



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño  
Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad  
Distrital de Independencia, Huaraz 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION

**AUTOR:**

Mautino Espinoza Julian Nivardo (orcid.org/0000-0002-6348-2516)

**ASESOR:**

Diaz Saavedra Robin Alexander (orcid.org/0000-0003-2707-8193)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTION DE ORGANIZACIONES

**HUARAZ - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mi madre María Olenka Espinoza Medina, que con su dedicación ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A mi Señor, Jesús, quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Privada Cesar Vallejo por brindarnos a través de sus docentes todos los conocimientos y valores que nos ayudan en la vida profesional.

A nuestro asesor, Robin Alexander Diaz Saavedra, por el apoyo y la paciencia brindada en el desarrollo de nuestra investigación siendo un gran partícipe de este resultado y también a los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Independencia Huaraz por su apoyo y colaboración incondicional.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos .....	vi
Índice de abreviaturas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
<b>I. INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEORICO .....</b>	<b>9</b>
<b>III. METODOLOGIA.....</b>	<b>25</b>
3.1 Tipo y Diseño de Investigación .....	25
3.2 Variables y Operacionalización .....	26
3.3 Población, Muestra y Muestreo.....	27
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	29
3.5 Procedimientos .....	29
3.6 Método de Análisis de Datos.....	29
3.7 Aspectos Éticos.....	31
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>32</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>50</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>51</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>60</b>
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.....	61
Anexo 2: Matriz de Consistencia .....	62
ANEXO 3: Instrumento.....	64
ANEXO 4: Carta de Aceptación .....	68
ANEXO 5: Tomas fotográficas de aplicación de instrumento .....	69
ANEXO 6: Resultado de Similitud .....	71
ANEXO 7: Validación de Instrumento .....	72

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Análisis Sociodemográficos</i> .....	32
<b>Tabla 2.</b> <i>Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral</i> .....	39
<b>Tabla 3.</b> <i>Análisis Descriptivo del Clima Organizacional de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz</i> .....	40
<b>Tabla 4.</b> <i>Análisis Descriptivo del Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de La Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz</i> .....	42
<b>Tabla 5.</b> <i>Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov para una muestra</i> .....	43
<b>Tabla 6.</b> <i>Análisis de correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz</i> .....	44
<b>Tabla 7.</b> <i>Análisis de correlación entre la Realización Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz</i> .....	45
<b>Tabla 8.</b> <i>Análisis de correlación entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz</i> .....	46
<b>Tabla 9.</b> <i>Análisis de correlación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz</i> .....	47
<b>Tabla 10.</b> <i>Análisis de correlación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz</i> .....	48
<b>Tabla 11.</b> <i>Análisis de correlación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz</i> .....	49

## Índice de gráficos

<b>Figura 1.</b> <i>Genero de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz</i> .....	33
<b>Figura 2.</b> <i>Edad de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz</i> .....	34
<b>Figura 3.</b> <i>Grado de instrucción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz</i> .....	35
<b>Figura 4.</b> <i>Condición laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz</i> .....	36
<b>Figura 5.</b> <i>Lugar de procedencia de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz</i> .....	37
<b>Figura 6.</b> <i>Area de trabajo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz</i> .....	38

## Índice de abreviaturas

<b>CEACES</b>	: Contenedor Hipermedia de Estadística Aplicada a las Ciencias Económicas y Sociales
<b>CONCYTEC</b>	: Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica
<b>CVL</b>	: Calidad de vida laboral
<b>LOSEP</b>	: Ley Orgánica de Servicio Público
<b>MDI</b>	: Municipalidad Distrital de Independencia
<b>OIT</b>	: Organización Internacional de Trabajo
<b>RRHH</b>	: Recursos humanos
<b>RSP</b>	: Responsabilidades Sociales Proactivas

## Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con un nivel correlacional, en razón se evalúa el grado de asociación entre las dos variables. De igual forma, el diseño de investigación fue no experimental-transeccional, en razón que no se manipuló las variables de la investigación. La población total fue 149 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, cuya muestra estuvo representado por 108 trabajadores administrativos, compuesta por los varones y mujeres de diferentes edades con rango de 20 a 50 años de edad. Para la evaluación de la variable de clima organizacional y desempeño laboral, los instrumentos empleados fueron validados a través de juicio de expertos, de los cuales se comprobó su fiabilidad a través del Alfa de Cronbach con 0,786 para la variable clima organizacional y para la variable desempeño laboral 0,759, los cuales revelan la confiabilidad aceptable. Finalmente, los resultados manifiestan que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021 ( $r=0,683$ ;  $p < 0,000$ ). Se concluye que a medida que se desarrolle el fortalecimiento del clima organizacional por parte de los ejecutivos de la Municipalidad Distrital de Independencia, se generará el incremento del desempeño laboral de los trabajadores administrativos en cumplimiento de sus funciones asignados en la Municipalidad Distrital de Independencia.

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño laboral y trabajadores administrativos.

## **Abstract**

The objective of this research study was to establish the relationship between the organizational climate and work performance in administrative workers of the District Municipality of Independencia, Huaraz 2021. The research was quantitative approach, applied type with a correlational level, in reason, the degree of association between the two variables is evaluated. Similarly, the research design was non-experimental-transectional, since the research variables were not manipulated. The total population was 149 administrative workers of the District Municipality of Independence, whose sample was represented by 108 administrative workers, made up of men and women of different ages ranging from 20 to 50 years of age. For the evaluation of the organizational climate and work performance variable, the instruments used were validated through expert judgment, of which their reliability was verified through Cronbach's Alpha with 0.786 for the organizational climate variable and for the performance variable. 0.759, which reveal acceptable reliability. Finally, the results show that there is a relationship between the organizational climate and job performance in the administrative workers of the District Municipality of Independencia, Huaraz 2021 ( $r = 0.683$ ;  $p < 0.000$ ). It is concluded that as the strengthening of the organizational climate by the executives of the District Municipality of Independencia develops, an increase in the work performance of administrative workers will be generated in compliance with their assigned functions in the District Municipality of Independencia.

**Keywords:** Organizational climate, job performance and administrative workers.

## **I. INTRODUCCION**

En nuestra actualidad el Clima organizacional es considerado un elemento muy importante; al respecto Iglesias, Torres y Morra (2020), definen al clima organizacional como un factor crítico en el crecimiento empresarial. su descubrimiento y desarrollo tiene un impacto directo en lo que se denomina espíritu organizacional, es lo que interesa a la mayoría de las organizaciones, negocio familiar, emprendimiento y microempresa, por su incidencia en el proceso organizacional y psicológico, tal como la comunicación, tomar decisiones, solucionar problemas, los aprendizajes, las motivaciones, por su consecuencia en la eficacia de la empresa y conseguir trabajadores y accionistas satisfechos; por lo tanto, resulta indispensable que exista un adecuado clima laboral al interno de las empresas, en el que los trabajadores se encuentren satisfechos, con la finalidad que estas situaciones se reflejen en la producción.

Por otro lado, el desempeño de los trabajadores se considerada al rendimiento laboral y es el comportamiento que describe a los trabajadores mientras realiza sus principales responsabilidades y labores que le requiere su obligación en el ámbito laboral asignado; el mismo que permite al empleador evaluar sus habilidades, su aptitud: eficacia, disposición y producción con que desarrolla sus tareas en la empresa que le han encargado, en un tiempo establecido, las conductas referidas al método (aprovechar las jornadas laborales, cumplir con la normatividad sobre seguridad y salud ocupacional, las especificaciones de las tareas) y la cualidad personal requerida para el cumplimiento de ciertas funciones o cargo y, por consiguiente, demostrar ser idóneos para el puesto, (Guillen, 2017).

Por su parte Álvarez, Indacochea y Alfonso (2018), indican que el ambiente laboral o clima organizacional en la última década se ha transformado en un caso de alta complejidad, que no se aparta de ser relacionado con el bienestar en el centro laboral, porque tiene influencia directa o tangencial en el bienestar. A fines del s. XX el talento humano ha evolucionado en Latinoamérica y se ha transformado al igual que en Unión Europea y Estados

Unidos, comprensiblemente hay que considerar los niveles de crecimiento de estas naciones, que apoyan las investigaciones y adelanto en los aspectos económicos, culturales, tecnológicos y sociales; en la nación ecuatoriana a través de lo que se establece, se dispone de sistemas para evaluar a los trabajadores, a los de planta y a nivel colectivo se ha realizado por el CEACES, el cual debe ser realizado en determinados periodos laborales, y que de acuerdo a las calificaciones obtenidas pueda acceder a ascensos en su propias categorías institucionales, los ascensos van a darse conforme se encuentra estipulado en el estatuto y la ley establecida, pero no existe evidencias en las evaluaciones de los desempeños del personal de las áreas administrativas que son ejecutados de manera anacrónica y está a cargo del Ministerio del Trabajo, a través de la Gerencia del Talento Humano establecido en los regímenes de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

Asimismo, ya en una investigación realizada por Hay GROUP a escala global, con la finalidad de evaluar los niveles de compromiso, donde la investigación se apoya en informes provenientes de la base de datos, que incluye data respecto a más de 350 instituciones, que incorporan a un total aproximado de 05 millones de trabajadores en todo el orbe; en él se demostró que un poco más de un tercio de los trabajadores son considerados reacios e inexpertos para generar mayor valor en sus organizaciones. Asimismo, ser leales a la organización tiene una marcada propensión a la baja en los cinco años pasados, se ubica en 57%. La investigación muestra que las empresas ubicadas en el primer cuartil respecto a la responsabilidad de los trabajadores, tienen un incremento de sus entradas 2,5 veces superiores a las empresas que se ubican en el cuartil más bajo. Una organización con USD 5.000 millones en ventas percibiría que se incrementa su ingreso en USD 400 mm. No obstante, reajustes en rotación de trabajadores generados mediante un alto nivel de compromiso y sustento contribuirían con un ahorro anual de USD 30 mm, una brecha mayor a USD 7,5 mm; es mediante estas evidencias respecto al clima organizacional en los que se debe evaluar cuan comprometidos se encuentran los trabajadores y los niveles de soporte que los trabajadores reciben con la finalidad que se alcance el mayor potencial de garantía, es representado no solamente en bienestar y gratificación para

estos, pero asimismo, forjan impactos positivos para el ingreso de la organización, (Victoria, 2021).

De acuerdo a estudios realizados por TRENDTIC (2021), existen novedosas maneras de trabajar originadas por la actual pandemia que tienen aspectos positivos, como implementar y mantener el home office, generar políticas menos rígidas y eliminar toda barrera física para la contratación; asimismo se creó una brecha tecnológica y estrés en la mayor parte de los trabajadores asalariados. Efectivamente, de acuerdo a lo que señala la edición del IIS - 2020 del Workmonitor, investigación realizada por la empresa especializada en RR.HH. Randstad, casi 40% de las personas encuestadas respondieron que han habido problemas en contar con la habilidad necesaria y adecuarse a las modernas maneras para trabajar a partir de esta emergencia de salud, cifras que aunque están alineadas al promedio general, que llegan a 40%, se considera como la mayor tasa entre las naciones Latinoamericanas que son parte del estudio y que marca distancia de países tales como Grecia (18%), Hungría (22%), Nueva Zelanda (26%) y Dinamarca (27%), que no sobrepasa el 30%. Asimismo, la investigación revela que el 60% de los empleados piensan que trabajadores y empleadores tienen en forma compartida la responsabilidad de realizar capacitaciones con los trabajadores; en tanto el 89% menciona que se debe renovar habitualmente los conocimientos con la finalidad de aumentar la empleabilidad. Igualmente, los sondeos revelaron que casi el 60% de los empleados consideran que empleado y empleador son equivalentemente responsable de las capacitaciones a los trabajadores; en tanto que casi el 90% manifiesta que son actualizados de manera periódica los conocimientos con la finalidad de optimizar sus habilidades.

A nivel nacional, en un artículo de Andina (2018), la representante de Deloitte señaló que el clima organizacional representa la 4ta propensión mundial, y en el caso peruano es posible notar que un 58% de directivos consideran que las estrategias en relación al bienestar en el trabajo tienen efecto en la permanencia de los trabajadores. Asimismo, Aptitus señala que más del 80% de los empleados en el Perú consideran que el clima en el trabajo resulta

preponderante para el desempeño en las empresas. Igualmente, en relación a la flexibilidad en el trabajo, cerca del 80% estiman que el trabajo remoto le permite producir más y que esto favorece tanto a las empresas como al mismo trabajador. El clima laboral repercute directamente en el bienestar del trabajador. *“En ambientes laborales positivos se labora de mejor manera. Conservar a los empleados motivados en su centro laboral no es solo un tema monetario, pero una suerte de combinar diferentes factores”*, en opinión de la Gerencia de Aptitus.

