



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal
administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Arévalo Delgado, Edward Bryan (ORCID: 0000-0002-9574-308X)

ASESOR:

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (ORCID: 0000-0001-5657-0799)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a Dios, por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, a mis abuelos Adela Tantaleán, Marino Delgado y a mi madre Janet Delgado, quienes por ellos soy lo que soy, por brindarme su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles.

Agradecimiento

Agradecer de manera especial a nuestro asesor el Mg. Zapatel Arriaga Luis Roger Ruben, por su infinito apoyo y dedicación en la elaboración de esta investigación y a todas las personas que la hicieron posible.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensiones del clima organizacional.....	18
Tabla 2 Dimensiones del desempeño laboral.....	20
Tabla 3 Relación Clima organizacional y desempeño laboral.....	22
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad del instrumento de Clima organizacional	85
Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad del instrumento de Desempeño laboral	85

Índice de figuras

Figura 1 Clima Organizacional del personal administrativo	18
Figura 2 Desempeño laboral del personal administrativo	19
Figura 3 Diagrama de dispersión de las variables clima organizacional y desempeño laboral	21

Resumen

La investigación buscó determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo, rigiéndose bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional. Se realizó un instrumento para cada variable dándonos la validez por un juicio de expertos. La recolección de datos se trabajó con dos instrumentos uno para medir la variable clima organizacional y otro que mide el desempeño laboral; ambos con fiabilidad mayor al 0.70. Los instrumentos se aplicaron a un total de 50 administrativos. De los resultados, se evidencia que los colaboradores percibieron desempeño regular, expresado en un 42%, seguido de nivel malo, expresado en un 36%, y solo el 22% percibieron nivel bueno; así mismo, el clima organizacional percibido por los colaboradores administrativos fue regular, expresado en un 48%, el 30% percibió nivel malo, y el 22% nivel regular. Se encontró relación entre las variables, existe relación positiva alta entre clima organizacional y el desempeño laboral en la entidad pública ($p < 0.05$; $\rho = 0.838$).

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, municipalidad, servidor.

Abstract

The research sought to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the administrative staff of the Provincial Municipality of Cutervo, governed by a quantitative approach, of a non-experimental correlational design. An instrument was developed for each variable giving us the validity by an expert judgment. Data collection was worked with two instruments, one to measure the organizational climate variable and the other to measure job performance; both with reliability greater than 0.70. the instruments were applied to a total of 50 administrative staff, who were selected through non-probabilistic sampling. From the results, it is evident that the collaborators perceived regular performance, expressed in 42%, followed by a bad level, expressed in 36%, and only 22% perceived a good level; Likewise, the organizational climate perceived by the administrative collaborators was regular, expressed in 48%, 30% perceived a bad level, and 22% a regular level. A relationship was found between variables, there is a high positive relationship between organizational climate and job performance in the public entity ($p < 0.05$; $\rho = 0.838$).

Keywords: Organizational climate, job performance, municipality, server

I. INTRODUCCIÓN

En la búsqueda de ventajas en el sector público en América Latina, se aprecia que el personal tiene un papel clave en el desempeño, innovación y competitividad de cualquier organización, la idea central es que los factores humanos son importantes para asegurar los objetivos organizacionales. Para ello es necesario estudiar variables que pueden mejorar su conexión y contribución, como el clima y la cultura organizacional, el compromiso, el liderazgo, la satisfacción laboral, la motivación, el aprendizaje, entre otros (Pedraza Melo & Bernal Gonzales , 2017).

Actualmente el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente del trabajo, que de manera directa e indirecta los funcionarios la perciben al desenvolverse dentro de las entidades públicas y es de particular importancia en un mundo competitivo y globalizado (Pedraza, 2018). Es importante prestar atención al capital humano ya que es el motor esencial de la productividad, su ambiente de trabajo incide en su comportamiento, las percepciones en equipo, jefes entre otros, permitiendo que sus colaboradores sientan satisfacción y por ende mejoren su desempeño en el ámbito en que se destacan. En una entidad pública es fundamental que las Gerencias, Sub Gerencias y Centros de Costos reconozcan que el clima organizacional es fundamental y por lo tanto se debería prestar la atención que se merece (Rodríguez E. , 2016).

En cuanto al desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar sus actividades en base al cumplimiento de objetivos o metas asignadas, de esta manera se evalúa al talento humano si es apto o no para el puesto. Por ello, se considera que dentro del contexto organizacional el personal o talento humano es de vital importancia si se quiere conseguir los objetivos y metas institucionales (Chianmg & San Martín, 2015). Su desempeño es medido a través de su rendimiento, pero cabe resaltar que el rendimiento está comprendido por diversos factores que ocurren en el entorno laboral. Estos factores que alteran el desempeño provienen tanto desde lo emocional, las relaciones

interpersonales o grupales, y las cargas de trabajo (Guartán, Torres, & Ollague, 2019).

Para que el clima organizacional sea el adecuado para toda entidad, se deben conseguir repercusiones en el desempeño laboral, con el fin de mejorar la situación competitiva a nivel local e internacional, con esto la empresa continúa con su etapa de expansión internacional en el mercado que se consolidan y la posibilidad de explorar nuevos mercados y atraer nuevos clientes. La mala gestión del clima organizacional genera que el personal o colaborador tienda a abandonar su puesto de trabajo (Goicochea, 2019)

Lo mencionado anteriormente no es ajeno a lo que se ve en la Provincia de Cutervo es así que podemos encontrar en la Municipalidad Provincial de Cutervo la problemática de dicha institución que parte de un inadecuado ambiente de trabajo, ya que no existe una comunicación activa y constante, poco compromiso de los trabajadores, no existe trabajo en equipo, inadecuada preparación de su talento humano para ocupar los cargos. Las variables permitirán a la Municipalidad Provincial de Cutervo ver la situación en la que se encuentran y de ser bien utilizada ayudara a la implementación de estrategias dirigidas a mejorar el entorno laboral.

Teniendo como problema ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo?

El estudio se justifica, puesto que aportará teoría relacionada con el clima organizacional y desempeño laboral, para que junto a la teoría existente formen parte del conocimiento científico y sea utilizada como soporte en las futuras investigaciones. Así mismo, se evidencia que no existe investigación con respecto al clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo Municipalidad Provincial de Cutervo, permitiéndole saber la realidad en la que se encuentra y así poder mejorar el desempeño laboral del personal administrativo. Además, buscará conocer la relación entre ambas variables de estudio. El estudio se indagará en herramientas como es el cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, previamente válidos y confiables, a fin de obtener resultados que reflejen la realidad que atraviesa la Municipalidad Provincial de Cutervo.

Por lo que el objetivo general es Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo, y sus objetivos específicos son Identificar el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo; Identificar el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo; Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

Como hipótesis general, se plantea: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

II. MARCO TEÓRICO

En una investigación desarrollada por Rodríguez (2019), de tipo descriptiva con diseño no experimental basados en una encuesta y entrevista. En la recopilación de información se utilizó el cuestionario y la guía de entrevista, los cuales fueron aplicados a un total de 83 trabajadores y 3 directivos pertenecientes al área administrativa y talento humano. El clima organizacional es fundamental en el desempeño de los colaboradores, según el 78% de los trabajadores, debido a que, si el personal está en un ambiente agradable, podrán ser más eficientes en sus funciones; sin embargo, el 77% asegura que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta no cuenta con acciones de mejoramiento del clima organizacional. En cuanto al desempeño laboral se obtuvo que el 71% de los trabajadores no coinciden con el perfil profesional de los puestos de trabajo lo cual complica el cumplimiento de las metas. Además, se concluyó que el Clima Organizacional incide de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución.

Marín, Pérez, Coria, y Márquez (2019), en su investigación el cual tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional y desempeño laboral en un municipio de Tepetlixpa; se rigió bajo una metodología de diseño no experimental. La muestra lo conformaron 40 colaboradores a quien se les hizo la técnica de la encuesta. De los resultados se evidencia relación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores ($p < 0.05$, $\rho = 0.861$). Así mismo, se evidencia que mientras exista buen clima organizacional, el desempeño laboral del personal administrativo aumentará.

Palomino y Tello (2017), en la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de diseño no experimental, basados en la aplicación de un cuestionario y en una muestra formada por 49 colaboradores del área administrativa. Como conclusiones se obtuvo que el clima organizacional en el personal administrativo es negativo, según el 57% de las personas, lo cual es influenciado por los resultados negativos de las dimensiones actitudinal y administrativa, cuyos resultados negativos fueron del 58% y 54% respectivamente. Dichos resultados influyeron directamente en el desempeño de las funciones de

cada uno de los colaboradores, obteniendo que el desempeño laboral es negativo según el 64% de los resultados, lo cual es influenciado por los resultados negativos de sus dimensiones tarea (60%), desempeño contextual (63%) y conductas contra productivas (69%); por lo tanto, se recomienda utilizar lineamientos diseñados para crear un mejor clima organizacional para el personal, ya que esto permite que el personal administrativo oriente su trabajo para lograr las metas.

Así mismo, Pastor (2018), el cual tuvo como objetivo conocer cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área administrativa de una empresa de combustibles e hidrocarburos. La investigación es de tipo prospectivo, transversal y correlacional, de diseño no experimental. En la recolección de datos, se utilizó una encuesta, el cual fue aplicado a una muestra de 162 trabajadores que laboran en la empresa de combustibles. Los datos reflejan que el clima organizacional es regular, según el 55.60% de los resultados y bueno según el 25.30% de los encuestados, mientras que para el 19.10% de los encuestados es malo; lo cual es influenciado por los resultados de las dimensiones, como realización personal la cual es considerada regular según el 66.70%, buena según el 25.90% y mala según el 7.40% de los encuestados; por su parte la dimensión involucramiento laboral presenta un nivel regular según el 88.90%, mientras que para el 7.40% es mala y para el 3.70% es buena; así mismo la dimensión supervisión presenta un nivel regular según el 88.30% de los resultados, un nivel malo según el 9.30% y bueno según el 2.50%; por su parte la dimensión comunicación presenta un nivel regular según el 83.40% de los resultados, mientras que para el 11.70% es mala y para el 4.90% es buena; por su parte la dimensión condiciones laborales, presenta un nivel regular según el 89.50% de los trabajadores, mientras que para el 8% no existen condiciones laborales y para el 2.50% las condiciones laborales son buenas. En cuanto a la variable desempeño laboral, se encontró que es malo según el 34.60% de los resultados, bueno según el 34.50% y regular según el 30.90% de los encuestados, lo cual fue generado por los resultados de las dimensiones, donde la motivación presenta un nivel malo, según el 45.10%, regular según el 34.00% y bueno según el 20.90%, por su parte la dimensión responsabilidad presenta un nivel regular, según el 42% de los encuestados, malo, según el 32.70% y bueno el 25.30%; mientras que la dimensión

liderazgo y trabajo presenta un nivel regular según el 63% de los resultados, malo, según el 25.30% y bueno según el 11.70%; por su parte formación y desarrollo personal, presenta un nivel malo, según el 41.40% de los encuestados, mientras que para el 33.30% es regular y para el 25.30% es bueno. Por lo que se concluyó que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de combustibles.

Además, Sanchez (2016). La investigación es de tipo correlacional, de nivel descriptiva y explicativa, utilizando como instrumentos el cuestionario, las fichas bibliográficas, fichas de resumen y las fichas de transcripción, las cuales fueron aplicados a un total de 50 trabajadores, entre ellos gerentes, sub gerentes y personal administrativo. Los resultados, muestran que el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Churubamba es bajo, debido a que el 42% de los encuestados nunca recibió un incentivo, mientras que el 42% tampoco se siente conforme con el liderazgo desempeñado dentro de esta institución, puesto que no se siente parte de la toma de decisiones, por su parte el 74% considera que no se incentiva el trabajo en equipo. En cuanto a la variable desempeño laboral, se encontró que esta es regular, siendo el factor más destacado el ambiente de trabajo, con el 54% de los encuestados considerándolo como adecuada. La investigación concluye afirmando que el nivel de clima organizacional en la empresa es bajo, influyendo directamente en el desempeño y comportamiento de los trabajadores.

De la misma forma, Chuctaya (2019), con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad del distrito de Pallpata. Para el desarrollo de la investigación se optó por un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con una población de 130 trabajadores o servidores públicos pertenecientes a la municipalidad de Pallpata, año 2019. Como técnicas de recolección de información se utilizó el cuestionario y el método de observación. Los resultados muestran que el clima organizacional es regular, lo cual es influenciado por los resultados de las dimensiones, como comunicación, que obtuvo que es regular según el 73.80%, mala según el 18.8% y buena según el 7.5% de los resultados; mientras que la dimensión liderazgo presenta un nivel regular según 78.8% y buena según el 21.3%

de los resultados, por su parte las relaciones interpersonales se encuentran en nivel regular según el 70%, bueno según el 28.8% y malo según el 1.3% de los resultados; y finalmente el reconocimiento se encuentra en un nivel regular según el 73.8%, bueno según el 22.5% y malo según el 3.8% de los resultados. Por su parte el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular según el 71.3% de los resultados, malo según el 18.7% y bueno según el 10%. Como conclusión, se obtuvo que existe una relación directa, positiva y ascendente entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pallpata, reflejando un coeficiente de correlación de 0,593, el cual significa que, si la empresa mantiene un buen clima laboral, el desempeño de sus trabajadores se dará de manera eficiente, siendo más productos en la organización.

