capacitación* . <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC106175.pdf>: Abierta Interamericana.
- Bermúdez, L. (2015). *Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las MYPES*. Liberia Guanacaste: Revista de las Sedes Regionales, vol. XVI, núm 33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Carranza, L. (2018). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén - 2017*. Chepén: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11859/vasquez_dj.pdf?sequence=1
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector publico. *Scielo*.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación y el clima organizacional en el sector publico. *scielo*. [doi:http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf)
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Dessler, G. & Varela, R. (2011). *Recursos Humanos*. México: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1558>
- Escobedo, F. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes*. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Obtenido de https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i3.2294
- Fernández, D. ; Revilla, ML.; Kolevic, L. ; Cabrejos, I. ; Muchaypiña, I. ; Sayas, I. ; Chávez, L. & Mamani, V. (2017). *Organizational climate and satisfaction of the external user in the hospitalization services of the Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017*. Lima: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745> .

- García, J. y Sanchez, P. (2020). *Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica*. Barranquilla: Universidad Simón Bolívar. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- García, M. ; Hernández, T. ; Gonzáles, E, & Polo, S. (2017). *The relationship between organizational climate and job satisfaction in service companies*. Hidalgo: Revista Internacional Administracion & Finanzas. Obtenido de https://www.theibfr.com/download/riaf/2017_riaf/riaf_v10n1_2017/RIAF-V10N1-2017-4.pdf
- García, S., Ramírez, A. y Ustariz, D. (2019). *Diseño de estrategias comunicativas y motivacionales para mejorar el clima organizacional en la empresa Prosegur*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia. doi:https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13502/1/2019_estrategias_comunicativas_motivacionales.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D:F:: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jácome, A. (2017). *Plan Motivacional para mejorar el clima organizacional del centro especializado de preparación Académica 2017*. Quito: Tecnológica Superior Cordillera. doi:<https://dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2176/1/112-EMP-RH-16-16-0919448985.pdf>
- Jamaica, F. (2015). *Beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*. Bogotá: Universidad Militar de Nueva Granada. Obtenido de [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf)
- Jaramillo, O. (2018). *Programa de clima organizacional y su contribución al compromiso laboral en el centro de educación técnico productiva Arzobispo Oscar Arnulfo Romero San Ignacio Cajamarca 2018*. Cajamarca: Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6268>

- Marin, H. & Placencia, M. (2017). *Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff*. Lima : <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Mejia, C., Herrera, J. , Zambrano, S. y Medina, V. (2020). *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. Obtenido de [10.35381/cm.v6i10.120](https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.120)
- Mestre et al. (2020). *Clima organizacional en el Policlínico “José Luis Dubrocq”*. Matanzas: Ciencias médicas. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=98609>
- Meza, E. (2017). Análisis de la percepción del género entre clima organizacional ya la satisfacción laboral del sector industrila México. *scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200008&script=sci_abstract
- Pantaleo, L. (2017). *Motivational strategies and staff retention in Mafia district Council, Tanzania*. Tanzania: <http://hdl.handle.net/11192/2189>.
- Peña, H. y Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. La Libertad: Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=030F426AB19D9D94C326B67B6BB9A0B8.jvm1?sequence=1>: Universidad Nacional Abierta y a Dsitancia .
- Rengifo, K. y Vásquez, R. (2018). *“Estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional del área de Dirección de Gestión Pedagógica - DRE San Martín, 2018”*. Moyobamba: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42111/browse?rpp=20&offset=21&etal=-1&sort_by=1&type=title&starts_with=Q&order=ASC
- Rivera, D. , Hernández, J. , Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 17. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Rivera, L. (2017). *Diseño y aplicación de un programa motivacional para mejorar el clima laboral en la empresa supermercados El Super S.A.C. Pimentel 2017*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan. doi:<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4604/Rivera%20Gonz%C3%A1les.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rosales, A. y Llanos, L. (2020). *Efecto de la inversión en capacitación en las ventas y sueldos de las PyMES*. México: Universidad Anáhuac. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v50n127/2448-7678-ia-50-127-00007.pdf>
- Zárate, W. (2018). *Propuesta de un plan motivacional para mejorar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Jaén*. Jaén: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19448>
- Zuñiga, V. (2019). *Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima - 2019*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36095/B_Z%C3%BA%C3%B1iga_DGVDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1

PROPUESTA

Estrategia Motivacional

Diagnóstico Situacional

Al analizar las variables clima organizacional y capacitación se halló que estas se encuentran en un nivel bajo según la percepción de los trabajadores ya que existen deficiencias en las dimensiones analizadas.