También, El Comercio (2020), menciona que más del 25% de las empresas a las que se les encuestó continuarán con el trabajo considerado como remoto de manera indeterminada. Una de las plazas de gran demanda para este año es entre otros: tecnológicos (50%), seguridad y salud ocupacional (15%) y comercio (16%). También, es previsible que uno de los mayores retos en el futuro cercano se refiere a la temática del clima laboral (38%) así como lo referido a compensación y beneficio (29%). Del mismo modo, investigaciones realizadas por Great Place to Work (2020) y la Compañía Fortune analizaron en el contexto de pandemia a más de 10 mil organizaciones y se eligieron a 25 organizaciones como tops mundiales, en razón a una buena práctica laboral. Entre ellas: Cisco, DHL y Hoteles Hilton en el primer, segundo y tercer lugar del ranking, siendo la segunda ubicación como uno de los mejores lugares recomendados para laborar a DHL Express Perú. Carlos Mauricio, Gerente de RRHH de DHL Express Perú, dijo que DHL se ubica en el segundo lugar como una de las mejores empresas para laborar a nivel mundial, en razón de que inclusive en el contexto de la actual pandemia siguió trabajando, manteniendo a sus trabajadores, sin despedir a ninguno, ni recortarles sus remuneraciones, todo lo contrario, se mantuvo incentivada y segura y respaldada por la matriz, lo que generó un óptimo ambiente de trabajo. Añadió que se tuvo que aplicar sistemas de seguridad de altos niveles, soporte en salud, psicológico y el área de la Asistente social tuvo que trabajar todos los días de la semana para realizar atenciones a cualquier hora a los trabajadores. Conjuntamente, a la par de estas actividades realizadas con el personal, se desarrollaron digitalizaciones de la totalidad de la organización, y por eso se le tipifica como una empresa con responsabilidad con sus trabajadores y la

sociedad y que se enfoca en prestar servicios que buscan atenuar e impedir ciertos impactos ambientales, esto sin duda representa un buen ejemplo a seguir, (Perú 21, 2020).

El municipio del distrito de Independencia en Huaraz, fue creado el 23 de enero del año 1866, juntamente con el distrito de Restauración, ambos integraron la provincia de Huaraz, actualmente Independencia realiza un papel de relevancia al prestar diferentes servicios a la sociedad huaracina: educación mediante universidades, Institutos superiores e Instituciones Educativas; Salud, con el nosocomio EsSalud; con hoteles de mayor número de estrellas en el espacio de Huaraz; y con centros de recreación. Independencia tiene una cara distinta, con avenidas amplias, con viviendas tradicionales y con un patente mejoramiento en los hogares.

En el municipio se percibe que las condiciones de trabajo son inadecuadas, y la gestión presente no está contribuyendo a estos cambios; los elementos que provocan un mal entorno organizacional son limitadas y no contribuyen al desarrollo de realización personal para un buen servidor; esto factores son: la infraestructura existente, en las cuales permanecen ambientes laborales que no son adecuados, las oficinas no están bien iluminadas ni ventiladas, los muebles no son los adecuados, etc.; lo cual genera que el servidor no se involucre laboralmente, además se ha observado que no existe una comunicación fluida entre el personal municipal, también se puede percibir que tanto los trabajadores nombrados y permanentes tienen sus propios equipos, y no consideran a los trabajadores contratados; la ausencia de libertad de los colaboradores, en la toma de decisiones, frecuentemente, toda decisión es tomada por la alta dirección, obviando las opiniones de los que trabajan; la ausencia de producción por parte de los trabajadores, carece de incentivos y el reconocimiento para los trabajadores cuando realizan un excelente trabajo o consiguen éxitos. Por consiguiente el ambiente de la organización es significativo al momento en que los trabajadores realizan su labor pues son un obstáculo para lograr los objetivos que tiene la municipalidad obstaculizando a la orientación de resultados de la

municipalidad, por tanto, los efectos de un ambiente organizacional negativo de los empleados es que sus metas respecto a su desempeño se modifican, el objetivo deja de ser una buena productividad y lograr el objetivo de producción, sino la supervivencia en contextos cotidianos, lo cual tiene su efecto en el deterioro físico-mental y emocional en los trabajadores, la razón más común es la falta de supervisión, la gestión de la parte de “control” del sistema de una organización requiere un orden, la necesidad una guía y un plan de comunicaciones apropiadas para proporcionar todas las direcciones dentro del sistema de gestión empresarial.

La presente investigación pretende determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de la parte administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz, con base a las conclusiones obtenidas se va a realizar una serie de recomendaciones para mejorar el clima en la municipalidad y el desempeño del personal en dicho municipio.

De lo descrito, se formuló el **problema general** del estudio: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021?, para lo cual se plantearon los siguientes **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021? y por último ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021?

El estudio en proceso tiene justificación en estos factores que a continuación se mencionan: En el aspecto teórico se definirán los lineamientos del clima organizacional, desempeño laboral, por consiguiente, teorías sobre desarrollo de carrera, involucrarse en las labores, supervisiones y condiciones laborales. Así también calidad en el trabajo, orientación de resultados y proactividad; en el aspecto metodológico, se abordará a identificar los resultados de los objetivos mediante un estudio de paradigma cuantitativo tipo descriptivo de diseño de investigación correlacional y no-experimental-corte transeccional; en el aspecto práctico, se dará mayor relevancia ya que es un aporte a la sociedad como también apoyo para futuras investigaciones, donde se va optimizar la relación de ambas variables en relación al Cumplimiento de las metas en el municipio de Independencia Huaraz 2021.

En este estudio se plantea el Objetivo General: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021. Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021, determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021, determinar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021, determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021 y determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021. Según Arias (2020), la hipótesis de investigación es posible de formularse a manera de probabilidades de carácter afirmativo, en las formulaciones de las hipótesis se deben considerar que se alinee al problema general y se debe responder a través del planteamiento de las hipótesis. Por tanto, el presente

trabajo de investigación plantea como hipótesis de investigación H1: Existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021 y la H0: No existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021. y como hipótesis específicas: Existe una relación positiva entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021, existe una relación positiva entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021, existe una relación positiva entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021, existe una relación positiva entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021 y existe una relación positiva entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.

## II. MARCO TEORICO

Como antecedentes o estudios previos, se tienen a nivel internacional. Brito, Pitre y Cardona (2020), en su investigación titulada “*Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio*” cuyo objetivo fue distinguir como el clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral inciden en el ejercicio de los participantes en la compañía analizada. Para lo cual utilizaron la metodología de nivel correlacional, para ello la población quedó formada por 90 participantes, del cual 75 son activos y 16 administradores, para los cuales las pruebas condujeron a 63 y 15 individualmente, dicha prueba fue contada considerando un margen de error 5% y un nivel de confiabilidad del 95%. A solicitud se recopiló las importantes contribuciones de la entidad en aspecto de clima organizacional. En seguida se empleó una pesquisa asentada en las variables señaladas y subsiguientemente se hizo el estudio de relación, el cual establece el vínculo de las variables antes mencionadas. Finalmente se concluye la unificación de las variables observación, búsqueda y liderazgo, es definitiva para que se genere un clima organizacional apropiado. Esto a la vez, va a influir en el ejercicio y el logro de los propósitos de la organización.

Asimismo, a Lapo y Bustamante (2018), en su pesquisa titulada “*Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador*” su propósito fue establecer la repercusión del clima organizacional y la actitud laboral sobre la conducta prosocial, en el entorno del profesional del sector de la salud de la provincia del Guayas. Investigación de enfoque cuantitativo y transversal, para precisar la dimensión de la muestra se estudiaron las peculiaridades de los instrumentos. Se empleó la técnica de encuesta aplicada a una muestra al azar de 583 empleados de hospitales. Se ejecutaron exámenes de elemento experimental, se creó la incidencia por medio de la ecuación estructural y se ratificaron los vínculos por medio del examen de único mediador. Se concluye: en primera línea muestran que el clima organizacional incurre directamente sobre la variable mediadora posturas profesionales y ésta directamente sobre la conducta prosocial. También, se determina la existencia de un resultado trasversal del clima organizacional sobre la conducta social. El estudio de

único mediador ratifica que cualidades profesionales proceden como mediador en el vínculo del clima organizacional en relación de la conducta prosocial.

Por su parte, Mejillon Mejillon (2018), en su tesis titulada “Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón La Libertad - 2017” tuvo como objetivo estudiar los elementos que influyen en el desempeño laboral de dicha institución. La metodología empleada es aplicada, con investigación exploratoria de tipo mixta. Para obtener de información manejó entrevistas y encuestas. Teniendo como resultado del 33,4% de encuestados, están de acuerdo que el limitado compañerismo repercute el clima organizacional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el 30% por el contrario está en desacuerdo, mientras que el 23,2% expresa estar totalmente de acuerdo. El compañerismo es importante dentro de la institución, por lo que los usuarios consideran que en realidad su carencia afecta al clima organizacional, ya que es uno de los factores motivacionales que mayormente impulsa al personal a sentirse parte de la misma.

Del mismo modo a Montoya Cáceres, Bermúdez Jara, Bello Escamilla, Burgos Ríos y Fuentealba Sandoval (2017), en su desarrollo de investigación titulado “*Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*”, cuyo objeto fue establecer el vínculo entre la variable de satisfacción laboral y la variable de clima organizacional de educadores y funcionarios de la mencionada universidad. El Método de análisis fue cuantitativo, correlacional, para ello se manejó una población de 166 trabajadores, para quienes se empleó el Cuestionario propuesto para la Satisfacción Laboral S20/23 y para el Clima Organizacional un cuestionario. Finalmente se concluyó que la impresión de un clima organizacional alto se va a asociar a un mayor nivel de complacencia profesional de educadores y funcionarios.

A nivel nacional se tiene a Pinedo *et al.* (2020), en su tesis titulada “*El clima laboral y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la*

*compañía Ferretera QUIZUD E.I.R.L Moyobamba, 2020*” cuyo estudio asumió como propósito determinar el vínculo que hay entre la variable clima laboral y variable desempeño laboral en la Empresa Ferretera QUIZUD E.I.R.L.-Moyobamba 2020. Se laboro con el método y diseño de investigación correlacional. Para el cual se empleó y aprobó los instrumentos de cada una de las variables, se usó a 20 empleados dentro de las cuales se encuentran las áreas de administración, atención y ventas, caja, almacén, planchado, carga y transporte, entre ellos varones y mujeres; con situación laboral de modalidad Cas y modalidad contratados, por tipo de cargo y tiempo de prestación. En total fueron valorados con un nivel del clima laboral de estilo Likert y un cuestionario para desempeño laboral. Se concluyó que existe vínculo directo de la variable clima con la variable denominada desempeño laboral de los empleados de la compañía Ferretera QUIZUD E.I.R.L. – Moyobamba, 2020.

Igualmente, a Diaz (2020), en su tesis titulada *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa servicios generales ESIEL SAC. Huánuco, 2020”*, asumió como objetivo de investigación establecer si el clima organizacional ayuda en el desenvolvimiento laboral en la compañía en mención. Clase de estudios cuantitativos a nivel descriptivo, donde se empleó un boceto de estudios descriptivos – correlacional, la población de investigación, estaba formada por 14 trabajadores que laboraban en dicha compañía. Para recoger datos se utilizó 12 preguntas a través de la técnica de encuesta, la cual aborda el estudio dimensiones que son: trabajo grupal, relaciones interpersonales, Comunicación, trabajo individual, entorno físico y compromiso laboral. En el resultado se evidencia las relaciones de dominios que existen entre la variable desempeño laboral y la variable clima organizacional de los colaboradores de la compañía antes mencionada, en tanto la hipótesis planteada se pudo confirmar por intermedio del estadístico del Chi Cuadrado de Pearson. Finalmente concluye que se demostró que el clima organizacional ayuda en el trabajo laboral de la compañía Servicios Generales.

También, a Valderrama (2019), en su tesis titulada *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sanagorán – 2017”* cuyo objetivo fue establecer de qué forma ayuda la variable clima organizacional en el trabajo de los colaboradores administrativos de la Comuna Sanagorán - 2017. Los tipos de estudios fueron no experimentales, diseños correlacionales causales, transversales. La localidad estuvo conformada por personal administrativo que fueron 70, se considera modelo universal por ser ciudad pequeña, como herramienta se usaron dos cuestionarios. En conclusión: que la influencia del clima organizacional es directa baja y muy significativa en el desempeño laboral del talento humano administrativo de la Comuna Sanagorán, con Estadística Spearman,  $r=0,352$  (directa baja), con un  $p=0.003$ .