Villena (2018) se optó por una investigación de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, tipo correlacional. En la recolección de datos se utilizó la encuesta, y como instrumento el cuestionario, el cual fue aplicado a un total de 15 colaboradores. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el cual significa que los colaboradores relacionan de manera moderada el Clima Organizacional con el desempeño laboral en sus dimensiones eficiencia, eficacia y productividad.

Así mismo, Campos (2018) se planteó como propósito de identificar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Entel Cajamarca, 2018. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental y transversal, basados en una encuesta. Para la recolección de información, se aplicó un cuestionario a una muestra de 15 colaboradores pertenecientes al área de ventas de la empresa. Los resultados muestran que el clima organizacional de la empresa Entel, en Cajamarca es bajo, según el 86.7%, mientras que el desempeño laboral también es bajo según el 66.6% de los resultados, por lo que se concluye que existe una relación directa entre ambas variables, por lo que se confirma que el bajo desempeño de los colaboradores se da por el mal clima organizacional que existe en la empresa.

Clima organizacional

Definido por un conjunto de características percibida por los colaboradores de una organización, su estabilidad es relativa al tiempo y afectara el comportamiento de las personas de la organización (Shanker, Bhanugopan, Van der, & Farrell, 2017). Asimismo, se convierte en el atributo del entorno organizacional descrito por sus miembros, y se origina a partir de los efectos subjetivos vistos desde los sistemas formales, gerentes y factores organizacionales. (Sotelo & Figueroa, 2017)

Según Berberoglu (2018), define como la sensación del colaborador acerca de su comportamiento en su ámbito laboral donde intervienen diversos factores como el involucramiento laboral, la autorrealización, comunicación, supervisión y las condiciones laborales.

El clima organizacional está definido por las percepciones relacionadas de la interrelación del colaborador con diversos factores de la organización, los cuales en su mayoría son: los niveles de comunicación, toma de decisiones, reconocimiento, procesos de mejoramiento continuo, políticas de productividad, manejo del recurso humano, planes de compensación, entre otros (Zacher & Yang, 2018). Estos conocimientos determinan distintas experiencias vivenciales del trabajador en su entorno laboral, lo que Chiang et al., (2017), define como procedimientos perceptivos, conceptualizándolos como las representaciones psicológicas de la realidad que se evidencian como estímulos sensoriales e impulsos neuronales, y Massoud, et al (2018), menciona que son resultantes de un grupo de operaciones internas que convierten factores de la realidad externa. Se toma en cuenta entonces que las características de las personas como valores, conocimientos, actitudes y aptitudes, son las que permiten determinar el tipo de percepciones que se pueden crear del ambiente en el cual se desempeña.

El clima organizacional está comprendido por características como estructura, lo cual simboliza la apreciación de los trabajadores sobre ciertas políticas, normas, etc., que limitan el desempeño en su labor; otra de las características es la responsabilidad, el cual se interpreta por el nivel de compromiso que existe en los colaboradores hacia su labor que ejercen; También

se tiene como característica a la recompensa, pues es importante el otorgamiento o entrega de un premio por el logro de las actividades (Chiang et al., 2017).

Para el adecuado clima organizacional, los trabajadores deben tener filiación de pertenecer a la entidad, además de sentirse primordial en ella. También se debe cooperar o ayudar a los miembros pertenecientes a la organización a fin de lograr o cumplir con los objetivos trazados; para ello, debe existir entre los colaboradores una adecuada relación, un adecuado ambiente social entre ellos (Chiang et al., 2017).

Dentro de la organización, los colaboradores de enfrentar los desafíos que impone su labor, pues debe tener en cuenta los riesgos y la labor que deben ejercer, conocer sus características, sus dificultades y sus beneficios (Roy, Ramadu, Van-Der, & Farrell, 2017); a todo ello, se deben cumplir las labores cumpliendo los estándares, a pesar de encontrarnos muchas veces en conflictos (Chiang et al., 2017).

Entre sus dimensiones del clima organizacional se tiene: Dimensión Autorrealización, definida como la percepción que tiene el colaborador con respecto a las oportunidades que el medio laboral beneficie el crecimiento y desarrollo personal y profesional. Está basado por oportunidades y actividades de aprendizaje (Ucero, 2018) .

Dimensión Involucramiento laboral, Es la identidad con los valores y el compromiso que permita la realización y crecimiento de la organización. Esta dimensión se debe tener en cuenta el compromiso u obligación interna, que el colaborador ha racionalizado, y por voluntad de sí mismo, e involucrando sus estados de ánimo, da lugar a una acción, y factor clave, determinado por el sentimiento del colaborador de considerarse una pieza importante en la organización, por lo que, se siente importante para el éxito y cumplimiento de los logros de la entidad. (Ucero, 2018).

Dimensión Supervisión, son las valoraciones de significación y funcionalidad de directivos en un control de la actividad laboral, dado que, el vínculo de orientación y soporte para las tareas que son parte del cumplimiento diario; entre sus indicadores se tiene el apoyo y orientación, labor que realiza el supervisor, jefe

inmediato u otro directivo, con el fin de brindar apoyo y guiar al colaborador para que supere los errores que ha ido cometiendo (Aysen, 2018); y, la evaluación, realizado, para que los directivos conozcan cómo se encuentran las habilidades de los colaboradores y así, apoyarlos a continuar con sus actividades laborales (Ucero, 2018).

Dimensión Comunicación, Apreciación de la naturalidad, coherencia y de la información pertinente y relativa, al funcionamiento de la entidad. Entre sus indicadores se tiene: Acceso de información, determinado por la facilidad con la que cuentan los colaboradores para que obtengan la información necesaria al momento en que necesiten cumplir con sus actividades laborales (Schneider, González-Romá, Ostroff, & West, 2017); Comunicación interna, determinado por el conjunto de acciones ejecutadas por la organización con el fin de mantener buenas relaciones entre y con sus trabajadores, en el que se emplearán medios de difusión, lo cual los mantendrá informados, integrado y motivados a contribuir de forma positiva en sus labores cotidianas (Ucero, 2018).

Dimensión Condiciones laborales, Se encuentra establecida por el reconocimiento en el que la organización suministra los componentes materiales, económicos y/o psicosociales pertinentes para el logro de las actividades propuestas (Schaufeli, 2016). Entre sus indicadores se tiene: Remuneración atractiva, determinado por una buena remuneración para el trabajador, es decir, es el reconocimiento que tiene el trabajador por realizar las actividades desempeñadas y emplear un tiempo determinado para ello (Maamari & Majdalani, 2017); Tecnología, determinada por la implementación de la tecnología necesaria para que el colaborador cuente con todas herramientas tecnológicas que le faciliten la ejecución de sus actividades (Ucero, 2018).

Teoría de la relación

La función de todo colaborador en una organización se ve influenciada por la propia empresa, quien propicia su desempeño y permanencia a través de factores intrínsecos a la persona para sobrellevar su satisfacción y clima adecuado se perciben en forma diferente para los individuos según sexo. En el entorno donde se realiza las actividades laborales, el ser humano tiende a desarrollar habilidades

y conocimientos, a fin de generar un comportamiento propicio a fin de cumplir las necesidades y expectativas motivacionales, logrando de esta manera desempeñarse produciendo interacción social con los sujetos con quienes laboran. Para ello las entidades u organizaciones deben adaptar las condiciones y necesidades equitativas para el personal que labora en ella, ya que, si es de otra manera, los colaboradores sentirán que las relaciones no son justas. Por ello, el clima organizacional en una organización es importante para el cumplimiento de los objetivos, no solo a nivel institucional, sino que el personal involucrado puede aumentar su desempeño (Meza, 2017).

Así mismo, la Ley Servir 30057 que es el régimen único y exclusivo de todos los trabajadores que brindan sus servicios para las entidades publicas estatales, tienen una Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la cual fue aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017-SERVIR-PE, con la que se busca fomentar un buen ambiente entre todos los servidores y promover el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales.

Desempeño laboral

Mide el grado en el que el colaborador cumple con las obligaciones del trabajo designado por el área en que labora (Yongxing, Hongfei, Baoguo, & Lei, 2017). Esta medida por la eficacia de los trabajadores dentro de la entidad (Campos, Gutierrez, & Matzumura, 2019). Para medir el desempeño laboral se puede evaluar al colaborador a fin que manifieste sus capacidades profesionales obtenidas a un nivel individual (Guartán, Torres, & Ollague, 2019).

Así mismo, se puede entender por desempeño laboral a la habilidad de los colaboradores para realizar una actividad o las metas que un colaborador desea alcanzar (Peiró, Bayona, Caballer, & Fabio, 2020). Directamente está relacionado con la obligación para obtener los resultados que la organización espera. (Sánchez, Gómez, & Molina, 2018).

El desempeño laboral se compone por seis dimensiones. La primera es la Orientación de resultados, abarca liderar al personal de una organización hacia los

objetivo y metas de manera eficaz, rápida y urgente ante decisiones importantes, a fin de cumplir las necesidades, superar los estándares propios y ser mejor que los demás (Dorien, Tims, & Jos, 2017). Entre sus indicadores se muestra la intensidad, la autodirección y persistencia. Siendo la primera la fuerza productiva de una organización, la segunda la capacidad de liderazgo para asumir las obligaciones, y la tercera, la continuidad y perseverancia para lograr con el cumplimiento de objetivos (Campos, Gutierrez, & Matzumura, 2019).

La segunda dimensión es la Calidad con la que se desempeña en sus actividades dentro de una organización. Es aquí donde entran a tallar las competencias profesionales que inciden directamente en los resultados (Guido, Borgogni, & Latham, 2016). Es aquí donde se ve el estado de un trabajo asignado, si lo realizó de la manera correcta, cumplió los protocolos, el tiempo establecido, etc.(Min-Seong & Dong-Woo, 2017). Entre sus indicadores se muestra cumplimiento de tareas, tiempo de entrega de actividades, condición en la entrega de las actividades encomendadas, cumplimiento de normas y protocolos (Campos, Gutierrez, & Matzumura, 2019).

La tercera dimensión es Relaciones interpersonales, es la capacidad que tienen las personas para socializar entre ellos, dependiendo de las circunstancias y situaciones (Groen, Wouters, & Wilderom, 2017). La comunicación es fundamental en cualquier entorno laboral, dado que, mediante ello, se puede llegar a lograr el éxito en todas las actividades (Swalhi, Zgoulli, & Hofaidhllaoui, 2017). Entre sus principales indicadores se debe tener en cuenta: tener confianza, pues cada individuo debe tener confianza en lo que realiza; expresar respeto, siempre en la organización una buena relación interpersonal debe guardar respeto, Manifestar apoyo, el cual debe existir apoyo entre colaboradores a fin de lograr con los objetivos encomendados (Campos, Gutierrez, & Matzumura, 2019).

La cuarta dimensión son Las iniciativas, donde se adopta una postura proactiva de acciones concretas, como: evaluar, emprender y desarrollar acciones de proyectos o actividades individuales o colectivos con creatividad, responsabilidad y sentido crítico (Campos, Gutierrez, & Matzumura, 2019). Para fines pertinentes del estudio, las iniciativas están compuestos por los siguientes

indicadores: tomar decisiones con criterio propio, desarrollo de habilidades, innovación, visión de oportunidades.

La quinta dimensión es trabajo en equipo, dado por el trabajo integrado por un conjunto de colaboradores para realizar ciertas actividades o proyectos encomendados. Implica por lo menos a dos personas orientadas a un objetivo común, y cada uno debe aportar en la realización del trabajo (Ramos-Villagrasaa, Barradaa, Fernández, & Koopmans, 2019). Entre sus indicadores se presenta la división de tareas, el cronograma o gestión de tiempo y la comunicación entre partes.

La sexta dimensión es la organización hace referencia al modelo de acción de la empresa, es decir, se percibe el grado en que la organización designa el personal, el lugar de desempeño, las acciones a desarrollar, los estilos de mando y los tiempos y plazos de ejecución (Montano, Reeske, Franke, & Huffmeier, 2016). La organización es a nivel general como se desempeña el trabajo en conjunto desde directivos hasta colaboradores (Campos, Gutierrez, & Matzumura, 2019).

III. METODOLOGÍA

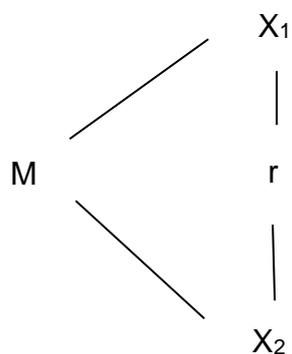
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es básica o también conocida como investigación pura, ya que su objeto de estudio busca a partir de los resultados y descubrimientos generar nuevos avances científicos, esta investigación indaga en cómo funcionan las cosas para uso posterior (Villavicencio, 2016).