Diagnóstico de la variable clima organizacional

La variable clima organizacional se evaluó en función de las dimensiones relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo, participación y reconocimiento tal como se describe en la siguiente tabla:

Dimensión	Descripción
Liderazgo	Los colaboradores perciben muy poco apoyo por parte de sus jefes para desarrollar sus actividades, esto evidenció ya que los ellos no son capaces de delegar autoridad y responsabilidad en los colaboradores y tampoco de entrégales los recurso para el logro de los objetivos.
Relaciones interpersonales	Entre los colaboradores existen diferencias personales las mismas que han trasladado al ámbito laboral, ocasionando desconfianza para trabajar en equipo.
Participación	Los colaboradores se sienten excluidos de las decisiones importantes que se toman en las gerencias debido a la desconfianza que existe en la institución.
Reconocimiento	A la fecha la institución no ha logrado recompensar el trabajo desempeñado por el colaborador ya que existe una gran desigualdad de sueldos y tampoco se le ha entregado ningún tipo de reconocimiento.
Comunicación	Algunos de los colaboradores manifiestan que desconocen el contenido de los principales documentos de gestión de la institución, por lo que no conocen la misión, visión, políticas y reglamentos de la institución.

Diagnóstico de la variable capacitación

Al realizar la evaluación de las dimensiones: técnicas de capacitación, Inducción, Métricas para evaluar capacitación de la variable capacitación se diagnosticó que estas se encuentran en un nivel bajo, tal como describe la siguiente tabla.

Dimensión	Descripción
Técnicas de capacitación	Se observó que en la institución casi nunca se han realizado algún tipo de capacitación.
Inducción	En la etapa de inducción del proceso de selección de personal el colaborador casi nunca ha sido capacitado para el desarrollo de su labor.
Métricas para evaluar capacitación	Debido a la escasa capacitación que según el colaborador manifiesta se ha recibido, estas en contadas veces se han evaluado.

Resumen de problema, causas y consecuencias

Después de realizar el diagnóstico situacional se pudo determinar la problemática, causas y consecuencias de la misma.

Causas	Problema	Consecuencias
Escasas estrategias para mejorar el clima organizacional	Bajo nivel de clima organizacional	Bajo nivel de productividad. Alta rotación de personal Bajo nivel de satisfacción laboral
Escaso número de capacitaciones	Bajo nivel de capacitación	Poco nivel de conocimiento del trabajador de cómo desarrollar su labor. bajo nivel de productividad

Objetivos de las Estrategias Motivacionales

- Mejorar los niveles de clima organizacional en la en la Municipalidad distrital de Callayuc-2021”
- Mejorar los niveles de capacitación en la Municipalidad distrital de Callayuc-2021”