Luego, se tiene a Laurente y Soto (2017), en su investigación titulada *“Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli – Huancavelica, periodo 2015”* tuvo como objetivo establecer el vínculo del desempeño laboral y del clima organizacional en los colaboradores de la comuna Yauli. Como metodología utilizó el método científico el deductivo; la población comprendió asumiendo como referencia a los 55 empleados administrativos que trabajan en la comuna Yauli. El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional. Para la recopilación de informes, se empleó el cuestionario de la encuesta, con confiabilidad por el estadístico alfa de Cronbach del 77% y 76%. Concluyendo que el clima organizacional se complementa de manera positiva y trasciende en el desempeño laboral, con intensidad de  $r=78\%$  y  $p.=0,0$ .

A nivel local, Aguilar (2020), en su tesis titulada *“Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018”*, donde planteó como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal asistencial en dicho centro de salud. La metodología empleada en la investigación fue de tipo aplicada, cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental, transversal - para la población de 45 colaboradores del personal asistencial. Para tener la información utilizaron la encuesta, y como instrumento el cuestionario.

Concluyendo que, el clima organizacional repercute de forma directa y significativa en el desempeño laboral del personal asistencial; pues gran parte de los encuestados refirieron que el clima organizacional influye en ciertas ocasiones en el desempeño laboral.

También a Livias (2019), en su tesis denominada "*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019*", quien planteó como propósito establecer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de dichos trabajadores, la metodología del estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional. La población fue considerada 25 colaboradores de la comuna; a quienes se les aplicó el cuestionario, considerando 14 y 13 ítems respectivamente, el mencionado cuestionario presentó confiabilidad en razón que, por intermedio de coeficiente de Alfa de Cronbach, se obtuvo 0.788 para primera variable mencionada en este estudio y 0.816 para la segunda variable en estudio. Para la prueba estadística se empleó el Rho de Spearman. Llegando a la conclusión que existe una significativa relación directa entre ambas variables de estudio, siendo el valor del coeficiente de correlación  $\rho=0,616$  con  $p=0,001$ .

Por su parte Moreno (2018), en su desarrollo de investigación "*Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de telefonía móvil Bitel – Huaraz - 2016*", donde propuso establecer el nivel de correlación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral; así también, permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los colaborados en base a tres dimensiones: la motivación, el reconocimiento de logros y la responsabilidad. Se aplicó como técnica la encuesta a los 52 trabajadores entre hombres y mujeres de la telefonía móvil Bitel, los mismos que laboraron en dicha institución durante el periodo 2016. Llegando a la conclusión que, el estadístico  $t_c=5.937$  (público interno) está en la región de rechazo de la Hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir existe un nivel alto de correlación entre el clima organizacional y la motivación en los colaboradores de telefonía móvil Bitel, Huaraz – 2016, con una confianza de 95%; por lo tanto, existe un nivel de

correlación alto entre dichas variables del estudio, cumpliéndose así la hipótesis específica 1 de la investigación.

**Bases Teóricas: Clima Organizacional**, para Denison (1996) citado por Yong Li, Hui Huang, & Yi-Yi Chen (2020), el ambiente de las organizaciones es denominado como "*una situación y sus vínculos a los pensamientos, sentimientos y comportamientos de los miembros de la organización*", o cómo los trabajadores ven su entorno laboral.

Por su parte Hye-Yoon Ryu, Dae-Sung Hyun, Da-Yee Jeung, Chang-Soo Kim, & Sei-Jin Chan (2020), manifiesta que dicho concepto del ambiente de la organización fue bastante debatido. Como "*la conciencia de los miembros de la organización sobre el estado y la situación de la organización*". Es de significativa importancia en las conductas de las personas que conforman, el nivel de estimulación y responsabilidad a nivel de organización, el sentido de amistad y cooperación entre los trabajadores puede mejorar la situación negativa, como la carencia de conformidad en lo emocional o la discrepancia. Estos sucesos negativos pueden ocasionar peligro de propósito en la rentabilidad.

Según Peña, Díaz y Carrillo (2015), citado por Meriño Córdoba, Chirinos Araque, y Martínez de Meriño (2018), señalan que el clima organizacional en nuestros tiempos es de mucha utilidad para los emprendimientos, empresas familiares, PyMEs o microempresas, por su implicancia en los procesos establecidos en las organizaciones y aspectos psicológicos, como la toma de decisiones, la comunicación, la solución de problemas, la motivación, el aprendizaje y su efecto en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus integrantes. Motivo por el cual, es importante que estas se hallen en óptimas condiciones desde el interior, en donde exista satisfacción de su personal, de manera que influya en la productividad.

Por otro lado, Charry Condor (2018), menciona que la baja percepción del clima organizacional en las instituciones públicas se viene dando por la ausencia de un programa diseñado de incentivos, por la inequidad

remunerativa, dificultad para ser promovido, falta de liderazgo, deficientes condiciones laborales referidos al espacio laboral como el orden y limpieza del ambiente, ubicación, seguridad y salud en el trabajo. De igual forma por las malas relaciones humanas entre integrantes de la organización, deficiente trabajo en equipo por falta de la gestión y alta rotación; todo ello traducido en ineficiencia y baja productividad.

Para Jung Dos Santos & Sangama Paranhos (2017), en su artículo “Family Health Teams workers in Rio de Janeiro: leadership aspects in a study on organizational climate”, refiere que el clima organizacional se entiende como la percepción formal o informal de las políticas, acciones, prácticas y procedimientos organizacionales, y es un factor de influencia en la eficiencia de los resultados, así como en el comportamiento de los integrantes (personas) que constituyen parte de una organización.

**Dimensiones De Clima Organizacional: Realización Personal**, en palabras del autor Barajas (2020), las realizaciones personales son procesos de descubrimiento interior y personal, sin importar cuáles sean las destrezas, siempre y cuando los deseos de crecer que se vayan a tener sean claros, se puede conseguir el progreso del potencial. Es la cumbre de la satisfacción de la necesidad humana, de la necesidad psicológica más eminente del ser humano. Además, Abraham Maslow, profesional en psicología humanista, precisa que la realización personal o autorrealización es una necesidad elemental del ser humano, y este motiva el proceder de cada individuo, y cuando se logra, se siente el bienestar, la armonía y felicidad, acrecentando el nivel de autoestima.

Celis Maya (2018), refiere que la realización personal se logra cuando se tiene conciencia de las capacidades y se desarrolla el máximo potencial como persona, convirtiéndose en **la mejor versión de sí mismo**. Así que sentirse realizado es la derivación de haber llevado a cabo las cosas de la mejor manera posible. En este contexto no se habla de *ser la mejor persona del mundo*, o el mejor trabajador, empresario, deportista o empleado sino en

convertirte en el mejor «tú» posible, según tus capacidades, tus habilidades y tus talentos.

**Competencia Emocional**, se centra en el desarrollo de la conciencia y capacidad para gestionar y controlar sus propias emociones y sentimientos, la motivación para enfrentar dicho proceso, así como las relaciones interpersonales con los demás (Soriano y Osorio 2008), citado por, (Pegalajar Palomino, 2017).

**Involucramiento Laboral**, el vocablo involucramiento laboral tiene un significado más vasto y profundo, según es el grado de individualización psicológica del individuo con su labor, en que un individuo está preocupado y dedicado a su trabajo presente. Muestra la intervención de la mano de obra que mejora el clima donde se trabaja, eficacia de los productos, la productividad de equipo y la capacidad de competencia de la compañía, (Parraguez Sanchez, 2019).

El autor Lodahl y Kejnar (1965), citado por, Flores Figueroa (2017), define al involucramiento laboral como el “grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo”.

De esta manera, Suk, Pack y Tae Park (2015) citado por Zepeda, Delgado, Karas y Soto (2016), delimitan al involucramiento laboral como una unión a la labor individual o de conjuntos, es una solución que tiene efectos en la identidad de una organización fundada en un sentido de responsabilidad y pertenencia. El involucramiento laboral puede favorecer a trabajadores y empresas con más independencia y colaboración en toma de las decisiones, conlleva al interés por la labor y optimiza la satisfacción de la empresa. Las capacidades de implicar al empleado para la toma de decisiones en la institución consideran que es el factor clave para lograr el éxito de la misma.

En este contexto también es necesario considerar que la satisfacción laboral como también satisfacción de la vida, son considerados como la actitud cuya medición es propenso a la varianza del método común. La satisfacción laboral

hace referencia a los sentimientos positivos de las personas hacia el trabajo, base en la valoración de sus características (Locke,1969). Por otro lado la satisfacción de la vida se concibe como la valoración global de la calidad de vida de una persona (Espinilla y Johnson,1978), citados por, Cernas Ortiz & León Cázares (2017).

**Supervisión**, la OIT citado por Mendizábal (2019), establece que la supervisión del trabajo es parte de la función pública, es la administración del trabajo el cual prevé el acatamiento de las leyes laborales en el área de trabajo. El rol primordial es hacer entender a los interlocutores sociales que es necesario cumplir con la legislación en el área de desempeño laboral y del interés mutuo para que así sea, por medio de medidas preventivas, pedagógicas y, de resultar necesario, correctivas.

Otra definición como Fernández (2004), citado por Aranda Blas y Galvez Rojas (2018), señalan que, la supervisión es el conjunto de actividades metódicos que abarca el control, seguimiento y evaluación de caracteres administrativos que ejecuta un individuo con la finalidad de conseguir una respuesta positiva en la otra persona para alcanzar mejoras en su rendimiento profesional, desarrollar su competencia y certificar la calidad de atención en el trabajo asignado, relacionado al ejercicio profesional.

**Comunicación**, para el autor Buarqour (2019), la comunicación humana es considerado en nuestra sociedad como un proceso de interacción social. La cual resulta esencial en nuestra vida cotidiana. Es un proceso en el que se da la creación, el intercambio de ideas, la información, las opiniones, los hechos, sentimientos y las experiencias entre el remitente y el receptor. La comunicación es necesaria para la existencia y supervivencia de los individuos, conjuntos, sociedades y estados. El lenguaje es la herramienta de comunicación más habitual. De vital importancia, que ayuda a crear puentes de relaciones. Simultáneamente, el lenguaje opera como un destructor de puentes en las relaciones humanas, ya que aparta a los individuos nos de otros. El idioma continúa siendo una de las barreras para transmitir nuestros comunicados a los seres en era de la comunicación y la globalización.

El autor Lasso (2019), menciona que la comunicación muestra las realidades de las colectividades, no el pensamiento individual, más bien de toda una comunidad, por ello, es fundamental que sean las comunidades las que se apropien de la mismas, con la compañía de un experto como es el profesional social y, en esa disposición, es significativo que desde el trabajo colectivo se empiece a integrar a las formaciones y a las praxis profesionales, pues ameritan apreciar estrategias innovadoras que conlleven a la acción de los individuos, encuadradas en proposiciones de alternativas creadoras, inventivas, críticas y reflexivas. Es consecuencia de la labor colectiva que nace de la propia dinámica de la vida en sociedad.

También Charry Condor (2018), refiere que la comunicación interna es considerada como un instrumento estratégico fundamental en el ámbito social y las instituciones, en razón que permite la trasmisión correcta de la información los objetivos y valores estratégicos a los colaboradores, que son la base de la organización. Ello crea una cultura de empoderamiento, fidelidad y sentido de pertenencia. Por lo que, para el sector público es un reto enorme, pero no imposible, por lo que optimar la gestión de la comunicación en una organización en base a buen clima laboral permite retener y desarrollar su talento para contribuir en el logro de los objetivos institucionales. Todas estas acciones resultarán en el buen servicio brindado al público interno, así como al público externo.

Por su parte, Callanan y Solis (2019), en su artículo "Generic language in scientific communication", refiere que el uso de un lenguaje genérico es especialmente problemático si los autores generalizan en exceso a partir de muestras pequeñas o poco representativas (por ejemplo, exclusivamente occidentales, de clase media). Presentamos 4 estudios que examinan el uso y las implicaciones del lenguaje genérico en artículos de investigación en psicología.

**Condiciones Laborales**, los autores Sebastizagal, Astete Cornejo, y Benavides (2020), manifiestan que, en el desempeño de su labor, los empleados se exponen a condiciones que afectan la salud, positivamente o contra viniente. Pues, estas condiciones implican las características de la organización del trabajo, los ambientes y su entorno perteneciente, que pueden ser estimados como factores de riesgo físico, psicosocial, químico, mecánico, locativo, entre otros. Por ende, se instauran condiciones de salud y seguridad para la labor, que guardan relación con la ejecución de medidas de seguridad que permitan reducir y/o eliminar el riesgo de contraer daños o lesiones en el cuerpo, o daños materiales con máquinas, equipos o por la infraestructura de las empresas. Además, implican la misión de la salud de los empleados, así como recursos y actividades preventivas dentro de las empresas.