Además, es de tipo correlacional, ya que busco determinar el grado en que se relacionan de las variables estudiadas. El estudio también es de corte transversal, puesto que el estudio se realizó en un periodo de tiempo determinado.

El diseño de investigación correspondió al no experimental puesto que no se hizo ninguna manipulación entre las variables, más si se observó al fenómeno en su contexto natural para así recopilar la información en un periodo de tiempo determinado (Mousalli-Kayat, 2015).

El diseño de investigación es correlacional, puesto que se relacionó o asocio a las variables de estudio que por naturaleza son independientes y dependientes. En el caso del estudio, las variables fueron analizadas sin intervención alguna, correspondiente al año 2020.



Dónde:

M: muestra

X₁: Clima organizacional

X₂: Desempeño laboral

r: relación

3.2. Variables y Operacionalización

Clima organizacional

El clima organizacional está determinado por las percepciones relacionadas de la interrelación del colaborador con diversos factores de la organización, los cuales en su mayoría son: los niveles de comunicación (Ucero, 2018)

Desempeño laboral

Mide el grado en el que el empleado o colaborador cumple con los requisitos del trabajo designado por el área en que labora. Está medida por eficacia del personal dentro de las organizaciones (Chianmg & San Martín, 2015)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación estuvo conformada por el trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo, siendo el tamaño de la población de 50; por lo que la población es un conjunto de individuos o entes que tiene características similares para ser parte de un estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). La población en estudio fue conformada por 50 administrativos que laboran en la Municipalidad Provincial de Cutervo.

La muestra es necesaria cuando no es posible estudiar a toda la población, por ello, está debe ser adecuada y representativa. Dicho lo anterior, se realizó un muestreo no probabilístico, donde lo sujetos fueron elegidos por criterios del investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). La muestra de estudio será igual a la población, es decir, estuvo conformada por el total de 50 administrativos.

Criterios de inclusión: El personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo que fueron considerados como objeto de estudio.

Criterios de Exclusión: Fueron considerados en este criterio al personal que labora en áreas no administrativas ya que ellos pueden alterar los resultados del estudio al no tener conocimiento del mismo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó el censo, que según (López-Roldán, 2015), es una técnica que permite recolectar información sobre opiniones, actitudes y comportamiento de los ciudadanos. Está comprendido por una serie de preguntas que van direccionados para recabar un objetivo u objetivos en común.

Se utilizó 2 cuestionarios, uno para cada instrumento y así obtener la validación por los expertos, que según López-Roldán (2015), está constituido por un conjunto de preguntas estandarizados, mostrando claridad, coherencia, estructura y secuencia, a fin de obtener datos objetivos para el estudio. En este caso se hizo uso del cuestionario con preguntas cerradas a fin de recolectar información pertinente a la investigación. Para cada variable se realizó un instrumento y cada una fue sometida a un juicio de expertos, probándose su validez.

3.5. Procedimientos

Se hizo el análisis de la ecuación bibliográfica.

Se gestionó con el Gerente Municipal los permisos correspondientes para recoger la información y procesarla en una base de datos, teniendo en cuenta el instrumento de validación que contiene las dimensiones que serán estudiadas, se aplicó una prueba piloto con 20 trabajadores de una entidad pública similar a la que se está estudiando. La información fue recogida mediante un cuestionario virtual el cual fue creado en la plataforma Google y el link de dicho cuestionario se envió a cada uno de los trabajadores.

Una vez obtenidos los resultados se procedió al análisis de la información.

3.6. Método de análisis de datos

Se hizo un análisis descriptivo de la información generándose por ello análisis de tablas y figuras para con, para lo cual se generó un diagrama de dispersión, una prueba no paramétrica Rho Spearman.

Se contrastó mediante hipótesis empíricas la relación entre las variables de dicho estudio, para luego hacer deducciones y obtener conclusiones generales en la investigación.

Se utilizó el método hipotético deductivo, quien, mediante hipótesis se obtienen deducciones. Se parte de una hipótesis inferida de principios o leyes por datos empíricos, para aplicar las reglas de deducción, se arriban a predicciones que se someten a verificación empírica, comprobando así la veracidad o no de la hipótesis propuesta (Rodríguez & Pérez, 2017).

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos se basan en lineamientos que según Guerrero (2020) son los siguientes:

El respeto por las personas: Los individuos deben ser tratados como agentes autónomos otorgándoles el derecho de responder la información tal y como ellos la reciban.

Beneficencia: Las personas son tratadas éticamente no solo respetando sus condiciones y protegiéndolas del daño, sino también haciendo esfuerzos para mejorar su bienestar.

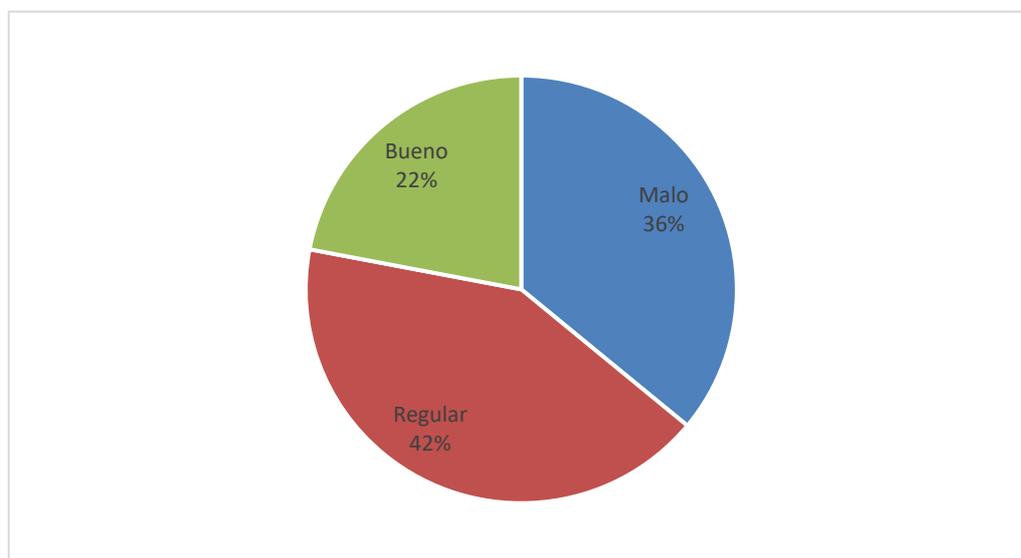
Justicia: Todos los colaboradores deben ser igualmente tratados sin importar la experiencia, edad y la posición en donde estén.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de la variable Clima organizacional

Figura 1

Clima organizacional del personal administrativo.



En la figura se aprecia que gran parte de los administrativos perciben que la municipalidad provincial de Cutervo presenta clima organizacional regular, expresado en un 42%; así mismo, se aprecia que el 22% de los trabajadores administrativos perciben nivel bueno, y el 36% percibe nivel malo. Los porcentajes evidencian porcentaje preocupante en el clima organizacional percibido por los colaboradores.

Tabla 1
Dimensiones del clima organizacional

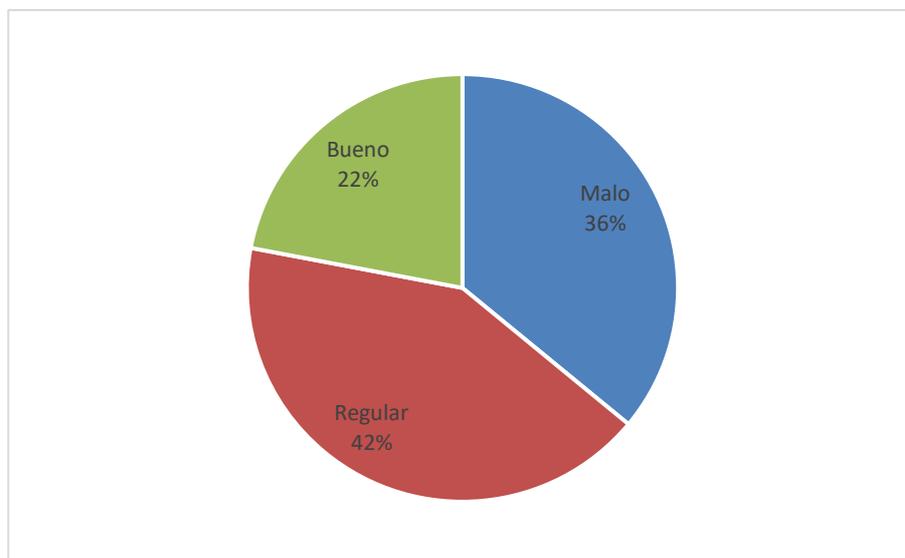
Dimensiones de Clima organizacional	Malo		Regular		Bueno	
	trabajadores	%	trabajadores	%	trabajadores	%
Autorrealización	21	42	23	46	6	12
Involucramiento	13	26	32	64	5	10
Supervisión	7	14	34	68	9	18
Comunicación	23	46	20	40	7	14
Condiciones laborales	12	24	28	56	10	20

Con respecto a la tabla 1, encontramos que la dimensión Autorrealización alcanzo un nivel regular con un 46%, mientras que el 42% indico un nivel malo y el 12% restante evidencio un nivel bueno. En la dimensión Involucramiento se identificó que él 64% presenta un nivel regular, mientras que el 26% manifestó un nivel malo y el 10% un nivel adecuado. En la dimensión supervisión se percibió un 68% de nivel regular, mientras que el 18% nos mostró un nivel bueno y el 14% restante un nivel malo. En cuanto a la dimensión comunicación el 46% considera un nivel malo, en tanto un 40% mostro un nivel regular y el 14% restante indico un nivel bueno. Y en la dimensión condiciones laborales nos muestra un nivel regular con un 56%, mientras que el 24% indica un nivel malo y el 20 % un nivel bueno. Estos hallazgos dejan en evidencia no muy favorable al clima organizacional.

4.2. Resultados descriptivos de la variable Desempeño laboral

Figura 2

Desempeño laboral del personal administrativo.



En la figura 1 se aprecia que gran parte de los administrativos perciben que la municipalidad provincial de Cutervo presenta desempeño laboral regular, expresado en un 42%; así mismo, se aprecia que el 36% de los trabajadores administrativos perciben nivel malo, y el 22% percibe nivel bueno.

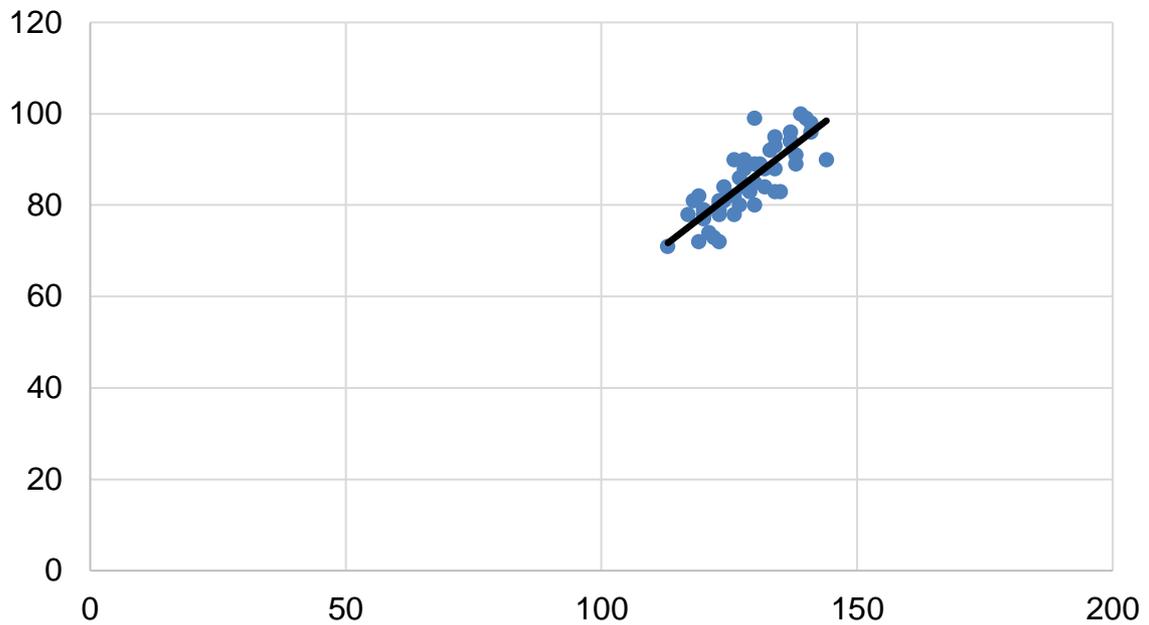
Tabla 2
Dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones de desempeño laboral	Malo		Regular		Bueno	
	trabajadores	%	trabajadores	%	trabajadores	%
Operación de resultados	20	40	15	30	15	30
Calidad	7	14	13	26	30	60
Relaciones interpersonales	8	16	15	30	27	54
Iniciativas	26	52	18	36	6	12
Trabajo en equipo	26	52	9	18	15	30
Organización	23	46	17	34	10	20

Con respecto a la tabla 2, se aprecia la dimensión Operación de resultados y se evidencia que el 40% indica un nivel malo, mientras que el 30% muestra un nivel regular y el 30 restante un nivel bueno. En la dimensión Calidad el 60% indica que el nivel es bueno, en tanto, el 26% muestra un nivel regular y el 14% un nivel malo. En la dimensión Relaciones interpersonales se percibió que el 54% muestra un nivel bueno, mientras que el 30% nos mostro un nivel regular y el 16% nos muestra un nivel malo, En cuanto a la dimensión Iniciativas el 52% considera un nivel malo, mientras que el 36% nos muestra un nivel regular y el 12% nivel bueno. En la dimensión Trabajo en equipo el 52% nos muestra un nivel malo, en tanto el 30 % indica un nivel bueno y el 18 % un nivel regular. Y en la dimensión Organización nos muestra un 46% malo, mientras que el 34% indica un nivel regular y el 20% un nivel bueno.