Planteamiento de estrategias de mejora

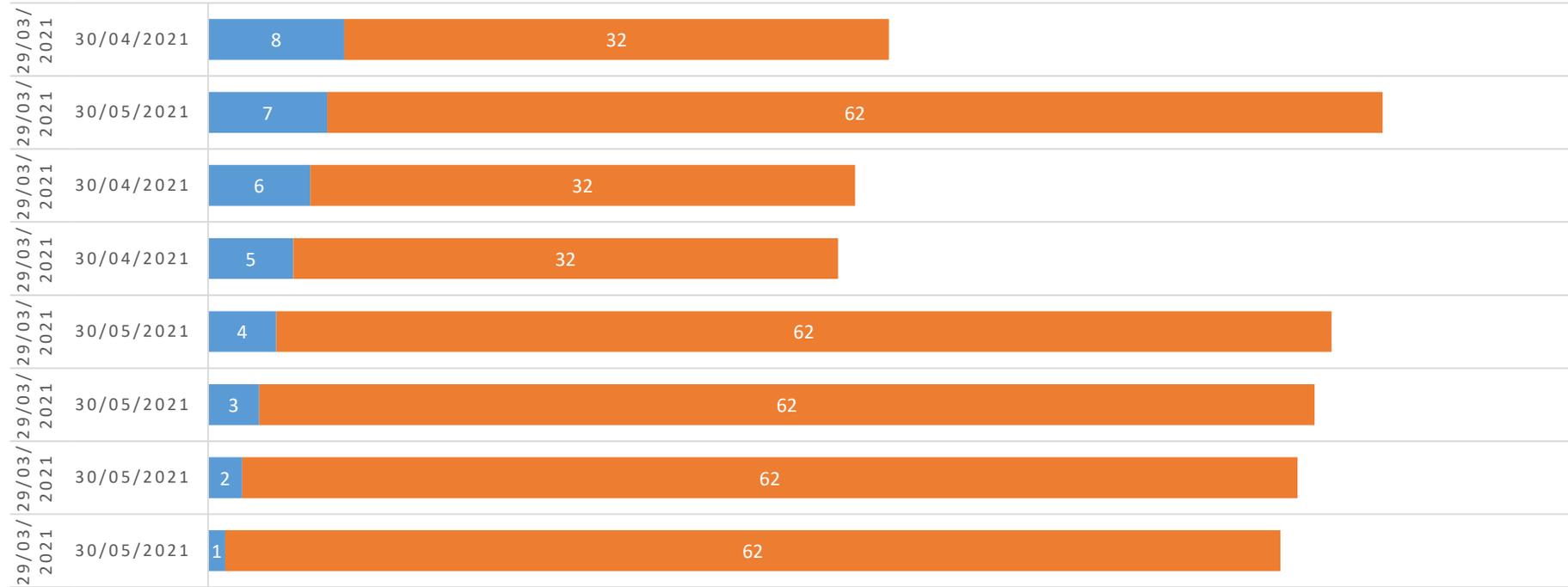
Problema	Objetivo	Estrategia
Bajo nivel de clima organizacional	Mejorar las dimensiones: relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo, participación y reconocimiento mediante implementación de estrategias	Fortalecer las habilidades personales mediante la delegación de autoridad y responsabilidad en el trabajo. Mejorar las habilidades de liderazgo en los generantes y sub gerentes. Fortalecer la comunicación mediante las reuniones de forma periódica debiendo ser estas formales e informales a fin de socializar los objetivos de la institución. Mejorar el trato al colaborador usando la comunicación asertiva. Diseñar un plan de incentivos laborales teniendo en cuentas las disposiciones de la Ley.
	Mejorar las técnicas de capacitación, Inducción, Métricas para evaluar capacitación de la variable, mediante la implementación de estrategias	Diseñar estrategias de capacitación teniendo en cuentas las necesidades de los trabajadores. Diseñar e implementar el reglamento de selección de personal a fin de que este sea aplicado en la institución. Diseñar estrategias para la evaluación de las capacitaciones dadas.

Cronograma de actividades

Problema	Objetivo	Estrategia	Fecha de inicio	Fecha de término	Actividad	Número de días
Bajo nivel de clima organizacional	Mejorar las dimensiones: relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo, participación y reconocimiento mediante la implementación de estrategias	Fortalecer las habilidades personales mediante la delegación de autoridad y responsabilidad en el trabajo.	29/03/2021	30/05/2021	1	62
		Mejorar las habilidades de liderazgo en los generantes y sub gerentes.	29/03/2021	30/05/2021	2	62
		Fortalecer la comunicación mediante las reuniones de forma periódica debiendo ser estas formales e informales a fin de socializar los objetivos de la institución.	29/03/2021	30/05/2021	3	62
		Mejorar el trato al colaborador usando la comunicación asertiva.	29/03/2021	30/05/2021	4	62
		Diseñar un plan de incentivos laborales teniendo en cuentas las disposiciones de la Ley.	29/03/2021	30/04/2021	5	32
Bajo nivel de capacitación	Mejorar las dimensiones: técnicas de capacitación, Inducción, Métricas para evaluar la capacitación de la variable, mediante la implementación de estrategias	Diseñar estrategias de capacitación teniendo en cuentas las necesidades de los trabajadores.	29/03/2021	30/04/2021	6	32
		Diseñar e implementar el reglamento de selección de personal a fin de que este sea aplicado en la institución.	29/03/2021	30/05/2021	7	62
		Diseñar estrategias para la evaluación de las capacitaciones dadas.	29/03/2021	30/04/2021	8	32