Toda condición laboral cubre una diversidad de aspectos y problemas, empezando por la jornada laboral (horas trabajadas, descanso y horario) luego se considera las remuneraciones, asimismo, la condición física y la demanda mental que se requieren para ejecutar las tareas. Mejorar los ambientes en las empresas constituye una de las tareas pendientes para la OIT (Organización Internacional de Trabajo). Se señala: *«Al conocer de la existencia de condiciones laborales que representan enormes niveles de injusticias, miserias y privaciones para un enorme porcentaje de trabajadores en el mundo, se sabe que los descontentos causados constituyen un riesgo para mantener al universo en armonía y en paz; y fundamentando la urgencia de que se mejoren esta situaciones (...).»* No obstante que se han dado mejoras en las remuneraciones en muchas naciones, un enorme porcentaje de trabajadores tienen remuneraciones muy bajas y obviamente no pueden atender las necesidades fisiológicas básicas. Asimismo, en muchas naciones existe una disminución en la jornada laboral, pero todavía estos cambios que suelen estar acompañados por incertidumbres que debilitan la estabilidad laboral y plantean ciertos conflictos para armonizar el trabajo y la familia. En este sentido toda condición laboral peligrosa o antihigiénicas tienen que ser eliminadas en un mundo de alta industrialización, lamentablemente se encuentra con relativa frecuencia en las naciones desarrolladas, (OIT, 2016).

**Bases Teóricas: Desempeño Laboral**, según Whetten y Cameron (2011), citado por Cubillos, Velásquez y Reyes (2014), el desempeño laboral representa habilidades e incentivos (esfuerzos), en el que las destrezas están compuestas por incrementar las aptitudes, entrenamientos y recursos y las motivaciones, por los esfuerzos y los compromisos. Con estas premisas, se identifican que los desempeños laborales están condicionados por elementos complementarios, y las empresas tienen que reparar en las habilidades al momento de seleccionar a los trabajadores, por lo que resulta indispensable hacer evaluaciones periódicas del desempeño del personal a fin de equilibrar las destrezas y la motivación.

Por otro lado, Díaz Ledesma, Gutiérrez Crespo, y Amancio Castro (2017), refieren que, la evaluación del desempeño es uno de los más importantes indicadores que se emplea para medir los resultados organizacionales. En esencia se percibe que el ausentismo laboral se ubica vinculado con el desempeño laboral, encontrando una relación moderada a baja intensidad entre los condicionantes del ausentismo y las dimensiones del desempeño laboral, por lo cual se requiere un abordaje integral, con la finalidad de garantizar la calidad de atención que se brinda en las instituciones.

**Dimensiones del Desempeño Laboral: Calidad en el Trabajo**, la definición se traduce en la dinámica de los comportamientos humanos como un constructo en permanente realización y mejora. Luego de los años de los 90 es que este tema captó mayor atención en el mundo de los negocios, vinculados al impacto generado por un profundo cambio ocurrido en las economías mundiales, gracias al proceso de reestructuraciones productivas de las tareas y a la nueva configuración de la organización de las labores humanas. Se incrementó en las teorías las investigaciones respecto a la correlación entre el bienestar de la sociedad y las actividades productivas del hombre, que confluyeron en las premisas de que los trabajadores satisfechos y saludables son más productivos y felices. Frente a lo importante y lo complejo de los temas, se registran el apareamiento de buenas y novedosas teorías a todo nivel, fundamentadas en investigaciones interesadas en su

abordaje desde la óptica de la salud ocupacional en un contexto productivo, (Alves, 2013).

Igualmente Baitul (2012) como lo citó Cruz (2018), en relación a calidad de vida laboral (CVL) se fundamenta en las percepciones que tienen los trabajadores de las empresas respecto a los niveles de satisfacción o insatisfacción relacionadas a los medios ambientales en los que trabajan, esto trae a colación la evaluación de los niveles de bienestar y lograr desarrollar las condiciones que se reflejan en el Talento humano, las mismas que cuando son nada propicias, por lo general, impactan en el eficiente funcionamiento de las organizaciones. Por lo que la calidad de vida en el trabajo constituye un elemento de alta complejidad y que se puede estudiar realizando una comparación estadística, correlacional e investigaciones cualitativas. No obstante, que la calidad de vida laboral (CVL) se ha incrementado a partir de su inicio, aún permanecen en cierto nivel de relativa confusión, especialmente en la gerencia de algunas organizaciones.

Asimismo, Abbas, Maia de Vasconcelos & Ramos (2016), mencionan que la calidad en el trabajo está asociada a la satisfacción del individuo en relación consigo mismo, su familia, vida social, religión y trabajo. Dentro de este aspecto, se destaca el rol relevante de las labores en la vida de la población y puede ser visto como un elemento inseparable de la vida humana, ya que viven en organizaciones productivas durante una parte sustancial de su existencia.

Vidal Blanco , Oliver, Galiana, & Sansó (2019), en el artículo “Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand”, señalan que los factores organizativos para la calidad laboral se expresan como barrera para el autocuidado, y la actividad asistencial. Lo que más afecta para lograr una estimación de la calidad de vida laboral, son el tipo de jornada laboral que realizan los trabajadores y el horario de trabajo diseñado como turnos rotatorios y guardias. En este contexto existentes dimensiones que pueden minimizar los efectos negativos como física, psíquica y social del autocuidado.

**Orientación a Resultados**, Orientarse a los resultados constituye uno de los modelos dinámicos que busca conseguir los objetivos establecidos por la empresa y se refleja en la parte filosófica de la institución como Misión, Visión y valores organizacionales; integra la afirmación de las metas particulares de los integrantes de la empresa, (Romero Gudiño & Bolaños Cárdenas, 2017).

**Proactividad**, De acuerdo a Bateman y Crant (1993), citado por López (2016), ser proactivo requiere ser capaces de transformar el estado situacional, proponer nuevas innovaciones, propiciar un cambio constructivo, promover nuevos escenarios. Toda persona proactiva es aquella que toma el control, tiene iniciativa, es decidida, firme y consistente; la persona proactiva establece una estrategia y se anticipa a tener que reaccionar frente a los cambios en el contexto empresarial.

Asimismo, Aragón, Iturrioz & Narvaiza (2017), mencionan que la Responsabilidades Sociales Proactivas (RSP) juegan un rol importante para poder construir las ventajas competitivas y en el éxito organizacional de toda institución, sustentada en un principio cooperativo. Conseguir desarrollar las RSP es fundamentalmente difícil, sobre todo en contextos recesivos.

Marco conceptual se refiere a las definiciones y conceptos que son usados en la investigación. Entre los principales se mencionan: *Acuerdos y compromisos*, se trata de asuntos de señalada importancia en la mayoría de las organizaciones, porque reflejan los niveles de lealtad y compromiso del personal con la empresa. Conjuntamente, propicia que se identifiquen con los objetivos y valores de los trabajadores con las metas organizacionales, esto se refleja entre ellos, logra colocar los objetivos individuales con los de la organización, (Hurtado-Arrieta, 2017). *Desarrollo Personal*, es un factor que no debe de dejarse de lado exclusivamente a la responsabilidad de terceros, sino que debe de tomarse como una política y alinear lineamientos y estrategias en favor a su desarrollo ya que permite el aprovechamiento de las capacidades potenciales de los trabajadores y acrecentar las destrezas para poder adaptarse al cambio y situaciones que afecten su existencia, (Aron & Milicic, 2020). *Elementos Psicosociales*, los elementos del trabajo representan

a los contextos situacionales del trabajo que en algunas oportunidades pueden ser de efecto positivo o negativo, estos son de amplia gama y su codificación y colocación dependen de los enfoques elegidos. En tanto cada condición sea adecuada, facilita la tarea, desarrolla las capacidades personales en las labores y tiene como efecto altos niveles de satisfacción en la empresa, mayor productividad y de un mejor estado motivacional, en esta situación el personal logra alcanzar mayores experiencias y competencias profesionales, (Moreno Correa, 2018). Asimismo, *La Exigencia*, ha sido definida como la necesidad específica que requieren los procesos laborales a los empleados como producto de toda actividad desarrollada y se asocian a competencias o habilidades de tipo relación, estratégico y metacognitivo, (Rentería-Pérez & Malvezzi, 2018). *Flexibilidad*, ser flexible se relaciona con las necesidades de las empresas modernas de disponer de trabajadores con la capacidad de adaptación a los cambios en las preferencias que se reflejan en la demanda, e interviene positiva e indirectamente en procurar en mejorar la calidad, la productividad y del producto final (sea esto un bien o servicio), estos ideales están contenidos en lo que se denomina la nueva ola gerencial, (Arancibia Fernández, 2014). *La Planificación* es la fase en la que se definen los objetivos y las metas, de acuerdo a los plazos se señalan en el largo, medio y corto plazo, asimismo, se definen las tácticas, que representan la manera como se va a lograr las metas, asimismo se consideran todos los medios y recursos necesarios para tal fin; la manera en la que se van a conseguir, como se van a implementar estas estrategias y en conclusión la manera de evaluar el resultado obtenido, (García, 2017). *Profesionalismo*, cuando se percibe una remuneración de tipo económico, a cambio de esta el profesional está comprometido y obligado a la realización de un buen trabajo a un buen desempeño de su actividad. En oposición, los aficionados desempeñan actividades sin compromiso, pero, no están obligados cuando no tienen una buena remuneración. Probablemente se deba a una formación académica deficiente o inconclusa, a falta de experiencias, los aficionados no logran buenos resultados comparados por los profesionales, que deben ser expertos temáticamente, (Águila, 2015). *Satisfacción Al Usuario*, satisfacer al usuario significa complacer un deseo, debe entenderse como las acciones realizadas con la finalidad de complacer las exigencias o simplemente una necesidad,

darle sentido a los términos establece la esencia u ontología de los negocios, que es atender los deseos de los clientes o usuarios, (Castañeda Deroncelé, 2017). *Trabajo bajo presión*, se debe entender como la capacidad de realizar actividades en contextos hostiles, con urgencias o de sobre carga de trabajos, pero sin bajar la eficiencia. Existen una serie de actividades actualmente que exigen realizar tareas bajo presión, esto se verifica al leer los avisos de empleos, (Londoño Ramirez, 2020). Finalmente, *Valores Éticos*, los valores éticos reflejan el comportamiento humano, y representan lo esencial, lo que da sentido a nuestra existencia, lo que nos exige al límite, lo que nos motiva, es producto de un aprendizaje colectivo, concepción compartida (ética) de lo ideal; son los valores que afirman el comportamiento y las normas de convivir entre ciudadanos, (Cuadros García, 2017).

### III. METODOLOGIA

#### 3.1 Tipo y Diseño de Investigación

##### Tipo de Investigación

La investigación es de clase descriptiva ya que según CONCYTEC (2018), basándose en el afianzamiento y búsqueda de conocimiento se soluciona un problema, del cual se obtiene una respuesta enriqueciendo el tema de estudio, así mismo el estudio es considerado de tipo aplicado, debido a que tuvo como finalidad la resolución de una problemática concreta y práctica de un grupo social, o de las organizaciones, pues se respalda en la investigación de tipo básico para resolverlo. Esta investigación contribuye con el conocimiento teórico necesario en resolver algún problema y/o optimizar la calidad de vida en una determinada población.

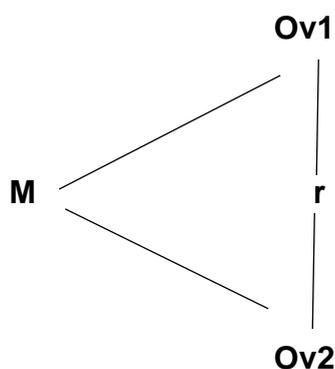
##### Diseño de Investigación

En relación al diseño, este estudio corresponde al diseño No experimental, que son diseños en los que no se manipuló adrede la variable investigada, y solo se las estudia en su ambiente natural; asimismo, fue de estudio transeccional, ya que la información fue recopilada en un solo momento en el tiempo. (Hernández Sampieri et al., 2014).

##### Nivel de Investigación

La presente investigación fue de nivel correlacional, en razón que se examinó el vínculo que existe entre las variables en estudio, en un solo periodo de tiempo (Hernández Sampieri et al., 2014).

Esquema del nivel de investigación:



Donde:

- M** : Muestra  
**Ov1** : Variable Clima Organizacional  
**Ov2** : Variable Desempeño Laboral  
**r** : Relación entre variables

### **Enfoque**

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, para este tipo de investigación Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifiestan que las investigaciones cuantitativas usan la recopilación de datos, se sustentan en realizar mediciones numéricas y analizar estadísticamente las variables, con el objetivo de determinar modelos conductuales y comprobar los planteamientos teóricos. Así mismo la investigación cuantitativa asume una realidad objetiva, para cuyo estudio es una condición fundamental la separación de quien investiga respecto al objeto de estudio, (CienciaAmérica, 2020).