Figura 3

Diagrama de dispersión de las variables clima organizacional y desempeño laboral



La figura 3 muestra las respuestas obtenidas de los trabajadores, para las variables en estudio, lo cual demuestra que indica indicios de existir una relación lineal directa positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

4.3. Resultados del objetivo General

Tabla 3
Relación Clima organizacional y desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	0,838**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	50	50
	Coefficiente de correlación	0,633**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50

En la tabla 3 se aprecia la prueba no paramétrica rho de Spearman, quien arrojó una significancia estadística menor al 0.05 (5%), afirmando que se debe rechazar la hipótesis nula, la cual indicaba la no asociación entre las variables, y se toma la alterna, para afirmar que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cutervo. Por otra parte, el coeficiente de correlación de la prueba no paramétrica afirma que las variables se relacionan de manera positiva alta (rho = 0.838).

Los resultados indagando que las variables se relacionan estrechamente significativas, es decir, cuando exista un buen clima organizacional, el desempeño laboral será óptimo, caso contrario, cuando exista mal clima laboral, el desempeño Laboral será deficiente

V. DISCUSIÓN

En esta sección se discutirán los resultados según los objetivos planteados, sin embargo, antes de ello, se realizó el proceso de validación de los instrumentos. El primer instrumento que mide el clima organizacional, compuesto por 33 ítems, arrojó un alfa de Cronbach igual a 0.720, mientras que el instrumento que mide el desempeño laboral, compuesto por 21 ítems, arrojó una consistencia interna igual a 0.716, indicando que los instrumentos están aptos para ser aplicados en el contexto en el que se desarrolla el estudio.

Cabe recordar que el clima organizacional está definido por las percepciones relacionadas de la interrelación del colaborador con diversos factores de la organización, los cuales en su mayoría son: los niveles de comunicación, toma de decisiones, reconocimiento, procesos de mejoramiento continuo, políticas de productividad, manejo del recurso humano, planes de compensación, entre otros (Zacher & Yang, 2018).

En ese sentido para el primer objetivo que fue identificar el clima organizacional del personal administrativo, los resultados evidenciaron que el clima organizacional percibido por los colaboradores administrativos fue regular, según el 48% de los resultados, mientras que el 30% de los trabajadores percibió nivel malo, y el 22% un nivel bueno. Dichos resultados son similares a los obtenidos por Pastor (2018), quien encontró que el clima organizacional es regular, según el 55.60% de los resultados y bueno según el 25.30% de los encuestados, mientras que para el 19.10% de los encuestados es malo. Sin embargo Palomino y Tello (2017), encontraron resultados más negativos, puesto que el clima organizacional en el personal administrativo es negativo, según el 57% de las personas; lo cual es similar a lo encontrado por Campos (2018) quien también encontró resultados negativos, puesto que el clima organizacional de la empresa Entel, en Cajamarca es bajo, según el 86.7% de los encuestados.

Recordemos que Uceró (2018), plantea que el clima organizacional presenta las siguientes dimensiones: Dimensión Autorrealización, definida como la percepción que tiene el colaborador con respecto a las oportunidades que el medio laboral beneficie el crecimiento y desarrollo personal y profesional. Dimensión Involucramiento

laboral, Es la identidad con los valores y el compromiso que permita la realización y crecimiento de la organización. Dimensión Supervisión, es la evaluación, realizada, para que los directivos conozcan cómo se encuentran las habilidades de los colaboradores y así, apoyarlos a continuar con sus actividades laborales. Dimensión Comunicación, Apreciación de la naturalidad, coherencia y de la información pertinente y relativa, al funcionamiento de la entidad. Dimensión Condiciones laborales, Se encuentra establecida por el reconocimiento en el que la organización suministra los componentes materiales, económicos y/o psicosociales pertinentes para el logro de las actividades propuestas.

En ese sentido los resultados de la variable clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Cutervo, son generados por los resultados de las dimensiones, las cuales se encontró que son regulares, como es el caso de la autorrealización, que según el 46% de los encuestados es regular y según el 42% es mala; por su parte el involucramiento, es considerado como regular, según el 64%; mientras que la supervisión, es considerada con regular por el 68%; por su parte la comunicación, es considerada como regular según el 40% de los encuestados y mala según el 46% de los mismos; del mismo modo las condiciones laborales presentan un nivel regular con el 56% de los resultados.

En ese mismo sentido Pastor (2018), también encontró que las dimensiones de la variables clima organizacional presentan un nivel regular, como es el caso de la realización personal la cual es considerada regular según el 66.70%, buena según el 25.90% y mala según el 7.40% de los encuestados; por su parte la dimensión involucramiento laboral presenta un nivel regular según el 88.90%, mientras que para el 7.40% es mala y para el 3.70% es buena; así mismo la dimensión supervisión presenta un nivel regular según el 88.30% de los resultados, un nivel malo según el 9.30% y bueno según el 2.50%; por su parte la dimensión comunicación presenta un nivel regular según el 83.40% de los resultados, mientras que para el 11.70% es mala y para el 4.90% es buena; por su parte la dimensión condiciones laborales, presenta un nivel regular según el 89.50% de los trabajadores, mientras que para el 8% no existen condiciones laborales y para el 2.50% las condiciones laborales son buenas. De la misma forma, Chuctaya (2019), encontró que las dimensiones del clima organizacional como la comunicación, es regular según el 73.80%, mala según el

18.8% y buena según el 7.5% de los resultados; mientras que la dimensión liderazgo presenta un nivel regular según 78.8% y buena según el 21.3% de los resultados, por su parte las relaciones interpersonales se encuentran en nivel regular según el 70%, bueno según el 28.8% y malo según el 1.3% de los resultados; y finalmente el reconocimiento se encuentra en un nivel regular según el 73.8%, bueno según el 22.5% y malo según el 3.8% de los resultados.

Por su parte Palomino y Tello (2017), encontró que los resultados negativos del clima organizacional son influenciados por los resultados negativos de las dimensiones actitudinal y administrativa, cuyos resultados mostraron un nivel regular bajo, según el 58% y 54% respectivamente. En ese sentido Rodríguez (2019), agrega que según el 78% de los trabajadores, considera que, si existe un ambiente agradable, podrán ser más eficientes en sus funciones. Además, Sánchez (2016) resalta aspectos del clima organizacional como los incentivos, el liderazgo y el trabajo en equipo, los cuales influyen en el desempeño laboral, obteniendo como resultados que el 42% de los encuestados nunca recibió un incentivo, mientras que el 42% tampoco se siente conforme con el liderazgo desempeñado dentro de esta institución, puesto que no se siente parte de la toma de decisiones, por su parte el 74% considera que no se incentiva el trabajo en equipo.

Por otro lado, el desempeño laboral mide el grado en el que el colaborador cumple con las obligaciones del trabajo designado por el área en que labora (Yongxing, Hongfei, Baoguo, & Lei, 2017). Es decir, esta medida por la eficacia que tienen los trabajadores dentro de la entidad (Campos, Gutierrez, & Matzumura, 2019).

Por lo que, como segundo objetivo específico se determinó el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Cutervo, donde los colaboradores percibieron desempeño regular, expresado en un 42% de los resultados, seguido de nivel malo, con un 36% de los resultados, y solo el 22% percibieron nivel bueno. Dichos resultados coinciden con los obtenidos por Chuctaya (2019), quien encontró que el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular según el 71.3% de los resultados, malo según el 18.7% y bueno según el 10% de los mismos. Por su parte Palomino y Tello (2017), encontraron resultados más negativos puesto que el desempeño laboral es malo según el 64% de los resultados. Por su parte Pastor (2018) también encontró resultados negativos, puesto que el desempeño

laboral, es malo según el 34.60% de los resultados, bueno según el 34.50% y regular según el 30.90% de los encuestados. Del mismo modo Campos (2018) encontró que el desempeño laboral también es bajo según el 66.6% de los resultados.

El desempeño laboral se compone por seis dimensiones. La primera es la Orientación de resultados, abarca liderar al personal de una organización hacia los objetivo y metas de manera eficaz, rápida y urgente ante decisiones importantes, a fin de cumplir las necesidades, superar los estándares propios y ser mejor que los demás (Dorien, Tims, & Jos, 2017). La segunda dimensión es la Calidad con la que se desempeña en sus actividades dentro de una organización (Guido, Borgogni, & Latham, 2016). La tercera dimensión es Relaciones interpersonales, es la capacidad que tienen las personas para socializar entre ellos, dependiendo de las circunstancias y situaciones (Groen, Wouters, & Wilderom, 2017). La cuarta dimensión son Las iniciativas, donde se adopta una postura proactiva de acciones concretas, como: evaluar, emprender y desarrollar acciones de proyectos o actividades individuales o colectivos con creatividad, responsabilidad y sentido crítico (Campos, Gutierrez, & Matzumura, 2019). La quinta dimensión es trabajo en equipo, dado por el trabajo integrado por un conjunto de colaboradores para realizar ciertas actividades o proyectos encomendados (Ramos-Villagrasaa, Barradaa, Fernández, & Koopmans, 2019). Entre sus indicadores se presenta la división de tareas, el cronograma o gestión de tiempo y la comunicación entre partes. La sexta dimensión es la organización hace referencia al modelo de acción de la empresa, es decir, se percibe el grado en que la organización designa el personal, el lugar de desempeño, las acciones a desarrollar, los estilos de mando y los tiempos y plazos de ejecución (Montano, Reeske, Franke, & Huffmeier, 2016).

En ese sentido, los resultados de la variable desempeño laboral son influenciados por los resultados de sus dimensiones donde según la percepción de los encuestados, la operación de resultados es mala según el 40% de los encuestados; del mismo modo las iniciativas, la cual es mala según el 52% de los encuestados; al igual que el trabajo en equipo, el cual es malo según el 52% de los encuestados. Además, cabe resaltar que la calidad y las relaciones interpersonales son buenas, expresadas en un 60% y 54% respectivamente. En ese sentido Palomino y Tello (2017), encontró resultados negativos en lo que se refiere a las dimensiones tarea

(60%), desempeño contextual (63%) y conductas contra productivas (69%). Así mismo, Pastor (2018), encontró también resultados negativos en las dimensiones los cuales afectan el desempeño laboral, donde la motivación presenta un nivel malo, según el 45.10%, regular según el 34.00% y bueno según el 20.90%, por su parte la dimensión responsabilidad presenta un nivel regular, según el 42% de los encuestados, malo, según el 32.70% y bueno el 25.30%; mientras que la dimensión liderazgo y trabajo presenta un nivel regular según el 63% de los resultados, malo, según el 25.30% y bueno según el 11.70%; por su parte formación y desarrollo personal, presenta un nivel malo, según el 41.40% de los encuestados, mientras que para el 33.30% es regular y para el 25.30% es bueno.

Según Rodríguez (2019), uno de los factores que afecta el desempeño laboral es que los trabajadores no cumplen con el perfil de los puestos según el 71% de los trabajadores, lo cual complica el cumplimiento de las metas. Por su parte Sánchez (2016), resalta la importancia del ambiente de trabajo, la cual influye positivamente en el desempeño laboral, con el 54% de los encuestados considerándolo como adecuada.

En el tercer objetivo específico se buscó determinar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral, quien mediante rho de Spearman se evidenció significancia menor al 5% y una rho de Spearman cuyo grado fue positiva moderada para operación de resultados, relaciones interpersonales, iniciativas y trabajo en equipo ($p < 0.05$; $0.40 < \rho < 0.70$), mientras que se relaciona de grado débil con las dimensiones calidad y organización ($p < 0.05$; $0.20 < \rho < 0.40$).