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

■ Actividad ■ Número de días



Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables

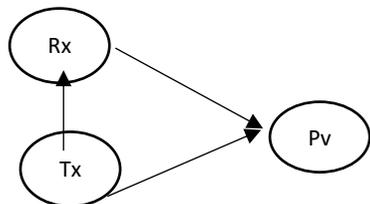
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De medición
Variable dependiente clima organizacional	Charry (2018) "Es el constructo intangible que se relaciona a la percepción que poseen los trabajadores sobre su entorno laboral" (p.4).	La variable clima organizacional se evaluó en función de: liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento, y comunicación	Liderazgo	Igualdad de trabajo. Retroalimentación	Ordinal
			Relaciones Interpersonales	Relaciones laborales involucramiento	
			Participación	Independencia en la toma de decisiones.	
			Reconocimiento	Motivación extrínseca Motivación intrínseca	
			Comunicación	Comunicación formal Comunicación efectiva	
Variable independiente capacitación	Chiavenato (2007) es el proceso mediante el cual se enseña a las personas sobre determinados temas haciendo que ellas potencialicen sus competencias en un corto plazo	La variable capacitación se evaluará en función de las dimensiones: técnicas de capacitación, inducción y Métricas para evaluar capacitación	Técnicas de capacitación	Coaching aprendizaje informal capacitación audiovisual y tradicional	Ordinal
			Inducción	Remuneración Cultura organizacional	
			Métricas para evaluar capacitación	Reacción Aprendizaje comportamiento	

Anexo 3 Matriz de consistencia

Título: “Estrategia motivacional para mejorar la capacitación y el clima organizacional en la Municipalidad distrital de Callayuc-2021”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo la propuesta programa “estrategia motivacional” mejorará la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de capacitación percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc-2021? • ¿Cuál es el nivel del clima organizacional percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021?; • ¿Cuáles son los nudos críticos que impiden un buen clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021? • ¿Cuál es el diseño de la propuesta del programa “estrategia motivacional” que mejorará la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc-2021? 	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la propuesta de un programa “estrategia motivacional” que mejorará la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer el nivel de la capacitación percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc-2021 • Determinar el nivel del clima organizacional percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021, • Identificar los nudos críticos que impiden un buen clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc-2021, • Diseñar el programa “estrategia motivacional” que mejorará la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc-2021 	<p>Hipótesis general</p> <p>El Programa “estrategia motivacional” que mejorará la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021; es adecuado</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de la capacitación percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021 es bajo, • El nivel del clima organizacional percibidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021 es bajo • Los nudos críticos que impiden un buen clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc- 2021, son, la falta de participación y liderazgo, • El diseño del programa “estrategia motivacional” que mejorará la capacitación y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Callayuc-2021, es válido. 	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>	

Es de tipo aplicada según CONCYTEC (2018), Propositiva descriptiva
No experimental



Dónde:
 Rx: Diagnostico de la situación en la
 Municipalidad Distrital de Callayuc
 Tx: Teoría de las variables clima
 organizacional y capacitación
 P: Propuesta validada

Población 60 colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Callayuc

Muestra

Conformada por los 60 colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Callayuc

Variables	Dimensiones
Variable dependiente clima organizacional	Liderazgo
	Relaciones interpersonales
	Participación
	Reconocimiento
	Comunicación
Variable independiente capacitación	Técnicas de capacitación
	Inducción
	Métricas para evaluar capacitación

Anexo 4 Cuestionario para la variable clima organizacional

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para la investigación titulada Programa “Estrategia motivacional” para mejorar la capacitación y el clima organizacional de la Municipalidad distrital de Callayuc-2020.