### **3.2 Variables y Operacionalización**

**Variable Independiente:** Clima Organizacional

**Definición Conceptual:** se entiende por cada una de la percepción compartida por los trabajadores a propósito de su ambiente interno de trabajo, que son construidas a partir del significado que otorgan ellos a sus experiencias laborales, las cuales influyen en la conducta de los trabajadores, en su desempeño y, por ende, en la producción organizacional, así como en los lazos de compromiso afectivo con su organización, (Pedraza Melo, 2018).

**Definición Operacional:** Se mide mediante las respuestas obtenidas al aplicar el cuestionario sobre el Clima Organizacional a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia (MDI) en los niveles siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

**Dimensiones E Indicadores:**

**Realización Personal:** Desarrollo Particular y Desarrollo profesional

**Involucramiento Laboral:** Responsabilidades frente a la municipalidad e Identificarse con la organización

**Supervisión:** Apoyar las actividades y la buena marcha

**Comunicación:** Comunicación fluida y Claridad en los mensajes

**Condiciones Laborales:** Factor Material, Elemento Psicosocial, Elemento Económico.

**Escala De Medición:** Nominal.

**Variable Dependiente:** Desempeño laboral

**Definición Conceptual:** Hace referencia a la manera en la que los trabajadores realizan sus actividades y cumplen sus funciones. Se sustenta en los incentivos que son los que les permiten el desarrollo de actividades y que las organizaciones sean exitosas, en este intento los recursos humanos se consideran como uno de los factores determinantes para buenos desempeños, las supervisiones, orientaciones y dirigir las labores, (Mamani Avendaño & Cáceres López, 2019).

**Definición Operacional:** Se mide mediante las respuestas obtenidas al aplicar el cuestionario sobre el Desempeño Laboral a los trabajadores administrativos MDI en los niveles siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

**Dimensiones e Indicadores:**

**Calidad En El Trabajo:** Valor y ética. Profesionalismos. Satisfacciones de los Usuarios. Utilizar recursos. Metas Establecidas. Tiempos. Supervisiones rutinarias.

**Orientación A Resultados:** Tareas cumplidas. Cumplir la Meta. Exigencias. Planificar actividades. Trabajar bajo presión.

**Proactividad:** Responsables de logros y derrotas. Flexibles. Acuerdo y compromiso. Procedimiento. Esfuerzos extras. Exponer.

**Escala De Medición:** Nominal

### **3.3 Población, Muestra y Muestreo**

#### **Población**

Representados por conjuntos de elemento que tienen las mismas peculiaridades y de la cual se sacarán datos para lograr el objetivo planteado en el estudio; en esta investigación se considera como población a 149 trabajadores administrativos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014)

representan a todos los asuntos que se ajustan con explícitos detalles, sobre los que se intenta generar los resultados (p. 174).

**Criterios de Inclusión:** Solo se ha considerado a los trabajadores que realizan actividades administrativas.

**Criterios De Exclusión:** No se considera a obreros, trabajadores de parques, limpieza etc.; por desconocer las actividades administrativas y por su nivel educacional.

**Muestra:** Es un sub conjunto poblacional, que tiene la misma característica y que representa a la población, ha quedado establecida en 108 empleados de administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia (MDI), Fernández y Baptista (2014) señalan que constituye un sub grupo de la población de estudio, de quienes se recopilarán los datos y debe delimitarse con especificación para hallar los datos correctos (p. 187). y se ha obtenido con la siguiente fórmula para poblaciones finitas:

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

Dónde:

**n** = muestra

**Z** = 1.96 valor de la distribución normal

**N** = Población de trabajadores administrativos de la MDI.

**E** = 5% de error de tolerancia

**p** = 0,5

**q** = 0,5.

Remplazando los valores, la muestra definitiva quedó establecida de la siguiente manera:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5*0.5) 149}{0.05^2 (149 -1) + 1.96^2 (0.5*0.5)}$$

**n =** 108 trabajadores administrativos.

**Muestreo:** La técnica estadística utilizada para determinar la muestra fue el muestreo probabilístico, es decir el tipo de muestreo en el que todas las unidades de información tienen la misma probabilidad de ser seleccionada como unidades de información.

**Unidad De Análisis:** Los trabajadores administrativos de la MDI.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

**Técnicas:** Se utilizó la encuesta para la recopilación de los datos.

**Instrumentos:** Como corresponde a la técnica establecida, se utilizó los cuestionarios en la recopilación de los datos. Un instrumento para medir cada una de las variables en investigación, ambos instrumentos van a ser contruidos por el investigador.

**Validez y Confiabilidad:** Ambos instrumentos fueron sometidos a las pruebas de validez por juicios de tres expertos, así como a la prueba de la confiabilidad mediante el método Alpha de Cronbach, antes de ser aplicados a la muestra establecida, para garantizar resultados seguros y confiables.

### **3.5 Procedimientos**

Modo de recolección de información. Los datos van a ser de modo presencial, es decir se van a encuestar a los trabadores administrativos de la MDI, los cuestionarios luego serán devueltos llenados por el mismo medio.

Manipulación o control de variables. No se van a manipular las variables, se las van a observar en su ambiente natural, para luego ser analizadas.

Coordinaciones institucionales. Para recolectar la muestra se cuenta con la autorización de la autoridad municipal, se adjunta en el anexo dicha autorización.

### **3.6 Método de Análisis de Datos**

La estadística ofrece herramientas para el procesamiento de los datos, las mismas que fueron empleadas en la investigación. Se empezó por recolectar los datos, aplicando los instrumentos diseñados a la muestra establecida,

para lo cual se contó con un personal de apoyo, luego de recolectados los datos, estos se presentarán en tablas y gráficos para su mejor visualización, para lo cual se empleó el paquete estadístico de la MS Office, el Excel v. 2019, y también se empleó el paquete estadístico de la IBM SPSS en su v.25, que concluye con la elaboración de una base de datos que sirvió para la realización de los análisis pertinentes.

### **Análisis Estadístico de los Datos**

Para alcanzar los objetivos planteados se construyó primeramente una matriz de niveles y puntuaciones utilizando el SPSS, a partir de esta matriz se puede empezar los análisis cuantitativos de los datos. Luego a efectos de contrastar las hipótesis planteadas, se hace necesario en primer lugar efectuar una prueba de asociatividad, luego se debe realizar la prueba Kolmogorov-Smirnov (K - S) a una muestra seleccionada, con la finalidad de establecer la distribución de los datos, el coeficiente Rho de Spearman, con este estadístico se contrastó las hipótesis establecidas.

La contrastación de las hipótesis se realizó usando el software SPSS v. 25, lo cual implica un proceso sustentado por alguna evidencia de la población en estudio y la teoría empleada de las probabilidades, utilizadas para establecer si las hipótesis son afirmaciones razonables de ser aceptadas o rechazadas, cabe resaltar que se trabajará con una confianza del 95%, aceptando un error del 5%, lo cual expresa su significatividad reflejada en las hipótesis establecidas.

**Prueba de una Hipótesis:** se realizó mediante una serie de procesos sistemáticos que consta de las siguientes fases o etapas:

**Primera Fase:** Se convierte la hipótesis de investigación en hipótesis estadística:

**Segunda Fase:** se realiza la prueba de asociatividad, luego se identifica el estadístico a ser empleado, mediante la prueba K – S.

**Tercera Fase:** se aplica el estadístico apropiado, dependiendo si los datos tienen una distribución paramétrica o no paramétrica.

**Cuarta Fase:** se contrastará la hipótesis nula, si la correlación obtenida cae en la zona de rechazo de un diagrama de una cola, se refuta la hipótesis nula y por defecto se admite la hipótesis alterna, con lo que queda contrastada la hipótesis de investigación. Se procederá del mismo modo para todas las hipótesis específicas, se van a representar en gráficas esta operación, con las salidas de los estadísticos del SPSS.

### 3.7 Aspectos Éticos

En la investigación se observó los aspectos éticos, en el proceso de realización del estudio, para ello se inspiró en la Declaración de Helsinki, son los siguientes:

**Principio de Confidencialidad:** Todos los datos logrados se emplearon con objetividad y con fines de análisis, no se expuso esta información a terceros que no guarden relación con este estudio.

**Principios de Confiabilidad:** No se alteraron los datos conseguidos, los mismo que serán expuestos acorde a lo obtenido.

**Respeto a la Persona Humana:** No se sometieron a juicios subjetivos las percepciones de cada encuestado, sus ideologías y conocimientos sobre las variables de estudio.

**Veracidad de la Información y Datos:** Se consignaron datos verdaderos, que pertenecen a la realidad investigada, sin manipularlos.

**Respecto de la Propiedad Intelectual:** Las teorías y estudios considerados como fuentes en la investigación fueron apropiadamente referenciadas, señalando la información del autor, así de esa forma respetar la propiedad intelectual de los autores.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Análisis Sociodemográficos*

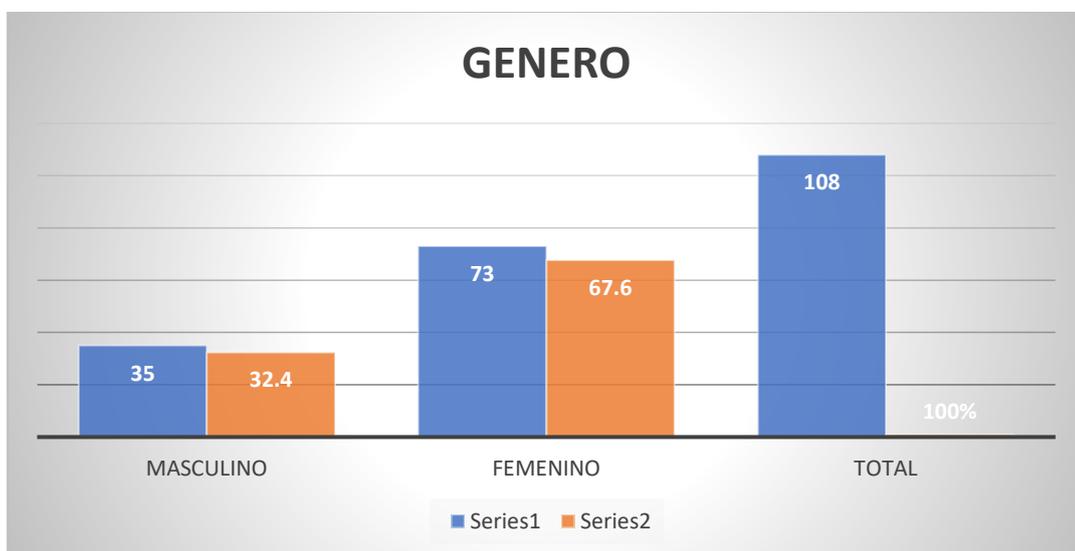
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje Válido</b>
Genero	Masculino	35	32.4
	Femenino	73	67.6
	Total	108	100%
Edad	20-30	41	38.0
	31-40	46	42.6
	41-50	10	9.3
	51 a mas	11	10.2
	Total	108	100%
Grado de Instrucción	Nivel Técnico Superior	8	7.4
	Nivel Universitario	100	92.6
	Total	108	100%
Condición Laboral	Contratado Formato Cas	25	23.1
	Nombrado	13	12.0
	Locador	70	64.8
	Total	108	100%
Lugar de Procedencia	Costa	4	3.7
	Sierra	97	89.8
	Selva	7	6.5
	Total	108	100%
Área de Trabajo	Gerencia Municipal	10	9.3
	Gerencia de Asesoría Jurídica	11	10.2
	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	11	10.2
	Gerencia de Administración y Finanzas	11	10.2
	Gerencia de Administración Tributaria y R.	11	10.2
	Gerencia de Desarrollo Urbano y R.	10	9.3

Gerencia de Servicios Públicos y G. A.	11	10.2
Gerencia de Desarrollo Económico	11	10.2
Gerencia de Desarrollo Humano y B.	12	11.1
Procuraduría Municipal	10	9.3
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

### Figura 1.

*Genero de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz*

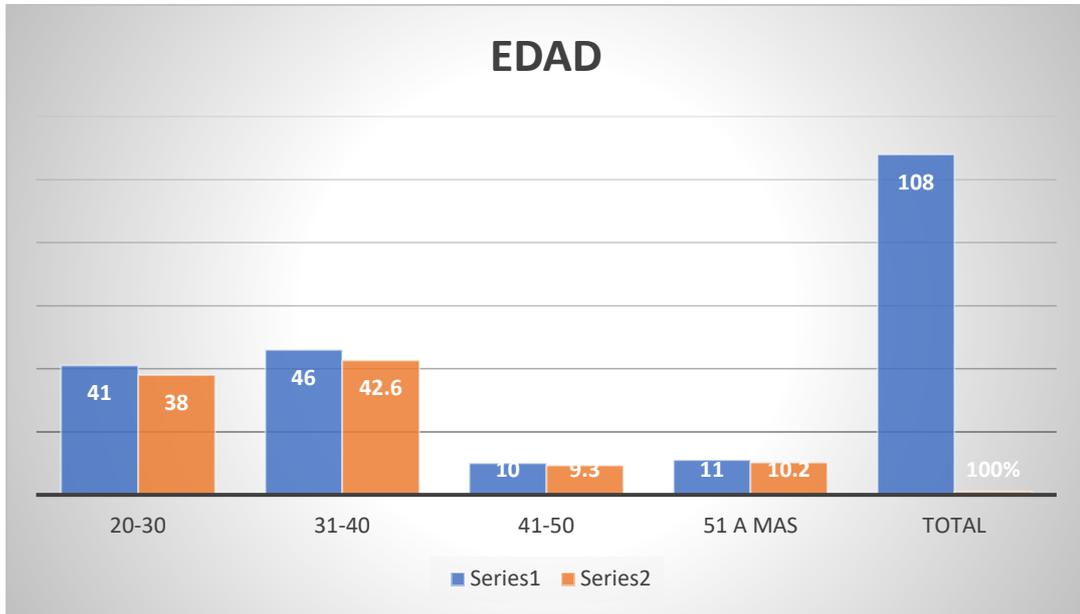


Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** del grafico se observa que la mayoría del personal administrativo de la Comuna de Independencia, son de sexo femenino representando un 67.6% (73 trabajadores), constituyendo esto el doble de trabajadores de sexo masculino que conforman un 32.4% (35 trabajadores).