En ese sentido se encontraron diversas investigaciones que coinciden con los resultados encontrados en la presente investigación como es el caso Rodríguez (2019), quien encontró que el Clima Organizacional incide de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución. Del mismo modo Marín, Pérez, Coria, y Márquez (2019), encontró que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores ($p < 0.05$, $\rho = 0.861$). Por su parte Pastor (2018), también encontró que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de combustibles. Los resultados de Sánchez (2016), también se enfocan en el mismo

sentido puesto que encontró que el nivel del clima organizacional en la empresa es bajo, influyendo directamente en el desempeño y comportamiento de los trabajadores.

Del mismo modo Chuctaya (2019), obtuvo que existe una relación directa, positiva y ascendente entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pallpata, reflejando un coeficiente de correlación de 0,593. Por su parte Villena (2018) también encontró una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el cual significa que los colaboradores relacionan de manera moderada el Clima Organizacional con el desempeño laboral en sus dimensiones eficiencia, eficacia y productividad. Así mismo, Campos (2018) también encontró una relación directa entre ambas variables, por lo que se confirma que el bajo desempeño de los colaboradores se da por el mal clima organizacional que existe en la empresa.

Como objetivo general se buscó determinar la relación entre variables ya mencionadas, las cuales para su contrastación de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica rho de Spearman, quien con significancia estadística rechazó la hipótesis nula y tomo de referencia a la hipótesis del investigador ($p < 0.05$); así mismo, el coeficiente de correlación arrojó que las variables se relacionan de manera positiva y grado alto ($\rho = 0.838$). Los resultados indican que las variables se relacionan estrechamente significativas, es decir, cuando exista un buen clima organizacional, el desempeño laboral será óptimo, caso contrario, cuando exista mal clima laboral, el desempeño laboral será deficiente.

VI. CONCLUSIONES

1. El clima organizacional percibido por los administrativos fue “regular” expresado en un 42%, así mismo se aprecia que el 22% de los trabajadores administrativos perciben un nivel bueno y el 36 % restante perciben un nivel malo, es decir, si bien no existe un mal clima, este aún no llega a ser el adecuado, para ello se debe mejorar las dimensiones involucramiento, autorrealización, comunicación y supervisión.
2. El desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Cutervo fue “regular” expresado en un 42%, así mismo se aprecia que el 36% percibe un nivel malo y el 22% percibe un nivel bueno, aún así existe muchas cosas por mejorar, por ello, se debe alcanzar una buena operación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, tener iniciativa, trabajar en conjunto, y tener orden institucional.
3. Hallado el Rho de Spearman, quien arrojó una significancia estadística menor al 0.05 (5%) afirmamos que existe relación estadística entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cutervo. Asimismo, el coeficiente de correlación de la prueba no paramétrica afirma que las variables se relacionan de manera positiva alta ($\rho = 0.838$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Al jefe de área administrativa de la Municipalidad Provincial de Cutervo se recomienda, realizar charlas a sus colaboradores, a fin de incentivar a los mismos, a trabajar en equipo y así obtener resultados consistentes, de calidad y por ende mejorar desempeño laboral.
2. Así mismo, los jefes deben brindar oportunidades y/ o realizar actividades de aprendizaje, a fin de que los colaboradores se involucren y se sientan un factor importante para la entidad pública. Así mismo debe existir una supervisión, que genere apoyo y orientación, y al mismo tiempo, evalúe sus necesidades.
3. A los colaboradores, a ser partícipes de las charlas y/o capacitaciones que se brindan en la municipalidad, a fin de informarse y poseer mejor comunicación interna, así mismo, de poder obtener mejores remuneraciones y más conocimiento tecnológico.
4. A los futuros investigadores, que aborden las variables de estudio en el mismo contexto, trabajar bajo un enfoque mixto, a fin de obtener resultados más claros que detallen lo que ocurre en la actualidad que se pretende estudiar.

REFERENCIAS

- Aysen, B. (2018). Impact of the organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Investigación de BMC Health Services*, 18(1), 1-9. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Service Research*, 1(18), e399. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Campos, O. (2018). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en Entel, Cajamarca 2018*. Tesis de grado, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14496/Campos%20Orrillo%2c%20Omar%20Gilberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, P., Gutierrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Rev Cuid.*, 10(2), e:626. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: "Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación"*. Lima: San Marcos.
- Chiang, M., Heredia, S., & Santamaría, E. (2017). *Clima organizacional y salud psicología de los trabajadores: Una dualidad organizacional*. Colombia: Universidad del Bío Bío. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v15n1/1692-8563-diem-15-01-00070.pdf>
- Chianmg, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*, 17(54), 159-165. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chuctaya, E. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pallpata Cusco*. Tesis de maestría, Lima. Obtenido de

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3248/TM%20AD-Gp%204505%20C1%20-%20Chuctaya%20Cruz%20Edgar%20Felipe%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dorien, T., Tims, M., & Jos, A. (2017). The influence of future time perspective on work engagement and job performance: the role of job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 4-15. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1209489>

Goicochea, C. (2019). The organizational climate performance of personnel of the human resources area Case. International outsourcing. *lobal Business Administration Journal*, 2(2). Obtenido de http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566/2241

Groen, B., Wouters, M., & Wilderom, C. (2017). Employee engagement, performance metrics, and job performance: a survey study based on the theory of self-determination. *Management Accounting Research*, 36(1), 51-66. doi:<https://doi.org/10.1016/j.mar.2016.10.001>

Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 4(6). Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:l1wX3bwLiq4J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144062.pdf+&cd=11&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Guido, A., Borgogni, L., & Latham, G. (2016). A dynamic model of the longitudinal relationship between job satisfaction and job performance rated by the supervisor. *The Journal of Analytical Psychology*, 66(2), 1-12. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/apps.12091>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: Mc Graw Hill Education/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>

- López-Roldán, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. (1° ed.). Barcelona: Creative Commons. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Maamari, B., & Majdalani, J. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *Revista internacional de Análisis organizacional*, 25(2), 327-345. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2016-1010>
- Marín, J., Pérez, G., Coria, M., & Márquez, A. (2019). Clima organizacional e incidencia en desempeño laboral para instituto de Educación Superior, Municipio de Tepetlixpa. *Coloquio de Investigación Multidisciplinaria*, 7(1), 275-282. Obtenido de <https://zenodo.org/record/4118950#.X8cKsM1KjIU>
- Massoud, M., Purevdulam, A., Weiming, M, Wing-Keung, & W. (2018). Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees. *Sustainability*, 11(25), 1-17. doi:doi:10.3390/su11010125
- Meza, E. (2017). Análisis de la percepción del género entre clima organizacional y la satisfacción laboral sector industrial México. *Comunicación*, 8(2), 1-11. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a08v8n2.pdf>
- Min-Seong, K., & Dong-Woo, K. (2017). Linking LMX, commitment, innovative behavior and job performance in hotel employees. *International journal of contemporary hotel management*, 12, 3044-3062. doi:<https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2016-0319>
- Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Huffmeier, J. (2016). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: a comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Organizational behavior magazine*, 1(1), 1-11. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/job.2124>
- Mousalli-Kayat. (2015). Métodos y diseños de investigación cualitativa. Mérida. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa

- Orbegoso, A. (2010). *Problemas teóricos del clima organizacional*. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Lima: Cartolan.
- Palomino, A., & Tello, P. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo, Dirección Regional de educación de Loreto 2015*. Tesis de maestría, Maynas-Loreto. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/461/PALOMINO-GATICA-1-Trabajo-Clima.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Tesis de grado, Lima. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%c3%a9n.pdf
- Pedraza Melo, N., & Bernal Gonzales, I. (2017). *El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano*.
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del Capital Humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101.
- Peiró, J., Bayona, J., Caballer, A., & Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157(1). Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/journal/personality-and-individual-differences/vol/157/suppl/C>
- Ramos-Villagrasaa, P., Barradaa, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1), 1-11. Obtenido de https://zaguan.unizar.es/record/85436/files/texto_completo.pdf

- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Escuela de Administración de Negocios*(82), 1-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en valores*, 1(25), 3-18. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rodriguez, E. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo Gadmco Colta*. Tesis de pregrado, Riobamba-Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5806/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0027.pdf>
- Roy, S., Ramadu, B., Van-Der, B., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: the mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100(1), 67-77. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sanchez , L. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba, Huánuco, 2015*. Tesis de grado, Huánuco. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/14782/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SANCHEZ_TRUJILLO_LEIDI_GELISERIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, J., Gómez, M., & Molina, W. (2018). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la productividad. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(1), 317-327. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v13-n1/A20.13\(1\)317-327.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A20.13(1)317-327.pdf)
- Schaufeli, W. (2016). Great investment in work, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1057-1073. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of Constructs in the Journal of

Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468–482.
doi:<https://doi.org/10.1037/apl0000090>

Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der, B., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100(1), 67-77. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879117300143>

Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15). doi:DOI: 10.23913/ride.v8i15.312

Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: the mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 542-559. doi:<https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0162>

Toro, L. (2010). *Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: Una dualidad organizacional*. Colombia: Universidad de Bío Bío. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v15n1/1692-8563-diem-15-01-00070.pdf>

Ucero, J. (2018). *Desarrollo organizacional*. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:akaQW3BEIG4J:https://www.eoi.es/es/file/18147/download%3Ftoken%3DvuyI6Yxp+&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Villavicencio, E. (2016). La importancia de los estudios descriptivos. *Revista Evid. Odontol. Clinic.*, 2(1). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/335485769_LA_IMPORTANCIA_DE_LOS_ESTUDIOS_DESCRPTIVOS

Villena, L. (2018). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser Ing. SRL de Cajamarca en el 2018*. Tesis de grado, Cajamarca. Obtenido de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14493/Villena%20Ynfantes%2c%20Luis%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de psicología*, 33(3), 708-713. Obtenido de http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia_social2.pdf

Zacher, H., & Yang, J. (2018). Organizational Climate for Successful Aging. *Front Psychol.*, 1(1), 1-10. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.01007/full>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variable: Clima Organizacional

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Clima organizacional	El clima organizacional está determinado por las percepciones relacionadas de la interrelación del colaborador con diversos factores de la organización, los cuales en su mayoría son: los niveles de comunicación (Ucero, 2018)	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades - Actividades de aprendizaje 	Ordinal	Cuestionario de clima organizacional (creado por el autor)
		Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Factor importante 		
		Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo y orientación - Evaluación de habilidades 		
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a la información - Comunicación interna 		
		Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Tecnología 		

Operacionalización de la variable: Desempeño laboral

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Desempeño laboral	Mide el grado en el que el empleado o colaborador cumple con los requisitos del trabajo designado por el área en que labora. Está medida por eficacia del personal dentro de las organizaciones (Chianmg & San Martín, 2015)	Orientación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Intensidad - Autodirección - Persistencia 	Ordinal	Cuestionario de desempeño laboral (creado por el autor)
		Calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de tareas - Tiempo de entrega - Cumplimiento de normas y protocolos 		
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Expresión de respeto - Manifiesto de apoyo 		
		Iniciativas	<ul style="list-style-type: none"> - Alternativas de decisión - Desarrollo de habilidades - Visión de oportunidades 		
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - División de tareas - Cronograma de actividades - Comunicación entre personas 		
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de desarrollo - Estilos de mando - Tiempos y plazos de tareas 		

Anexo 2: Instrumento clima organizacional

Marque con un aspa (x), según sea su criterio y teniendo en cuenta las siguientes alternativas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Indeciso; 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 01: Autorrealización						
1.	En la empresa existen oportunidades de progresar en la organización.					
2.	El jefe busca el éxito de los colaboradores					
3.	Participa en la planificación de los objetivos y en acciones para lograrlo.					
4.	Cuando su desempeño es alto, es valorado por sus superiores.					
5.	Sus superiores reconocen sus logros conseguidos.					
6.	Las actividades encomendadas le permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.					
7.	En la empresa se brinda capacitaciones para el personal.					
8.	En la organización se promueve el desarrollo personal.					
9.	En la empresa se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
Involucramiento laboral						
10.	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa.					
11.	Cada trabajador busca tener sus propios logros.					
12.	Se considera factor clave en la empresa.					
13.	Busca hacer mejor las cosas cada día.					
14.	Me siento comprometido con las actividades designadas.					
15.	La empresa es una buena opción para alcanzar la calidad laboral					
Supervisión						
16.	Mis superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que se presentan en el trabajo.					
17.	La empresa está constantemente mejorando los métodos de trabajo.					
18.	Las evaluaciones que se hacen ayudan a mejorar las tareas laborales					
19.	Cada colaborador tiene bien definido sus responsabilidades laborales.					
20.	Se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador.					
21.	En el trabajo, existen normas y/o leyes establecidas a seguir.					