El cuestionario está formado por cinco (5) dimensiones con sus respectivos indicadores, con los cuales se puede evaluar la Fidelización.

Responde marcando en el recuadro correspondiente de la alternativa de su elección, teniendo en cuenta los criterios de leyenda.

1	2	3	4	5
Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si

Genero M F

Edad 18 – 25 26-40 41 a más

Grado instrucción: secundaria Técnico Universitario

Estado civil: soltero casado viudo Divorciado

Tiempo de servicio

	1	2	3	4	5
Liderazgo					
1. Su jefe toma decisiones justas					
2. Su jefe delega funciones en sus colaboradores					
3. Su jefe lo apoya en el desarrollo de su trabajo					
4. Usted recibe retroalimentación en el desarrollo de sus labores					
5. Usted recibe los recursos necesarios para el desarrollo de sus labores					

Relaciones interpersonales					
6. Las relaciones que tiene con sus compañeros de trabajo son buenas					
7. Se solucionan de forma efectiva los problemas laborales					
8. En el equipo en el que usted trabaja existe confianza					
9. Participa de forma activa en las decisiones de la empresa					
10. La empresa tiene ambientes en donde se puedan compartir temas de interés					
11. La empresa realiza actividades recreativas					
Participación					
12. Toma decisiones sin consultar					
13. Sus compañeros de trabajos son solidarios con usted					
14. Tiene tiempo suficiente para la realización de su trabajo					
Reconocimiento					
15. Usted es recompensado por la labor que realiza					
16. La remuneración que usted recibe lo satisface					
17. Usted ha recibido ascenso en su trabajo					
18. Siente orgullo de pertenecer a la empresa					
Comunicación					
19. Conocía usted los objetivos y políticas de la empresa cuando ingreso a trabajar					
20. Recibe información acerca de la actualización de las políticas y objetivos de la empresa					
21. La empresa le comunica las actividades que realiza					
22. Las áreas tienen comunicación adecuada					
23. Tiene comunicación clara con sus jefes					
24. Conoce claramente el trabajo que realiza					
25. Cuando ingreso a la empresa se le comunico sus funciones y responsabilidades.					

Anexo 5 Cuestionario para la variable capacitación

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para la investigación titulada Programa “Estrategia motivacional” para mejorar la capacitación y el clima organizacional en la Municipalidad distrital de Callayuc-2020.

El cuestionario está formado por cinco (5) dimensiones con sus respectivos indicadores, con los cuales se puede evaluar la Fidelización.

Responde marcando en el recuadro correspondiente de la alternativa de su elección, teniendo en cuenta los criterios de leyenda.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	1	2	3	4	5
Técnicas de capacitación					
1. La organización realiza coaching organizacional					
2. La organización realiza capacitación por medio del aprendizaje informal					
3. La organización realiza capacitación audiovisual					
4. La organización realiza capacitación tradicional					
5. La organización realiza capacitación por correspondencia					
Inducción					
6. En el proceso de inducción la capacitación es remunerada					
7. En la capacitación durante el proceso de inducción se le explicó la cultura organizacional					
8. Cuando ha tenido un cambio en su puesto de trabajo ha recibido capacitación					
9. Los colaboradores nuevos en el proceso de inducción han recibido capacitación					
Métricas para evaluar capacitación					

10. La capacitación que realizó la organización le gusto					
11. En su puesto de trabajo se requiere capacitación					
12. La capacitación mejoró sus habilidades para desarrollar su trabajo					
13. Las relaciones interpersonales mejoraron con la capacitación					
14. Los conocimientos adoptados en la capacitación mejoraron su desempeño laboral					
15. Se siente empoderado después de la capacitación recibida					
16. El cumplimiento de las metas en la organización ha mejorado después de la capacitación					