**Figura 2.**

*Edad de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz*

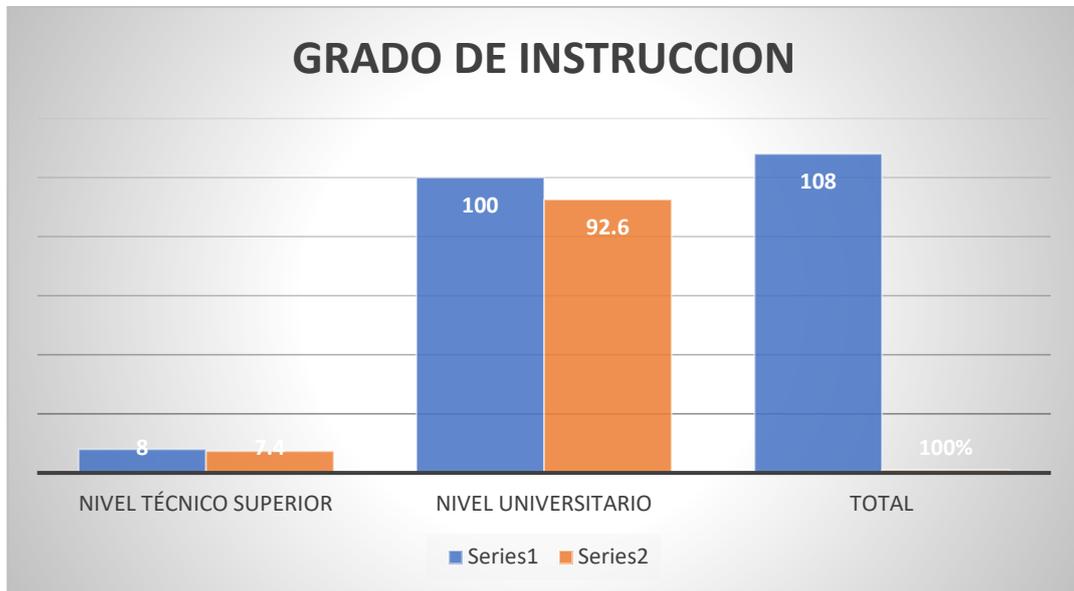


Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** del grafico se observa que la mayoría de los colaboradores administrativos de la Comuna de Independencia, se encuentran en un rango de edad de 31 a 40 años representando un 42.6% (46 trabajadores), por otra parte le sigue el rango de edad de 20 a 30 años representando un 38%(41 trabajadores), seguida del rango de edad de 51 a más años constituyendo esto un 10.2%(11 trabajadores) y finalmente el rango de edad de 41 a 50 años formando un 9.3%(10 trabajadores) siendo esta la minoría.

**Figura 3.**

*Grado de instrucción de los trabajadores administrativos de la MDI - Huaraz*

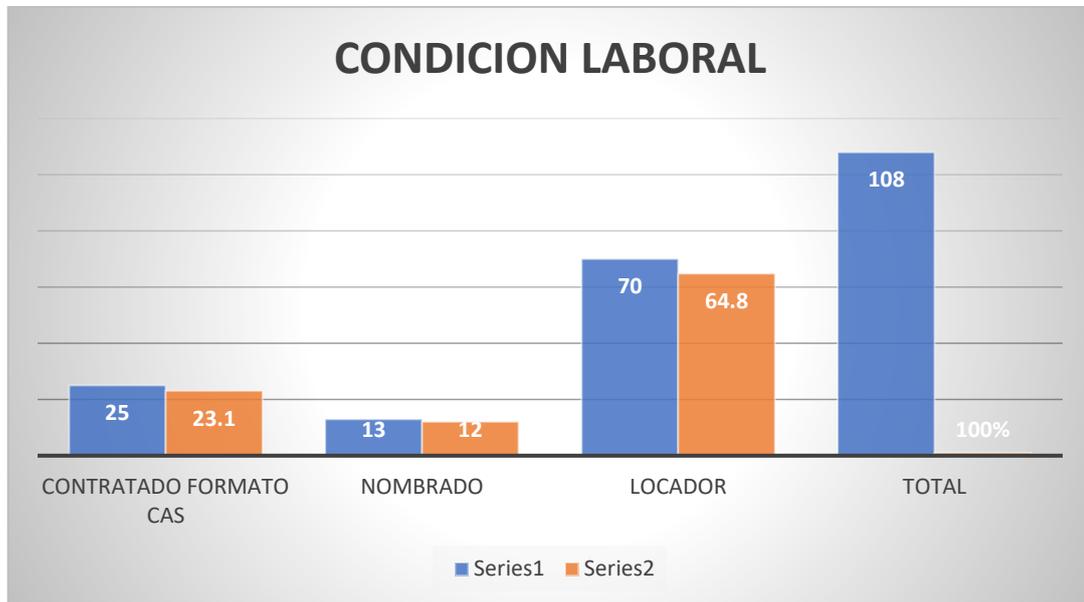


Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** en la figura 3 se percibe que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Comuna de Independencia, que tienen un grado de instrucción de nivel universitario representan un 92.6% (100) seguida de los que tienen un grado de instrucción de nivel técnico superior formando un 7.4% (8 trabajadores) siendo esto un porcentaje mínimo.

**Figura 4.**

*Condición laboral de los trabajadores administrativos de la MDI – Huaraz*

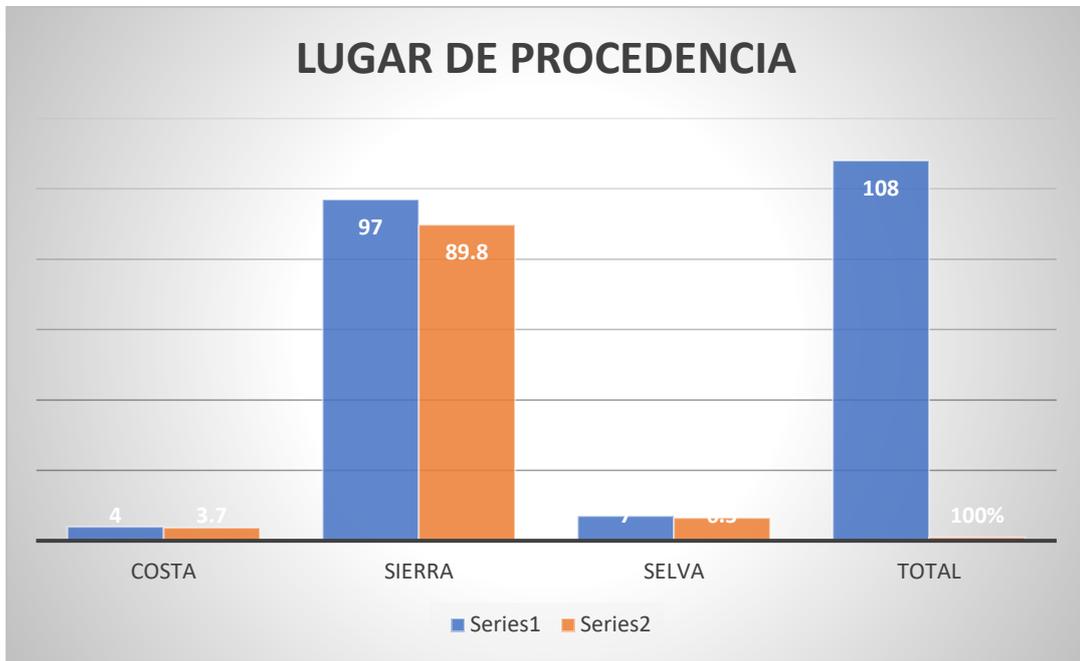


Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** en la figura 4 se percibe que la mayoría de los colaboradores administrativos de la Comuna de Independencia, en la condición laboral en la que se encuentran como locador representan un 64.8% (70 trabajadores), la segunda condición laboral en la que se encuentran como contratados formato CAS representan un 23.1% (25 trabajadores) y por último la condición laboral que son los nombrados son un 12% (13 trabajadores) siendo la minoría.

**Figura 5.**

*Lugar de procedencia de los trabajadores administrativos de la MDI - Huaraz*

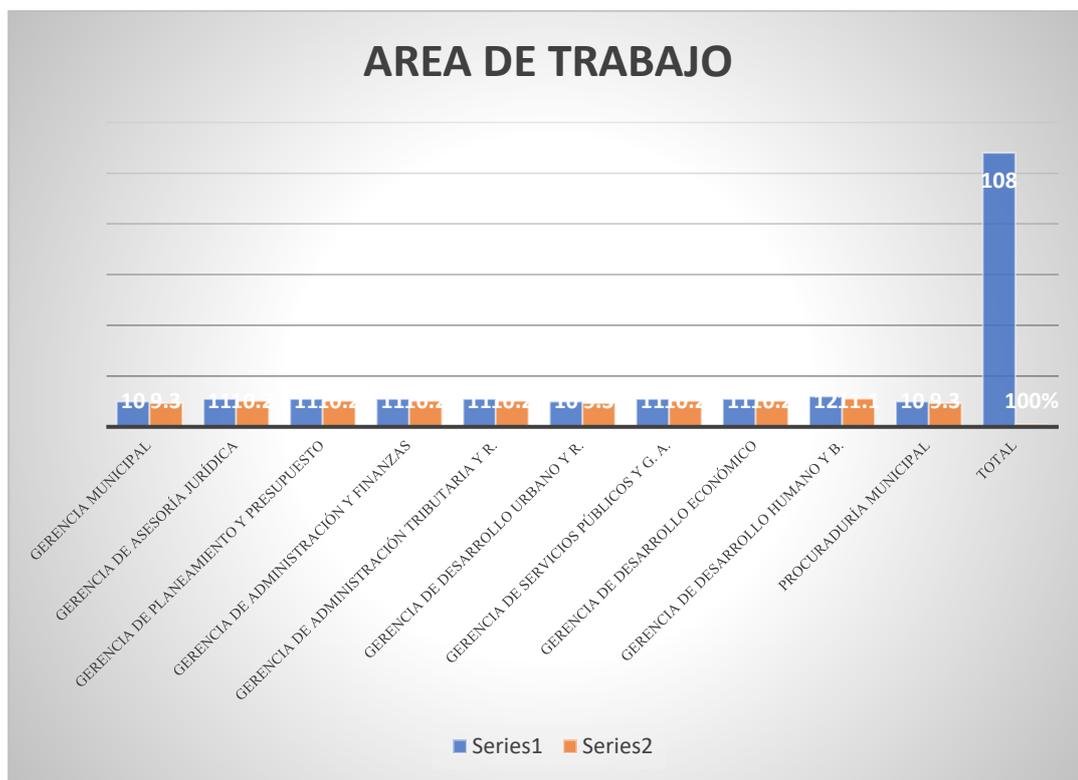


Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** en la figura 5 se percibe que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Comuna de Independencia, son procedentes de la sierra formando un 89.8% (97 trabajadores), seguido de los procedentes de la selva representados por un 6.5% (7 trabajadores) y por ultimo los procedentes de la costa con un 3.7% (4 trabajadores) siendo esta la minoría.