Comunicación					
22.	Se tiene acceso a la información necesaria para cumplir con las labores de la empresa.				
23.	En mi área de trabajo, la información fluye de forma adecuada.				
24.	Los grupos de trabajo se relacionan de manera armoniosa.				
25.	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.				
26.	Existe comunicación entre diferentes áreas de trabajo				
27.	Los colaboradores tienden a comunicarse con sus superiores.				
Condiciones laborales					
28.	Mis superiores otorgan reconocimiento por los logros obtenidos.				
29.	Los recursos laborales son bien administrados.				
30.	La remuneración que me ofrece la empresa es considerable a comparación de otras organizaciones				
31.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.				
32.	Existe adecuada tecnología para facilitar el trabajo.				
33.	Mediante la tecnología se agilizan las actividades laborales				

Instrumento para medir el desempeño laboral

Marque con un aspa (x), según sea su criterio y teniendo en cuenta las siguientes alternativas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Indeciso; 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Orientación a resultados						
1.	Su trabajo es realizado con gran intensidad.					
2.	Realiza sus actividades dando dirección al cumplimiento de metas.					
3.	Persiste en sus actividades has cumplir con sus objetivos y el de la organización.					
4.	Da orientación a sus resultados a fin de lograr sus metas laborales.					
Calidad						
5.	Las tareas encomendadas por su jefe inmediato son cumplidas de manera satisfactoria.					
6.	Sus actividades que desempeña son entregadas en los tiempos establecidos.					
7.	Realiza sus actividades laborales cumpliendo las normas y los protocolos establecidos por la organización					
8.	Sus tareas, obligaciones y funciones son de calidad.					
Relaciones interpersonales						
9.	Su jefe inmediato le brinda confianza para desarrollar sus actividades.					
10.	Desarrollo mis actividades con sumo respeto con mis superiores y mis compañeros de trabajo.					
11.	En mi trabajo, brindo apoyo a mis compañeros.					
12.	Interactuar con los demás compañeros laborales incrementa mi desempeño.					
Iniciativas						
13.	Para cumplir mis tareas laborales busco alternativas de solución.					
14.	Para cumplir mis tareas laborales me permiten desarrollar diferentes habilidades.					
15.	En mi trabajo se generan visión de oportunidades					
Trabajo en equipo						
16.	Las tareas asignadas en grupo son repartidas de manera equitativa.					
17.	Las tareas asignadas en grupo son cumplidas de acuerdo al cronograma de actividades.					
18.	La comunicación entre colaboradores ayuda a desarrollar el trabajo en equipo					
Organización						
19.	La organización toma acciones de desarrollo.					
20.	La organización tiene estilos de mando.					
21.	La organización cumple con sus tiempos y plazos de tareas.					

Anexo 3: Ficha de Validación por Expertos

Experto 1

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de octubre de 2020

Señora

Dr. Sánchez Soto Juan Manuel

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal, al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo, con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto, se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación, recurro a Usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

Instrumento detallado con ficha técnica.

Ficha de evaluación de validación.

Matriz de consistencia de la investigación.

Cuadro de operacionalización de variables

Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Arévalo Delgado, Edward Bryan

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

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar Clima organizacional en la municipalidad provincial de Cutervo 2020.

2. Autor original:

Br. Arévalo Delgado Edward Bryan

3. Objetivo:

Recoger información y diagnosticar la gestión municipal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 33 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones de la variable gestión municipal.

El instrumento será aplicado a una muestra de 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar el Clima organizacional en la municipalidad provincial de Cutervo 2020.

Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Clima Organizacional</i>	1. <i>Autorrealización</i>	1. <i>Oportunidades</i>	4
		2. <i>Actividades de aprendizaje</i>	5
	2. <i>Involucramiento laboral.</i>	3. <i>Compromiso</i>	3
		4. <i>Factor importante</i>	3
	3. <i>Supervisión</i>	5. <i>Apoyo y orientación.</i>	3
		6. <i>Evaluación de necesidades</i>	3
	4. <i>Comunicación</i>	7. <i>Acceso a la información</i>	2
		8. <i>Comunicación interna</i>	4
	5. <i>Condiciones laborales</i>	9. <i>Remuneración</i>	4
		10. <i>Tecnología</i>	2

Instrumento clima organizacional

Marque con un aspa (x), según sea su criterio y teniendo en cuenta las siguientes alternativas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Indeciso; 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 01: Autorrealización						
1.	En la empresa existen oportunidades de progresar en la organización.					
2.	El jefe busca el éxito de los colaboradores					
3.	Participa en la planificación de los objetivos y en acciones para lograrlo.					
4.	Cuando su desempeño es alto, es valorado por sus superiores.					
5.	Sus superiores reconocen sus logros conseguidos.					
6.	Las actividades encomendadas le permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.					
7.	En la empresa se brinda capacitaciones para el personal.					
8.	En la organización se promueve el desarrollo personal.					
9.	En la empresa se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
Involucramiento laboral						
10.	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa.					
11.	Cada trabajador busca tener sus propios logros.					
12.	Se considera factor clave en la empresa.					
13.	Busca hacer mejor las cosas cada día.					
14.	Me siento comprometido con las actividades designadas.					
15.	La empresa es una buena opción para alcanzar la calidad laboral					
Supervisión						
16.	Mis superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que se presentan en el trabajo.					
17.	La empresa está constantemente mejorando los métodos de trabajo.					
18.	Las evaluaciones que se hacen ayudan a mejorar las tareas laborales					
19.	Cada colaborador tiene bien definido sus responsabilidades laborales.					
20.	Se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador.					
21.	En el trabajo, existen normas y/o leyes establecidas a seguir.					
Comunicación						
22.	Se tiene acceso a la información necesaria para cumplir con las labores de la empresa.					
23.	En mi área de trabajo, la información fluye de forma adecuada.					
24.	Los grupos de trabajo se relacionan de manera armoniosa.					

25.	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.					
26.	Existe comunicación entre diferentes áreas de trabajo					
27.	Los colaboradores tienden a comunicarse con sus superiores.					
Condiciones laborales						
28.	Mis superiores otorgan reconocimiento por los logros obtenidos.					
29.	Los recursos laborales son bien administrados.					
30.	La remuneración que me ofrece la empresa es considerable a comparación de otras organizaciones					
31.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.					
32.	Existe adecuada tecnología para facilitar el trabajo.					
33.	Mediante la tecnología se agilizan las actividades laborales					



FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autorrealización	Oportunidades	En la municipalidad existen oportunidades de progresar en la organización.	X		X		X		X		
		El jefe busca el éxito de los colaboradores	X		X		X		X		
		Cuando su desempeño es alto, es valorado por sus superiores.	X		X		X		X		
		En la municipalidad se brinda capacitaciones para el personal.	X		X		X		X		
	Actividades de aprendizaje	Participa en la planificación de los objetivos y en acciones para lograrlo	X		X		X		X		
		Sus superiores reconocen sus logros conseguidos.	X		X		X		X		
		Las actividades encomendadas le permiten aprender y desarrollarse profesionalmente	X		X		X		X		
		En la organización se promueve el desarrollo personal.	X		X		X		X		
		En la empresa se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	X		X		X		X		

		creativas e innovadoras	X		X		X		X		
		En la empresa se promueve la generación de ideas	X		X		X		X		
		personales	X		X		X		X		
		En la organización se promueve el desarrollo	X		X		X		X		



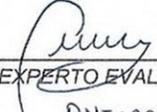
Involucramiento laboral	Compromiso	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa	x		x		x		x	
		Busca mejorar el desarrollo de sus funciones cada día.	x		x		x		x	
		Se siente comprometido con las actividades designadas.	x		x		x		x	
	Factor importante	Se considera factor clave en la empresa.	x		x		x		x	
		La empresa es una buena opción para alcanzar la calidad laboral	x		x		x		x	
		Cada trabajador busca tener sus propios logros.	x		x		x		x	
Supervisión	Apoyo y orientación	Sus superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que se presentan en el trabajo.	x		x		x		x	
		La municipalidad está constantemente mejorando los métodos de trabajo.	x		x		x		x	
		Cada colaborador tiene bien definido sus responsabilidades laborales.	x		x		x		x	
	Evaluación de necesidades	Las evaluaciones que se hacen ayudan a mejorar las tareas laborales	x		x		x		x	
		Se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador.	x		x		x		x	
		En el trabajo, existen normas y/o leyes establecidas a seguir.	x		x		x		x	
Comunicación	Acceso a la información	Se tiene acceso a la información necesaria para cumplir con sus funciones de la municipalidad.	x		x		x		x	



		<i>En su área de trabajo, la información fluye de forma adecuada.</i>	x		x		x		x			
	<i>Comunicación interna</i>	<i>Los grupos de trabajo se relacionan de manera armoniosa.</i>	x		x		x		x			
		<i>La municipalidad fomenta y promueve la comunicación interna.</i>	x		x		x		x			
		<i>Existe comunicación asertiva entre diferentes áreas de trabajo de la municipalidad.</i>	x		x		x		x			
		<i>Los colaboradores tienden a comunicarse asertivamente con sus superiores.</i>	x		x		x		x			
			<i>Sus superiores otorgan reconocimiento por los logros obtenidos.</i>	x		x		x		x		
<i>Condiciones laborales</i>	<i>Remuneraciones</i>	<i>Los recursos laborales son bien administrados.</i>	x		x		x		x			
		<i>La remuneración que me ofrece la municipalidad es considerable a comparación de otras organizaciones</i>	x		x		x		x			
		<i>Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.</i>	x		x		x		x			
			<i>Existe adecuada tecnología para facilitar el trabajo.</i>	x		x		x		x		
	<i>Tecnología</i>		<i>Mediante la tecnología se agiliza las actividades</i>	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto : Dr. Sánchez Soto, Juan Manuel

Firma del experto :


 EXPERTO EVALUADOR
 DNI : 20088528



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Cutervo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Prueba escrita

3. TESISISTA:

Br. Arévalo Delgado Edward Bryan

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre de 2020

Dr. Sánchez Soto, Juan Manuel

DNI: 20088528

EXPERTO

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

INSTRUMENTO

5. Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar desempeño el laboral en la municipalidad provincial de Cutervo 2020.

6. Autor original:

Br. Arévalo Delgado Edward Bryan

7. Objetivo:

Recoger información y diagnosticar la gestión municipal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

8. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 18 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones de la variable gestión municipal.

El instrumento será aplicado a una muestra de 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar el Clima organizacional en la municipalidad provincial de Cutervo 2020.

Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Desempeño laboral</i>	<i>1. Orientación de resultados</i>	<i>1. intensidad</i>	1
		<i>2. Autodirección</i>	2
		<i>3. Persistencia</i>	1
	<i>2. Calidad</i>	<i>4. Cumplimiento de tareas</i>	1
		<i>5. tiempo de entrega</i>	1
		<i>6. Cumplimiento de normas y protocolos</i>	2
	<i>3. Relaciones interpersonales</i>	<i>7. Confianza.</i>	1
		<i>8. Expresión de respeto</i>	1
		<i>9. Manifiesto de apoyo</i>	2
	<i>4. Iniciativas</i>	<i>10. Alternativas de solución</i>	1
		<i>11. Desarrollo de habilidades</i>	1
		<i>12. Visión de oportunidades</i>	1
	<i>5. Trabajo en equipo</i>	<i>13. División de tareas</i>	1
		<i>14. Cronograma de actividades</i>	1
		<i>15. Comunicación entre colaboradores</i>	1
	<i>6. Organización</i>	<i>16. Acciones de desarrollo</i>	1
		<i>17. Estilos de mando</i>	1
		<i>18. tiempo y plazos de tareas</i>	1



FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

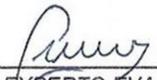
TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1. Orientación de resultados	Intensidad	Su trabajo es realizado con gran esfuerzo.										
	Autodirección	Realiza sus actividades dando dirección al cumplimiento de metas.										
		Persiste en sus actividades has cumplir con sus objetivos y el de la organización.										
Persistencia	Da orientación a sus resultados a fin de lograr sus metas laborales.											
2. Calidad	Cumplimiento de tareas	Las tareas encomendadas por su jefe inmediato son cumplidas de manera satisfactoria.										
	Tiempo de entrega	Sus actividades que desempeña son entregadas en los tiempos establecidos.										
	Cumplimiento de normas y protocolos	Realiza sus actividades laborales cumpliendo las normas y los protocolos establecidos por la organización										
Sus tareas, obligaciones y funciones son de calidad.												
3. Relaciones interpersonales	Confianza.	Su jefe inmediato le brinda confianza para desarrollar sus actividades.										
	Expresión de respeto	Desarrollo mis actividades con sumo respeto con mis superiores y mis compañeros de trabajo.										
	Manifiesto de apoyo	En mi trabajo, brindo apoyo a mis compañeros.										

			Interactuar con los demás compañeros laborales incrementa mi desempeño.																
4. Iniciativas	Alternativas de solución	de	Para cumplir mis tareas laborales busco alternativas de solución.																
	Desarrollo habilidades	de	Para cumplir mis tareas laborales me permiten desarrollar diferentes habilidades.																
	Visión oportunidades	de	En mi trabajo se generan visión de oportunidades																
5. Trabajo en equipo	División de tareas		Las tareas asignadas en grupo son repartidas de manera equitativa.																
	Cronograma de actividades	de	Las tareas asignadas en grupo son cumplidas de acuerdo al cronograma de actividades.																
	Comunicación entre colaboradores		La comunicación entre colaboradores ayuda a desarrollar el trabajo en equipo																
Organización	Acciones de desarrollo	de	La organización toma acciones de desarrollo.																
	Estilos de mando		La organización tiene estilos de mando.																
	Tiempo y plazos de tareas		La organización cumple con sus tiempos y plazos de tareas.																