Anexo 6 Base de datos de la variable clima organizacional

encuestados	Genero	Edad	Grado instrucción	Estado civil	Tiempo de servicio	Liderazgo					Relaciones interpersonales					Participación			Reconocimiento				comunicación							
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3
2	1	3	2	2	1	5	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2
3	2	2	2	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	4	2	2	3	1	1	2	4	3	3	4	2	2	3
4	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2	4	3	2	1	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2
5	1	3	1	1	3	4	2	2	1	1	4	2	3	1	2	2	4	1	3	2	1	2	3	4	3	2	4	3	2	3
6	2	1	3	1	1	4	4	2	3	1	3	2	3	4	2	1	1	4	1	2	1	1	3	2	3	4	1	2	2	2
7	1	2	2	2	3	1	2	4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	4	4	2	2	4	3	1	2	2	2	2	4
8	1	3	2	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2
9	1	2	1	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	4	2	2	1	2	1	3	1	1	4	4	3	2	2	2	1	4
10	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4
11	1	2	3	1	1	4	3	2	1	1	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2
12	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3
13	1	3	2	2	1	5	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2
14	2	2	2	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	4	2	2	3	1	1	2	4	3	3	4	2	2	3
15	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2	4	3	2	1	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2
16	1	3	1	1	3	4	2	2	1	1	4	2	3	1	2	2	4	1	3	2	1	2	3	4	3	2	4	3	2	3
17	2	1	3	1	1	4	4	2	3	1	3	2	3	4	2	1	1	4	1	2	1	1	3	2	3	4	1	2	2	2
18	1	2	2	2	3	1	2	4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	4	4	2	2	4	3	1	2	2	2	2	4
19	1	3	2	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2
20	1	2	1	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	4	2	2	1	2	1	3	1	1	4	4	3	2	2	2	1	4
21	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4
22	1	2	3	1	1	4	3	2	1	1	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2
23	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3
24	1	3	2	2	1	5	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2
25	2	2	2	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	4	2	2	3	1	1	2	4	3	3	4	2	2	3
26	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2	4	3	2	1	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2
27	1	3	1	1	3	4	2	2	1	1	4	2	3	1	2	2	4	1	3	2	1	2	3	4	3	2	4	3	2	3
28	2	1	3	1	1	4	4	2	3	1	3	2	3	4	2	1	1	4	1	2	1	1	3	2	3	4	1	2	2	2
29	1	2	2	2	3	1	2	4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	4	4	2	2	4	3	1	2	2	2	2	4
30	1	3	2	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2

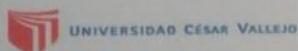
31	1	2	1		1	1	2	4	1	1	2	2	2	4	2	2	1	2	1	3	1	1	4	4	3	2	2	2	1	4
32	2	1	3		1	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4
33	1	2	3		1	4	3	2	1	1	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2
34	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3
35	1	3	2	2	1	5	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2
36	2	2	2	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	4	2	2	3	1	1	2	4	3	3	4	2	2	3
37	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2	4	3	2	1	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2
38	1	3	1	1	3	4	2	2	1	1	4	2	3	1	2	2	4	1	3	2	1	2	3	4	3	2	4	3	2	3
39	2	1	3	1	1	4	4	2	3	1	3	2	3	4	2	1	1	4	1	2	1	1	3	2	3	4	1	2	2	2
40	1	2	2	2	3	1	2	4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	4	4	2	2	4	3	1	2	2	2	2	4
41	1	3	2	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2
42	1	2	1	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	4	2	2	1	2	1	3	1	1	4	4	3	2	2	2	1	4
43	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4
44	1	2	3	1	1	4	3	2	1	1	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2
45	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3
46	1	3	2	2	1	5	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2
47	2	2	2	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	4	2	2	3	1	1	2	4	3	3	4	2	2	3
48	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2	4	3	2	1	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2
49	1	3	1	1	3	4	2	2	1	1	4	2	3	1	2	2	4	1	3	2	1	2	3	4	3	2	4	3	2	3
50	2	1	3	1	1	4	4	2	3	1	3	2	3	4	2	1	1	4	1	2	1	1	3	2	3	4	1	2	2	2
51	1	2	2	2	3	1	2	4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	4	4	2	2	4	3	1	2	2	2	2	4
52	1	3	2	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2
53	1	2	1	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	4	2	2	1	2	1	3	1	1	4	4	3	2	2	2	1	4
54	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4
55	1	2	3	1	1	4	3	2	1	1	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2
56	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3
57	1	3	2	2	1	5	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2
58	2	2	2	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	4	2	2	3	1	1	2	4	3	3	4	2	2	3
59	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2	4	3	2	1	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2
60	1	3	1	1	3	4	2	2	1	1	4	2	3	1	2	2	4	1	3	2	1	2	3	4	3	2	4	3	2	3