**Figura 6.**

*Area de trabajo de los trabajadores administrativos de la MDI – Huaraz*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** en la figura 6 se percibe que la mayoría de los colaboradores administrativos de la Comuna de Independencia, pertenecen al área de Gerencia de Desarrollo Humano y B. formada por un 11.1%(12 trabajadores), seguida de la Gerencia de Asesoría Jurídica presentando un 10.2%(11 trabajadores), seguida de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto formada por un 10.2%(11 trabajadores), seguida de la Gerencia de Administración y Finanzas representando un 10.2%(11 trabajadores), seguida de la Gerencia de Administración Tributaria y R. formada por un 10.2%(11 trabajadores), seguida de la Gerencia de Servicios Públicos y G. A. representando un 10.2%(11 trabajadores), seguida de la Gerencia de Desarrollo Económico formando por un 10.2%(11 trabajadores), seguida de la Gerencia Municipal representando un 9.3%(10 trabajadores), seguida de la Gerencia de Desarrollo Urbano y R. formado por un 9.3%(10 trabajadores y por último el área de La Procuraduría Municipal formando un 9.3%(10 trabajadores).

**Tabla 2**

*Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Ítems</b>
Clima Organizacional	0.786	11

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Ítems</b>
Desempeño Laboral	0.759	18

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Se observa que la variable Clima Organizacional presenta una fiabilidad de Alfa de Cronbach 0,786, de igual forma la variable Desempleo Laboral presenta una fiabilidad de 0,759, por lo tanto, ambas variables presentan fiabilidad mayor a 0,7, el cual es una fiabilidad aceptable y se puede utilizar dicho cuestionario de medición para recopilar los datos de los colaboradores administrativos de la Comuna de Independencia. (Hernández Sampieri et al., 2014)

**Tabla 3**

*Análisis Descriptivo del Clima Organizacional de los Trabajadores Administrativos de la MDI - Huaraz*

<b>Variable Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje Valido</b>
Clima Organizacional	casi nunca	9	8.3
	a veces	47	43.5
	casi siempre	52	48.1
	Total	108	100%
	Realización Personal	casi nunca	21
Realización Personal	a veces	42	38.9
	casi siempre	41	38.0
	siempre	4	3.7
	Total	108	100%
	Involucramiento Laboral	nunca	3
Involucramiento Laboral	a veces	14	13.0
	casi siempre	36	33.3
	siempre	55	50.9
	Total	108	100%
	Supervisión	nunca	2
Supervisión	a veces	21	19.4
	casi siempre	51	47.2
	siempre	34	31.5
	Total	108	100%
	Comunicación	casi nunca	20
Comunicación	a veces	41	38.0
	casi siempre	32	29.6
	siempre	15	13.9
	Total	108	100%

Condiciones Laborales	nunca	6	5.6
	casi nunca	22	20.4
	a veces	62	57.4
	casi siempre	18	16.7
	Total	108	100%

---

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** en la tabla 5 se percibe que del total del personal administrativo de la Comuna de Independencia encuestados, solo el 8.3% manifiestan que casi nunca perciben un clima organizacional adecuado en su centro de laboral, mientras que la mayoría el 48.1% de personal refieren que casi siempre perciben un clima organizacional adecuado en su centro laboral por las condiciones laborales favorables, involucramiento con el trabajo, realización personal, supervisión y la comunicación asertiva.

**Tabla 4**

*Análisis Descriptivo del Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la MDI - Huaraz*

<b>Variable Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje Valido</b>
Desempeño Laboral	casi nunca	3	2.8
	a veces	38	35.2
	casi siempre	64	59.3
	siempre	3	2.8
	Total	108	100%
Calidad en el trabajo	a veces	56	51.9
	casi siempre	45	41.7
	siempre	7	6.5
	Total	108	100%
Orientación a resultados	casi nunca	4	3.7
	a veces	39	36.1
	casi siempre	58	53.7
	siempre	7	6.5
	Total	108	100%
Proactividad	casi nunca	8	7.4
	a veces	37	34.3
	casi siempre	53	49.1
	siempre	10	9.3
	Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** en la tabla 6 se percibe que del total del personal administrativo de la Comuna de Independencia encuestados, solo el 2.8% casi nunca muestran un desempeño laboral favorable en cumplimiento de sus funciones asignados, mientras que la mayoría el 59.3% de los

trabajadores administrativos casi siempre muestran un desempeño laboral favorable en cumplimiento de sus funciones asignados, demostrando en sus tareas asignadas calidad, orientación a resultados y proactividad para su cumplimiento.

**Tabla 5**

*Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov para una muestra*

<b>Variables</b>	<b>estadístico</b>	<b>n</b>	<b>Sig.</b>
Clima Organizacional	0.308	108	0.000
Realización Personal	0.236	108	0.000
Involucramiento Laboral	0.292	108	0.000
Supervisión	0.256	108	0.000
Comunicación	0.224	108	0.000
Condiciones Laborales	0.318	108	0.000
Desempeño Laboral	0.360	108	0.000
Calidad en el Trabajo	0.330	108	0.000
Orientación a Resultados	0.313	108	0.000
Proactividad	0.283	108	0.000

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Se observa que de conforme a la prueba de normalidad realizado a través estadístico Kolmogorov – Smirnov en una muestra establecida de 108 trabajadores, la distribución de la prueba no es paramétrica en razón que significancia es menor al  $\alpha = 0,05$ , por lo tanto, se procedió a realizar la correlación de las variables del estudio utilizando el estadístico de Rho Spearman (Rho). (Hernández Sampieri et al., 2014)

**Tabla 6.**

*Análisis de correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la MDI – Huaraz*

Clima Organizacional	Desempeño Laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,683**	.000	108

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 6 se presenta la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Comuna de Independencia, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,683 (correlación positiva moderada según el libro de metodología de Hernández Sampieri et al., 2014) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, el clima organizacional se relaciona con un nivel de correlación positiva moderada con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Comuna de Independencia. Por lo que se afirma en este estudio, que, a mayor fortalecimiento del clima organizacional por parte de los ejecutivos de la Comuna de Independencia, generará el incremento del desempeño laboral del personal administrativo en acatamiento de sus funciones asignados en la Comuna de Independencia.

**Tabla 7.**

*Análisis de correlación entre la Realización Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la MDI – Huaraz*

Realización Personal	Desempeño Laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,489**	.000	108

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 7 se presenta la relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Comuna de Independencia, por intermedio del análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,489 (correlación positiva moderada según el libro de metodología de Hernández Sampieri et al., 2014) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, la realización personal se relaciona con un nivel de correlación positiva moderada con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Comuna de Independencia. Por lo que se afirma en este estudio, que, a mayor fortalecimiento de la realización personal mediante el desarrollo de su máximo potencial del trabajador por parte de los ejecutivos de la Comuna de Independencia, generará el incremento del desempeño laboral en cumplimiento de sus tareas asignados en la MDI.

**Tabla 8.**

*Análisis de correlación entre el Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la MDI – Huaraz*

Involucramiento Laboral	Desempeño Laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,524**	.000	108

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 8 se presenta la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Comuna de Independencia, por intermedio del análisis estadístico Rho de Spearman se consiguió el coeficiente de 0,524 (correlación positiva moderada según el libro de metodología de Hernández Sampieri et al., 2014) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, que el involucramiento laboral se relaciona con un nivel de correlación positiva moderada con el desempeño laboral del personal administrativo de la Comuna de Independencia. Por lo que se afirma en este estudio, que, a mayor fortalecimiento del involucramiento laboral de los trabajadores con dedicación a su labor, por parte de los ejecutivos de la Comuna de Independencia, generará el incremento del desempeño de los colaboradores administrativos en cumplimiento de sus funciones asignados en la Comuna de Independencia.

**Tabla 9.**

*Análisis de correlación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la MDI – Huaraz*

Supervisión	Desempeño Laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,493**	.000	108

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 9 se presenta la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,493 (correlación positiva moderada según el libro de metodología de Hernández Sampieri et al., 2014) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, que la supervisión se relaciona con un nivel de correlación positiva moderada con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Comuna de Independencia. Por lo que se afirma en este estudio, que, a mayor fortalecimiento de la supervisión mediante el control, seguimiento y evaluación, por parte de los ejecutivos de la Comuna de Independencia, generará el incremento del desempeño laboral en cumplimiento de sus funciones asignados en la Comuna de Independencia.

**Tabla 10.**

*Análisis de correlación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la MDI – Huaraz*

Comunicación	Desempeño Laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,413**	.000	108

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 10 se presenta la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Comuna de Independencia, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,413 (correlación positiva moderada según el libro de metodología de Hernández Sampieri et al., 2014) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, que la comunicación se relaciona con un nivel de correlación positiva moderada con el desempeño laboral del personal administrativo de la Comuna de Independencia. Por lo que se afirma en este estudio, que, a mayor fortalecimiento de la comunicación mediante la creación, el intercambio de ideas, la información, las opiniones y las experiencias, por parte de los ejecutivos de la Comuna de Independencia, generará el incremento del desempeño laboral del personal en observancia de sus funciones asignados en la Comuna de Independencia.

**Tabla 11.**

*Análisis de correlación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la MDI – Huaraz*

Condiciones Laborales	Desempeño Laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,492**	.000	108

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 11 se presenta la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Comuna de Independencia, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,492 (correlación positiva moderada según el libro de metodología de Hernández Sampieri et al., 2014) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, que las condiciones laborales se relacionan con un nivel de correlación positiva moderada con el desempeño laboral del personal administrativo de la Comuna de Independencia. Por lo que se afirma en este estudio, que, a mayor fortalecimiento de las condiciones laborales mediante de organización del trabajo, los ambientes y su entorno laboral, por parte de los ejecutivos de la Comuna de Independencia, generará el incremento del desempeño laboral del personal en cumplimiento de sus funciones asignados en la Comuna de Independencia.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, con los resultados obtenidos, se demostró que existe una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021, con un coeficiente de 0,683 de estadístico Rho Spearman y nivel de significancia de 0,000, con ello se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, motivo por el cual, se concluyó que si existe una relación entre las variables de investigación clima organizacional y desempeño laboral. Este resultado coincide con el resultado obtenido por Livias (2019), en su investigación denominada "*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019*", en donde determinó que existía correlación positiva moderada entre la variable clima organizacional y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,616 y un nivel de significancia de 0,000, por lo tanto, rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa, por lo que concluyó que sí existía relación entre las variables de investigación.

En el mismo sentido, el resultado obtenido en la investigación, de la relación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021, es respaldado con el resultado logrado por Cruz (2020) en su tesis denominada "*El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de Servicios Educativos - Trujillo 2019*", en que consiguió que existía correlación positiva moderada entre la variable de investigación clima organizacional y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,447 y un nivel de significancia de 0,000, por lo tanto, rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa, por lo que concluyó que existía relación entre las variables de investigación.

## **VI. CONCLUSIONES**

En esta investigación se llegó a las conclusiones siguientes:

1. Se estableció una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de Rho Spearman del 0,683 entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral, con un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0,05$ ) en los trabajadores administrativos de la MDI - Huaraz 2021.
2. Se determinó una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de Rho Spearman del 0,489 entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral, con un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0,05$ ) en los trabajadores administrativos de la MDI - Huaraz 2021.
3. Se determinó una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de Rho Spearman del 0,524 entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral, con un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0,05$ ) en los trabajadores administrativos de la MDI - Huaraz 2021.
4. Se determinó una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de Rho Spearman del 0,493 entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral, con un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0,05$ ) en los trabajadores administrativos de la MDI - Huaraz 2021.
5. Se determinó una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de Rho Spearman del 0,413 entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral, con un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0,05$ ) en los trabajadores administrativos de la MDI - Huaraz 2021.
6. Se determinó una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de Rho Spearman del 0,492 entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral, con un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0,05$ ) en los trabajadores administrativos de la MDI - Huaraz 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

En base al análisis descriptivo, resultado de correlación y resultado estadístico de las variables, se recomienda a los ejecutivos de la Municipalidad Distrital de Independencia, lo siguiente:

1. Desarrollar un plan de comunicación para difundir entre los trabajadores sobre los funciones que cumplen en la comuna, objetivo institucional, misión institucional, visión institucional, metas establecidas, estilo de supervisión y canales de comunicación, a fin de mejorar la percepción de clima organizacional, para que laboren en cumplimiento de sus funciones con proactividad, calidad y orientación hacia los resultados, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Comuna de Independencia.
2. Fortalecer la percepción del personal sobre el clima organizacional a través de desarrollo de programa de motivación que incluya reconocimientos de los trabajadores por metas alcanzadas, celebración de onomásticos de los trabajadores y realización de actividades de integración, a fin de optimizar en los trabajadores el compromiso, responsabilidad y profesionalismo, para mejorar el desempeño laboral en el personal administrativos de la Comuna de Independencia.
3. Desarrollar un programa de capacitación para los trabajadores sobre liderazgo, gestión por resultados, formación y conducción de equipos de trabajo, negociaciones y resolución de conflictos, servicio de calidad y cultura de calidad, para mejorar sus habilidades, competencias y conocimientos, optimizando la percepción de clima organizacional, a fin de que laboren con profesionalismo y alcancen las metas establecidas, para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Comuna de Independencia.