Grado y Nombre del Experto : Dr. Sánchez Soto, Juan Manuel

Firma del experto :


 EXPERTO EVALUADOR
 DNI : 20088528



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

11. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Cutervo.

12. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Prueba escrita

13. TESISISTA:

Br. Arévalo Delgado Edward Bryan

14. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre de 2020

Dr. Sánchez Soto, Juan Manuel

DNI: 20088528

EXPERTO

Experto 2

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de octubre de 2020

Señora

Mg. Benavides Campos Grimaldo

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal, al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo, con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto, se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación, recurro a Usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

Instrumento detallado con ficha técnica.

Ficha de evaluación de validación.

Matriz de consistencia de la investigación.

Cuadro de operacionalización de variables

Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Arévalo Delgado, Edward Bryan

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

INSTRUMENTO

9. Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar Clima organizacional en la municipalidad provincial de Cutervo 2020.

10. Autor original:

Br. Arévalo Delgado Edward Bryan

11. Objetivo:

Recoger información y diagnosticar la gestión municipal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

12. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 33 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones de la variable gestión municipal.

El instrumento será aplicado a una muestra de 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar el Clima organizacional en la municipalidad provincial de Cutervo 2020.

Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Clima Organizacional</i>	<i>1. Autorrealización</i>	<i>1. Oportunidades</i>	4
		<i>2. Actividades de aprendizaje</i>	5
	<i>2. Involucramiento laboral.</i>	<i>3. Compromiso</i>	3
		<i>4. Factor importante</i>	3
	<i>3. Supervisión</i>	<i>5. Apoyo y orientación.</i>	3
		<i>6. Evaluación de necesidades</i>	3
	<i>4. Comunicación</i>	<i>7. Acceso a la información</i>	2
		<i>8. Comunicación interna</i>	4
	<i>5. Condiciones laborales</i>	<i>9. Remuneración</i>	4
		<i>10. Tecnología</i>	2

Instrumento clima organizacional

Marque con un aspa (x), según sea su criterio y teniendo en cuenta las siguientes alternativas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Indeciso; 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 01: Autorrealización						
1.	En la empresa existen oportunidades de progresar en la organización.					
2.	El jefe busca el éxito de los colaboradores					
3.	Participa en la planificación de los objetivos y en acciones para lograrlo.					
4.	Cuando su desempeño es alto, es valorado por sus superiores.					
5.	Sus superiores reconocen sus logros conseguidos.					
6.	Las actividades encomendadas le permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.					
7.	En la empresa se brinda capacitaciones para el personal.					
8.	En la organización se promueve el desarrollo personal.					
9.	En la empresa se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
Involucramiento laboral						
10.	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa.					
11.	Cada trabajador busca tener sus propios logros.					
12.	Se considera factor clave en la empresa.					
13.	Busca hacer mejor las cosas cada día.					
14.	Me siento comprometido con las actividades designadas.					
15.	La empresa es una buena opción para alcanzar la calidad laboral					
Supervisión						
16.	Mis superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que se presentan en el trabajo.					
17.	La empresa está constantemente mejorando los métodos de trabajo.					
18.	Las evaluaciones que se hacen ayudan a mejorar las tareas laborales					
19.	Cada colaborador tiene bien definido sus responsabilidades laborales.					
20.	Se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador.					
21.	En el trabajo, existen normas y/o leyes establecidas a seguir.					
Comunicación						

22.	Se tiene acceso a la información necesaria para cumplir con las labores de la empresa.					
23.	En mi área de trabajo, la información fluye de forma adecuada.					
24.	Los grupos de trabajo se relacionan de manera armoniosa.					
25.	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.					
26.	Existe comunicación entre diferentes áreas de trabajo					
27.	Los colaboradores tienden a comunicarse con sus superiores.					
Condiciones laborales						
28.	Mis superiores otorgan reconocimiento por los logros obtenidos.					
29.	Los recursos laborales son bien administrados.					
30.	La remuneración que me ofrece la empresa es considerable a comparación de otras organizaciones					
31.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.					
32.	Existe adecuada tecnología para facilitar el trabajo.					
33.	Mediante la tecnología se agilizan las actividades laborales					

Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autorrealización	Oportunidades	En la municipalidad existen oportunidades de progresar en la organización.	X		X		X		X		
		El jefe busca el éxito de los colaboradores	X		X		X		X		
		Cuando su desempeño es alto, es valorado por sus superiores.	X		X		X		X		
		En la municipalidad se brinda capacitaciones para el personal.	X		X		X		X		
	Actividades de aprendizaje	Participa en la planificación de los objetivos y en acciones para lograrlo	X		X		X		X		
		Sus superiores reconocen sus logros conseguidos.	X		X		X		X		
		Las actividades encomendadas le permiten aprender y desarrollarse profesionalmente	X		X		X		X		
		En la organización se promueve el desarrollo personal.	X		X		X		X		
		En la empresa se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	X		X		X		X		

Involucramiento laboral	Compromiso	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa	X		X		X		X	
		Busca mejorar el desarrollo de sus funciones cada día.	X		X		X		X	
		Se siente comprometido con las actividades designadas.	X		X		X		X	
	Factor importante	Se considera factor clave en la empresa.	X		X		X		X	
		La empresa es una buena opción para alcanzar la calidad laboral	X		X		X		X	
		Cada trabajador busca tener sus propios logros.	X		X		X		X	
Supervisión	Apoyo y orientación	Sus superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que se presentan en el trabajo.	X		X		X		X	
		La municipalidad está constantemente mejorando los métodos de trabajo.	X		X		X		X	
		Cada colaborador tiene bien definido sus responsabilidades laborales.	X		X		X		X	
	Evaluación de necesidades	Las evaluaciones que se hacen ayudan a mejorar las tareas laborales	X		X		X		X	
		Se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador.	X		X		X		X	
		En el trabajo, existen normas y/o leyes establecidas a seguir.	X		X		X		X	
Comunicación	Acceso a la información	Se tiene acceso a la información necesaria para cumplir con sus funciones de la municipalidad.	X		X		X		X	

		En su área de trabajo, la información fluye de forma adecuada.	X		X		X		X		
	Comunicación interna	Los grupos de trabajo se relacionan de manera armoniosa.	X		X		X		X		
		La municipalidad fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		X		
		Existe comunicación asertiva entre diferentes áreas de trabajo de la municipalidad.	X		X		X		X		
		Los colaboradores tienden a comunicarse asertivamente con sus superiores.	X		X		X		X		
			Sus superiores otorgan reconocimiento por los logros obtenidos.	X		X		X		X	
Condiciones laborales	Remuneraciones	Los recursos laborales son bien administrados.	X		X		X		X		
		La remuneración que me ofrece la municipalidad es considerable a comparación de otras organizaciones	X		X		X		X		
		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.	X		X		X		X		
			Existe adecuada tecnología para facilitar el trabajo.	X		X		X		X	
	Tecnología	Mediante la tecnología se agilizan las actividades	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto : Mg. Grimaldo Benavides Campos

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR
DNI: 16254905

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

11. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Cutervo.

12. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Prueba escrita

13. TESISISTA:

Br. Arévalo Delgado Edward Bryan

14. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre de 2020


Mg. Grimaldo Benavides Campos
DNI: 6254905
EXPERTO

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

INSTRUMENTO

13. Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar desempeño el laboral en la municipalidad provincial de Cutervo 2020.

14. Autor original:

Br. Arévalo Delgado Edward Bryan

15. Objetivo:

Recoger información y diagnosticar la gestión municipal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

16. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 18 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones de la variable gestión municipal.

El instrumento será aplicado a una muestra de 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar el Clima organizacional en la municipalidad provincial de Cutervo 2020.

Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Desempeño laboral</i>	1. Orientación de resultados	1. intensidad	1
		2. Autodirección	2
		3. Persistencia	1
	2. Calidad	4. Cumplimiento de tareas	1
		5. tiempo de entrega	1
		6. Cumplimiento de normas y protocolos	2
	3. Relaciones interpersonales	7. Confianza.	1
		8. Expresión de respeto	1
		9. Manifiesto de apoyo	2
	4. Iniciativas	10. Alternativas de solución	1
		11. Desarrollo de habilidades	1
		12. Visión de oportunidades	1
	5. Trabajo en equipo	13. División de tareas	1
		14. Cronograma de actividades	1
		15. Comunicación entre colaboradores	1
	6. Organización	16. Acciones de desarrollo	1
		17. Estilos de mando	1
		18. tiempo y plazos de tareas	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1. Orientación de resultados	Intensidad	Su trabajo es realizado con gran esfuerzo.	X		X		X		X			
	Autodirección	Realiza sus actividades dando dirección al cumplimiento de metas.	X		X		X		X			
		Persiste en sus actividades has cumplir con sus objetivos y el de la organización.	X		X		X		X			
	Persistencia	Da orientación a sus resultados a fin de lograr sus metas laborales.	X		X		X		X			
2. Calidad	Cumplimiento de tareas	Las tareas encomendadas por su jefe inmediato son cumplidas de manera satisfactoria.	X		X		X		X			
	Tiempo de entrega	Sus actividades que desempeña son entregadas en los tiempos establecidos.	X		X		X		X			
	Cumplimiento de normas y protocolos	Realiza sus actividades laborales cumpliendo las normas y los protocolos establecidos por la organización	X		X		X		X			
		Sus tareas, obligaciones y funciones son de calidad.	X		X		X		X			
3. Relaciones Interpersonales	Confianza.	Su jefe inmediato le brinda confianza para desarrollar sus actividades.	X		X		X		X			
	Expresión de respeto	Desarrollo mis actividades con sumo respeto con mis superiores y mis compañeros de trabajo.	X		X		X		X			
	Manifiesto de apoyo	En mi trabajo, brindo apoyo a mis compañeros.	X		X		X		X			

		Interactuar con los demás compañeros laborales incrementa mi desempeño.	X		X		X		X		
4. Iniciativas	Alternativas de solución	Para cumplir mis tareas laborales busco alternativas de solución.	X		X		X		X		
	Desarrollo de habilidades	Para cumplir mis tareas laborales me permiten desarrollar diferentes habilidades.	X		X		X		X		
	Visión de oportunidades	En mi trabajo se generan visión de oportunidades	X		X		X		X		
5. Trabajo en equipo	División de tareas	Las tareas asignadas en grupo son repartidas de manera equitativa.	X		X		X		X		
	Cronograma de actividades	Las tareas asignadas en grupo son cumplidas de acuerdo al cronograma de actividades.	X		X		X		X		
	Comunicación entre colaboradores	La comunicación entre colaboradores ayuda a desarrollar el trabajo en equipo	X		X		X		X		
Organización	Acciones de desarrollo	La organización toma acciones de desarrollo.	X		X		X		X		
	Estilos de mando	La organización tiene estilos de mando.	X		X		X		X		
	Tiempo y plazos de tareas	La organización cumple con sus tiempos y plazos de tareas.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto : Mg. Grimaldo Benavides Campos

Firma del experto :


 DNI: 16254905
 EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

11. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Cutervo.

12. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Prueba escrita

13. TESISTA:

Br. Arévalo Delgado Edward Bryan

14. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre de 2020


Mg. Grimaldo Benavides Campos
DNE: 6254905
EXPERTO

Experto 3

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de octubre de 2020

Señora

Mg. Guerrero Campos Franklin

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal, al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo, con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto, se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación, recorro a Usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

Instrumento detallado con ficha técnica.

Ficha de evaluación de validación.

Matriz de consistencia de la investigación.

Cuadro de operacionalización de variables

Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Arévalo Delgado, Edward Bryan

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

INSTRUMENTO

17. Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar Clima organizacional en la municipalidad provincial de Cutervo 2020.

18. Autor original:

Br. Arévalo Delgado Edward Bryan

19. Objetivo:

Recoger información y diagnosticar la gestión municipal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

20. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 33 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones de la variable gestión municipal.

El instrumento será aplicado a una muestra de 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar el Clima organizacional en la municipalidad provincial de Cutervo 2020.

Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Clima Organizacional</i>	<i>1. Autorrealización</i>	<i>1. Oportunidades</i>	4
		<i>2. Actividades de aprendizaje</i>	5
	<i>2. Involucramiento laboral.</i>	<i>3. Compromiso</i>	3
		<i>4. Factor importante</i>	3
	<i>3. Supervisión</i>	<i>5. Apoyo y orientación.</i>	3
		<i>6. Evaluación de necesidades</i>	3
	<i>4. Comunicación</i>	<i>7. Acceso a la información</i>	2
		<i>8. Comunicación interna</i>	4
	<i>5. Condiciones laborales</i>	<i>9. Remuneración</i>	4
		<i>10. Tecnología</i>	2

Instrumento clima organizacional

Marque con un aspa (x), según sea su criterio y teniendo en cuenta las siguientes alternativas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Indeciso; 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 01: Autorrealización						
1.	En la empresa existen oportunidades de progresar en la organización.					
2.	El jefe busca el éxito de los colaboradores					
3.	Participa en la planificación de los objetivos y en acciones para lograrlo.					
4.	Cuando su desempeño es alto, es valorado por sus superiores.					
5.	Sus superiores reconocen sus logros conseguidos.					
6.	Las actividades encomendadas le permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.					
7.	En la empresa se brinda capacitaciones para el personal.					
8.	En la organización se promueve el desarrollo personal.					
9.	En la empresa se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
Involucramiento laboral						
10.	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa.					
11.	Cada trabajador busca tener sus propios logros.					
12.	Se considera factor clave en la empresa.					
13.	Busca hacer mejor las cosas cada día.					
14.	Me siento comprometido con las actividades designadas.					
15.	La empresa es una buena opción para alcanzar la calidad laboral					
Supervisión						
16.	Mis superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que se presentan en el trabajo.					
17.	La empresa está constantemente mejorando los métodos de trabajo.					
18.	Las evaluaciones que se hacen ayudan a mejorar las tareas laborales					
19.	Cada colaborador tiene bien definido sus responsabilidades laborales.					
20.	Se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador.					
21.	En el trabajo, existen normas y/o leyes establecidas a seguir.					
Comunicación						

22.	Se tiene acceso a la información necesaria para cumplir con las labores de la empresa.					
23.	En mi área de trabajo, la información fluye de forma adecuada.					
24.	Los grupos de trabajo se relacionan de manera armoniosa.					
25.	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.					
26.	Existe comunicación entre diferentes áreas de trabajo					
27.	Los colaboradores tienden a comunicarse con sus superiores.					
Condiciones laborales						
28.	Mis superiores otorgan reconocimiento por los logros obtenidos.					
29.	Los recursos laborales son bien administrados.					
30.	La remuneración que me ofrece la empresa es considerable a comparación de otras organizaciones					
31.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.					
32.	Existe adecuada tecnología para facilitar el trabajo.					
33.	Mediante la tecnología se agilizan las actividades laborales					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO.

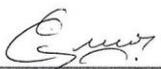
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autorrealización	Oportunidades	En la municipalidad existen oportunidades de progresar en la organización.	X		X		X		X		
		El jefe busca el éxito de los colaboradores	X		X		X		X		
		Cuando su desempeño es alto, es valorado por sus superiores.	X		X		X		X		
		En la municipalidad se brinda capacitaciones para el personal.	X		X		X		X		
	Actividades de aprendizaje	Participa en la planificación de los objetivos y en acciones para lograrlo	X		X		X		X		
		Sus superiores reconocen sus logros conseguidos.	X		X		X		X		
		Las actividades encomendadas le permiten aprender y desarrollarse profesionalmente	X		X		X		X		
		En la organización se promueve el desarrollo personal.	X		X		X		X		
		En la empresa se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	X		X		X		X		

Involucramiento laboral	Compromiso	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa	X		X		X		X	
		Busca mejorar el desarrollo de sus funciones cada día.	X		X		X		X	
		Se siente comprometido con las actividades designadas.	X		X		X		X	
	Factor importante	Se considera factor clave en la empresa.	X		X		X		X	
		La empresa es una buena opción para alcanzar la calidad laboral	X		X		X		X	
		Cada trabajador busca tener sus propios logros.	X		X		X		X	
Supervisión	Apoyo y orientación	Sus superiores brindan apoyo para enfrentar y superar obstáculos que se presentan en el trabajo.	X		X		X		X	
		La municipalidad está constantemente mejorando los métodos de trabajo.	X		X		X		X	
		Cada colaborador tiene bien definido sus responsabilidades laborales.	X		X		X		X	
	Evaluación de necesidades	Las evaluaciones que se hacen ayudan a mejorar las tareas laborales	X		X		X		X	
		Se hace seguimiento y control de las actividades que realiza un colaborador.	X		X		X		X	
		En el trabajo, existen normas y/o leyes establecidas a seguir.	X		X		X		X	
Comunicación	Acceso a la información	Se tiene acceso a la información necesaria para cumplir con sus funciones de la municipalidad.	X		X		X		X	

		<i>En su área de trabajo, la información fluye de forma adecuada.</i>	X		X		X		X		
	<i>Comunicación interna</i>	<i>Los grupos de trabajo se relacionan de manera armoniosa.</i>	X		X		X		X		
		<i>La municipalidad fomenta y promueve la comunicación interna.</i>	X		X		X		X		
		<i>Existe comunicación asertiva entre diferentes áreas de trabajo de la municipalidad.</i>	X		X		X		X		
		<i>Los colaboradores tienden a comunicarse asertivamente con sus superiores.</i>	X		X		X		X		
			<i>Sus superiores otorgan reconocimiento por los logros obtenidos.</i>	X		X		X		X	
<i>Condiciones laborales</i>	<i>Remuneraciones</i>	<i>Los recursos laborales son bien administrados.</i>	X		X		X		X		
		<i>La remuneración que me ofrece la municipalidad es considerable a comparación de otras organizaciones</i>	X		X		X		X		
		<i>Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.</i>	X		X		X		X		
			<i>Existe adecuada tecnología para facilitar el trabajo.</i>	X		X		X		X	
	<i>Tecnología</i>	<i>Mediante la tecnología se agilizan las actividades</i>	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto : Mg. Guerrero Campos, Franklin

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Cutervo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala valorativa para evaluar el Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Cutervo

3. TESISISTA:

Br. Arévalo Delgado Edward Bryan

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre de 2020

Mg. Guerrero Campos, Franklin

DNI: 33594072

EXPERTO

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

INSTRUMENTO

21. Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar desempeño el laboral en la municipalidad provincial de Cutervo 2020.

22. Autor original:

Br. Arévalo Delgado Edward Bryan

23. Objetivo:

Recoger información y diagnosticar la gestión municipal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

24. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 18 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones de la variable gestión municipal.

El instrumento será aplicado a una muestra de 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar el Clima organizacional en la municipalidad provincial de Cutervo 2020.

Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Desempeño laboral</i>	1. Orientación de resultados	1. intensidad	1
		2. Autodirección	2
		3. Persistencia	1
	2. Calidad	4. Cumplimiento de tareas	1
		5. tiempo de entrega	1
		6. Cumplimiento de normas y protocolos	2
	3. Relaciones interpersonales	7. Confianza.	1
		8. Expresión de respeto	1
		9. Manifiesto de apoyo	2
	4. Iniciativas	10. Alternativas de solución	1
		11. Desarrollo de habilidades	1
		12. Visión de oportunidades	1
	5. Trabajo en equipo	13. División de tareas	1
		14. Cronograma de actividades	1
		15. Comunicación entre colaboradores	1
	6. Organización	16. Acciones de desarrollo	1
		17. Estilos de mando	1
		18. tiempo y plazos de tareas	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. Orientación de resultados	Intensidad	Su trabajo es realizado con gran esfuerzo.	X		X		X		X		
	Autodirección	Realiza sus actividades dando dirección al cumplimiento de metas.	X		X		X		X		
		Persiste en sus actividades has cumplir con sus objetivos y el de la organización.	X		X		X		X		
	Persistencia	Da orientación a sus resultados a fin de lograr sus metas laborales.	X		X		X		X		
2. Calidad	Cumplimiento de tareas	Las tareas encomendadas por su jefe inmediato son cumplidas de manera satisfactoria.	X		X		X		X		
	Tiempo de entrega	Sus actividades que desempeña son entregadas en los tiempos establecidos.	X		X		X		X		
	Cumplimiento de normas y protocolos	Realiza sus actividades laborales cumpliendo las normas y los protocolos establecidos por la organización	X		X		X		X		
		Sus tareas, obligaciones y funciones son de calidad.	X		X		X		X		
3. Relaciones Interpersonales	Confianza.	Su jefe inmediato le brinda confianza para desarrollar sus actividades.	X		X		X		X		
	Expresión de respeto	Desarrollo mis actividades con sumo respeto con mis superiores y mis compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
	Manifiesto de apoyo	En mi trabajo, brindo apoyo a mis compañeros.	X		X		X		X		

		<i>Interactuar con los demás compañeros laborales incrementa mi desempeño.</i>	X		X		X		X		
4. Iniciativas	<i>Alternativas de solución</i>	<i>Para cumplir mis tareas laborales busco alternativas de solución.</i>	X		X		X		X		
	<i>Desarrollo de habilidades</i>	<i>Para cumplir mis tareas laborales me permiten desarrollar diferentes habilidades.</i>	X		X		X		X		
	<i>Visión de oportunidades</i>	<i>En mi trabajo se generan visión de oportunidades</i>	X		X		X		X		
5. Trabajo en equipo	<i>División de tareas</i>	<i>Las tareas asignadas en grupo son repartidas de manera equitativa.</i>	X		X		X		X		
	<i>Cronograma de actividades</i>	<i>Las tareas asignadas en grupo son cumplidas de acuerdo al cronograma de actividades.</i>	X		X		X		X		
	<i>Comunicación entre colaboradores</i>	<i>La comunicación entre colaboradores ayuda a desarrollar el trabajo en equipo</i>	X		X		X		X		
Organización	<i>Acciones de desarrollo</i>	<i>La organización toma acciones de desarrollo.</i>	X		X		X		X		
	<i>Estilos de mando</i>	<i>La organización tiene estilos de mando.</i>	X		X		X		X		
	<i>Tiempo y plazos de tareas</i>	<i>La organización cumple con sus tiempos y plazos de tareas.</i>	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto : Mg. Guerrero Campos, Franklin

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

11. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Cutervo.

12. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala valorativa para evaluar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cutervo

13. TESISISTA:

Br. Arévalo Delgado Edward Bryan

14. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre de 2020



Mg. Guerrero Campos, Franklin

DNI: 33594072

EXPERTO

Anexo 4: Resultados de fiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el alfa de Cronbach, quien mide la consistencia interna para cada uno de los instrumentos. A continuación, se muestra el proceso de la fiabilidad.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad del instrumento de Clima organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach estandarizado	N de elementos
,720	,726	33

En la tabla, se observa el análisis de confiabilidad del instrumento de clima organizacional, el cual está compuesto por 33 ítems en escala de Likert; los cuales arrojan un alfa de cronbach superior al 0.7, indicando que el cuestionario mide a la variable clima organizacional; así mismo, el alfa estandarizada nos deja más evidencias suficientes para decir que existe fiabilidad inter-ítems del cuestionario, por lo que es aplicable en la muestra de estudio.

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad del instrumento de Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach estandarizado	N de elementos
,716	,733	21

En la tabla, se muestra el análisis de fiabilidad para el instrumento que mide el Desempeño laboral, el cual está compuesto por 21 ítems en escala de Likert; teniendo como resultados un alfa de cronbach mayor al 0.7, por lo que estadísticamente se puede concluir, que el instrumento mide a la variable que se estudia, es por ello, que es aplicable para la muestra de estudio. Además, el alfa estandarizada, también es mayor al 70%, dejando en evidencias, que el instrumento mide de manera correcta el desempeño laboral administrativo.

Anexo 5: Constancia de autorización para aplicación del instrumento

Cutervo, 23 de diciembre del 2020.

CARTA N° 032-2020-MPC/GM

DRA:
MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCON
DIRECTORA EPG-UCV-CH

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Referencia: Solicitud de fecha 05 de diciembre de 2020.

Presente.

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de saludarla cordialmente, así como también dar respuesta a la solicitud de la referencia, mediante la cual informa que el estudiante de maestría de la universidad Cesar Vallejo Lic. Edward Bryan Arévalo Delgado, requiere realizar una investigación científica (tesis) denominada: "*Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo*", para poder obtener el grado académico correspondiente, por lo que peticona se autorice la realización de la investigación mencionada en la Municipalidad Provincial de Cutervo.

En ese sentido de acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior, se AUTORIZA al Lic. Edward Bryan Arévalo Delgado a realizar su tesis denominada "*Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo*" en esta institución edil.

Es todo cuanto tengo que afirmar en el presente documento, asimismo reitero las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

 
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO
GERENCIA MUNICIPAL
CUTERVO
Juan Miguel Galvez Pérez
SUPLENTE MUNICIPAL

Anexo 6. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo?	General Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo	Existe influencia estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo	Clima Organizacional	Autorrealización	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental
				Involucramiento laboral	
	Supervisión				
	Comunicación				
	Condiciones laborales				
	Específicos Identificar el nivel del clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo-2020. Identificar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo-2020. Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo – 2020.		Desempeño Laboral	Orientación a los resultados Calidad Relaciones interpersonales Iniciativa Trabajo en equipo Organización	Población: 50 administrativos de la Municipalidad Provincial de Cutervo Muestreo: No probabilístico Instrumentos: Cuestionario