Anexo 7 Base de datos de la variable capacitación

encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	Técnicas de capacitación					Inducción				Métricas para evaluar la capacitación						
1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2
2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1
5	1	3	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2
6	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
7	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2
8	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2
9	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2
12	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
13	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
14	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1
15	1	3	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2
16	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
17	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2
18	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2
19	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2
22	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
23	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
24	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1
25	1	3	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2
26	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
27	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2
28	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2
32	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
33	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
34	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1
35	1	3	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2
36	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
37	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2
38	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2
39	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2

40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2
42	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
43	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
44	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1
45	1	3	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2
46	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
47	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2
48	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2
49	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2
52	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
53	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
54	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1
55	1	3	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2
56	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
57	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2
58	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2
59	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
60	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2

Anexo 8



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pedro Enrique Lozada Vidaurre
 Institución donde labora : Encargado de la Unidad Formuladora - Municipalidad Distrital Las Pirias – Jaén - Cajamarca
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Clima organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Cieza Cieza, Catia Licet y Rafael Muñoz, Gilmer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Dr. Pedro Enrique Lozada Vidaurre
 CLAD N° 15705

Anexo 9



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Wilder Benjamín Abad Alvarado

Institución donde labora : Jefe del área de abastecimiento- Municipalidad distrital de Callayuc

Especialidad : Maestro Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Capacitación

Autor (s) del instrumento (s) : Cieza Cieza, Catia Licet y Rafael Muñoz, Gilmer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8



Anexo 10

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Wilder Benjamín Abad Alvarado
 Institución donde labora : Jefe del área de abastecimiento- Municipalidad distrital de Callayuc
 Especialidad : Maestro Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Clima organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Cieza Cieza, Catia Licet y Rafael Muñoz, Gilmer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

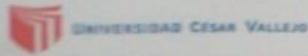
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8



Anexo 11



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pedro Enrique Lozada Vidaurre
 Institución donde labora : Encargado de la Unidad Formuladora - Municipalidad Distrital Las Pírias – Jaén - Cajamarca
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Capacitación
 Autor (s) del instrumento (s) : Cieza Cieza, Catia Licet y Rafael Muñoz, Gilmer

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

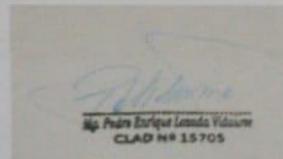
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Regner Nicolás Castillo Salazar
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Capacitación
 Autor (s) del instrumento (s) : Cieza Cieza, Catia Licet y Rafael Muñoz, Gilmer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

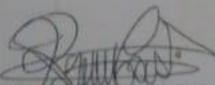
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Moyobamba, 2 de marzo de 2021.



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 CLAD: 09750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Regner Nicolás Castillo Salazar
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Clima organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Cieza Cieza, Catia Licet y Rafael Muñoz, Gilmer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 2 de marzo de 2021.



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 CLAD: 09750



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CALLAYUC



Callayuc 15 de enero del 2021

Estimados sres:
Catia Licet Cieza Cieza
Gilmer Rafael Muñoz

Presente. -

Reciban ustedes cordiales saludos. Sirva la presente para darles respuesta a la solicitud del día 04 de enero del 2021, en la que nos piden autorización para realizar su investigación cargo de tesis titulada Programa "Estrategia motivacional" para mejorar la capacitación y el clima organizacional en la Municipalidad distrital de Callayuc-2021, para optar el grado de licenciados en administración, al respecto queda autorizada su solicitud y ponemos a su disposición el personal que labora en nuestra institución para que realicen las acciones de coordinación según los temas que necesiten desarrollar.

Sin otro particular, me despido deseándoles éxitos en vuestro trabajo de investigación.

Atentamente;

[Handwritten signature]