## **REFERENCIAS**

Abuarqoub, I. (2019). Language barriers to effective communication. *Revista*

- Internacional de Filosofía y Teoría Social*, 1315–5216, 64–77.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/30060/31366>
- Águila, R. (2015). *PROFESIONALISMO. ¿PROFESIONAL O PROFESIONISTA?*  
[www.produccion-animal.com.ar](http://www.produccion-animal.com.ar)
- Aguilar Tarazona, G. L. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, CENTRO DE SALUD PALMIRA, HUARAZ, 2018*. UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO.”
- Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 7, 45–62. <http://victoryepes.blogs.upv.es/files/2012/10/Yepes-et-al-2009.pdf>
- Alves, D., Cirera, Y., & Carlos, A. (2013). VIDA CON CALIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. *Invenio*, 16(30), 145–163. [www.giulianimarketing.pro.br](http://www.giulianimarketing.pro.br)
- Andina 2018, (Agencia Peruana de Noticias). (2018). Clima laboral afecta en un 20% la productividad de empresas. In *ANDINA/Difusión*. <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>
- Aragon, C., Iturrioz, C., & Narvaiza, L. (2017). Cooperatives’ proactive social responsibility in crisis time: How to behave? *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*, 123, 7–36. <https://doi.org/10.5209/REVE.53252>
- Arancibia Fernández, F. (2014). Flexibilidad laboral: elementos teóricos, conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 39–55. [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=flexible](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=flexible).
- Aranda Blas, J., & Galvez Rojas, R. (2018). *Percepción de los estilos de supervisión y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017*. Universidad César Vallejo.
- Arias Gonzales, J. (2020). *Proyecto de Tesis - Guía para la elaboración*. [www.agogocursos.com](http://www.agogocursos.com)
- Aron, A. M., & Milicic, N. (2020). *Clima social escolar y desarrollo personal: un programa de mejoramientos* (Vol. 3). <https://www.worldcat.org/title/clima-social-escolar-y-desarrollo-personal-un-programa-de-mejoramiento/oclc/837602991?referer=di&ht=edition>

- Barajas Sanchez, J. (2020). Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería. *Revista Electronica de Portales Medicos*, 15(12), 592. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Informacion Tecnologica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brönstrup Silvestrin, C., Godoi, E., & Ribeiro, A. (2007). Communication, Language, Organizational Culture. *Signo y Pensamiento*, 51, 26–37.
- Castañeda Deroncelé, M., Pelegrino Duharte, G., Ley López, L. R., & Ramón Jiménez, R. (2017). Satisfacción de usuarios y proveedores de un servicio estomatológico de prótesis. *Medisan*, 21(10), 3026–3031.
- Celis Maya, J. S. (2018). *Realización Personal - La Estrategia Para Ser Realmente Feliz*. <https://www.sebascelis.com/realizacion-personal/>
- Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *COMUNI@CCIÓN*.
- Chirinos Araque, Y., Meriño Córdova, V. H., & De Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43–61. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602018000100043&lng=en&tlng=en&SID=5Ck4BcMsNCRSCRa192d](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602018000100043&lng=en&tlng=en&SID=5Ck4BcMsNCRSCRa192d)
- CienciaAmérica. (2020). *Los alcances de una investigación*.
- CONCYTEC. (2018). *La metodología de la investigación nen la formación del profesional de Bibliotecología y Ciencia de la información*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 45, 58–81.
- Cuadros García, E. V. (2017). *Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social de Salud en Jesús María, 2016*. Universidad César Vallejo.

- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado - Plan for improving the organizational climate variables that affect work performance in a state enterprise. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73. [www.elsevier.es/sumanegocios](http://www.elsevier.es/sumanegocios)
- DeJesus, J. M., Callanan, M. A., Solis, G., & Gelman, S. A. (2019). Generic language in scientific communication. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(37), 18370–18377. <https://doi.org/10.1073/pnas.1817706116>
- Díaz Cabello, O. Y. (2020). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES ESIEL SAC. HUÁNUCO, 2020*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Díaz Ledesma, C. R., Gutiérrez Crespo, H., & Amancio Castro, A. M. (2017). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973–1987. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- dos Santos, L. J., & Paranhos, M. S. (2017). Family Health Teams workers in Rio de Janeiro: leadership aspects in a study on organizational climate. *Ciencia e Saude Coletiva*, 22(3), 759–769. <https://doi.org/10.1590/1413-81232017223.33112016>
- Efrén, M. M. A. (2018). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del instituto ecuatoriano de seguridad social - IESS, del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2017* [Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4418>
- El-Aouar, W. A., Maia de Vasconcelos, C. R., & Veiga Nieto, A. R. (2016). Quality of working life and music in the manufacturing workplace Qualidade de vida no trabalho e música no ambiente laboral fabril [FapUNIFESP (SciELO)]. In *Organizações & Sociedade* (Vol. 23, Issue 79). <https://doi.org/10.1590/1984-9230712>
- El Comercio. (2020). Un 36% de empresas en el Perú planea aumentar el sueldo de trabajadores en 2021, según estudio de PwC. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/un-36-de-empresas-en-el-peru-planea-aumentar-el-sueldo-de-trabajadores-en-2021-segun-estudio-de-pwc-trabajo-remoto-nndc-noticia/>

- Flores Figueroa, C., Muñoz Madrid, L., & Jaramillo De Palacio, J. (2017). Involucramiento laboral y disposición al cambio organizacional en el sector de salud primaria. *Revista de Trabajo Social*, 91, 1–12. <https://doi.org/10.7764/rts.91.1-12>
- García, J., Duran, S., Cardeño, E., Prieto, R., García, E., & Paz, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Espacios*, 38(52), 15. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p16.pdf>
- Guillen, N. (2017). *Desempeño laboral - EcuRed*. ECURED. [https://www.ecured.cu/Desempeño\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hi).
- Hurtado-Arrieta, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* [Universidad de Piura]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1)
- Hye-Yoon, R., Dae-Sung, H., Da-Yee, J., Chang-Soo, K., & Sei-Jin, C. (2020). Organizational Climate Effects on the Relationship Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korean Firefighters. *Safety and Health at Work*, 11(4), 479–484. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.007>
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189–1197.
- Lapo-Maza, M., & Bustamante-Ubilla, M. A. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información Tecnológica*, 29(5), 245–258. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- Lasso-Urbano, C. (2019). La Comunicación Popular Como Escenario De Praxis Para El Trabajo Social Comunitario\*. *Revista Eleuthera*, 4532, 152–167. <https://doi.org/10.17151/eleu.2019.21.9>
- Laurente Soto, M. M., & Santos Ramos, R. V. (2017). Universidad Nacional De Huancavelica "Violencia [Univerdad Nacional de Huancavelica]. In *Repositorio Institucional - UNH*. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2755>

- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *ELSEVIER*, *119*, 105640. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>
- Livias Pineda, A. T. (2019). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACOCHACA, PROVINCIA DE ASUNCION, DEPARTAMENTO DE ANCASH, 2019*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Londoño Ramirez, J., Plaza Gómez, M. T., & Hernández Riaño, H. E. (2020). El trabajo bajo presión: incidencia sobre las exigencias emocionales en los conductores de buses en la ciudad de Montería (Colombia). *Espacios*, *41*(76), 224–232. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n24/20412418.html>
- López Salazar, A. (2010). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. *Ra Ximhai*, *6*, 303–312. <https://doi.org/10.35197/rx.06.02.2010.11.al>
- Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica* [Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3057>
- Mendizábal Bermúdez, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, *28*, 157–190. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702019000100157&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n28/1870-4670-rlds-28-157.pdf](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702019000100157&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n28/1870-4670-rlds-28-157.pdf)
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo*, *19*(58), 7–13. [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl)
- Moreno Correa, Y. D. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de telefonía móvil Bitel - Huaraz - 2016*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- OIT. (2016). *23 Condiciones de trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

- Ortiz, D. A. C., Salgado, P. M., & Cázares, F. L. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 321–329. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.004>
- Parraguez Sanchez, I. N. (2019). *El involucramiento laboral en el siglo XXI* [Universidad Católica Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1635>
- Pedraza Melo, N. A. (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. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pegalajar Palomino, M. del C. (2017). Análisis del autoconcepto y realización personal: nuevos desafíos en la formación inicial del profesorado. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 20(20), 95. <https://doi.org/10.18172/con.2986>
- Perú 21. (2020, October 28). *Clima laboral : ¿ Qué hacer para gurar entre las mejores empresas para trabajar en el mundo por Great Place To Work ?* 4–7.
- Pinedo Vela, W. J., Tipia Pérez, A. A., & Vela Yzquierdo, J. (2020). *El clima laboral y su relación en el desempeño laboral de los tgrabajadores de la empresa Ferretera QUIZUD E.I.R.L. Moyobamba, 2020* (Vol. 1) [Universidad César Vallejo]. [file:///C:/Users/MUNDO-PC/Downloads/marketing digital 2.pdf](file:///C:/Users/MUNDO-PC/Downloads/marketing%20digital%202.pdf)
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Revista NEGOTIUM*, 9(3), 33–51.
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2018). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319–334.
- Romero Gudiño, A., & Bolaños Cárdenas, L. A. (2017). *Fiscalización, transparencia y rendición de cuentas. Tomo 4* (C. de D. del C. de la Unión (ed.)). <https://es.scribd.com/document/420374728/FISCALIZACION-TRANSPARENCIA-Y-RENDICION-DE-CUENTAS-pdf>
- Sabastizagal-Vela, I. L., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- TRENDIC. (2021). *CHILE : 39 % DE LOS TRABAJADORES HA TENIDO*

*DIFICULTADES PARA ADAPTARSE.* 38–40.

<https://www.trendtic.cl/2021/04/chile-39-de-los-trabajadores-ha-tenido-dificultades-para-adaptarse-a-las-formas-de-trabajo-surgidas-con-la-pandemia/>

Valderrama Cruz, G. K. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sanagorán - 2017* [Universidad Nacional de Trujillo]. [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14465/Aguilar Ramos Cesar Hilton.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14465/Aguilar_Ramos_Cesar_Hilton.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Victoria, J. (2021). *El impacto del clima organizacional en los resultados*. Portafolio. <https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>

Vidal-Blanco, G., Oliver, A., Galiana, L., & Sansó, N. (2019). Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand. *Enfermería Clínica*, 29(3), 186–194. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.06.004>

Zepeda Rodríguez, J. J., Delgado Peraza, Z. Z., Karas Peraza, J. S., & Soto Manzanares, J. P. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México. *Teacs*, 19, 71–80. <http://www.ucla.edu.ve/dac/revistateacs/articulos/Rev19-Art5-ZepedayOtros.pdf>

# **ANEXO**

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: Clima Organizacional	Es un conjunto de percepciones compartidas por los trabajadores a propósito de su ambiente interno de trabajo, que son construidas a partir del significado que otorgan ellos a sus experiencias laborales, las cuales influyen en el comportamiento del trabajador, en su desempeño y, por ende, en la productividad organizacional, así como en los lazos de compromiso afectivo con su organización (Pedraza Melo, 2018)	Se mide mediante las respuestas obtenidas al aplicar el cuestionario sobre el Clima Organizacional a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia (MDI) en los niveles siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.	Realización personal	Desarrollo Personal Desarrollo profesional	Nominal.
			Involucramiento Laboral	Compromiso con la Institución Identificación con la Institución	
			Supervisión	Apoyo a las tareas Funcionamiento	
			Comunicación	Fluidez en la comunicación Claridad en la Comunicación	
			Condiciones Laborales	Elementos Materiales Elementos Psicosociales Elementos Económicos	
Variable Dependiente: Desempeño laboral	Es la forma como cada trabajador lleva a cabo sus tareas o labores. Teniendo como fuente a la motivación que es la que permite desarrollar la realidad y el éxito de la organización más aún cuando el recurso humano se encuentra como factor determinante en un excelente desempeño, la supervisión, orientación y dirección de las tareas (Mamani Avendaño & Cáceres López, 2019).	Se mide mediante las respuestas obtenidas al aplicar el cuestionario sobre el Desempeño laboral a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia (MDI) en los niveles siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.	Calidad en el trabajo	Valores éticos Profesionalismo Satisfacción al Usuario Uso de Recursos Objetivos Establecidos Tiempo Supervisión de Rutina	Nominal
			Orientación a resultados	Culminación de Tareas Cumplimiento de Metas Exigencia Planificación Trabajo bajo presión	
			Proactividad	Responsable de Éxitos y Fracasos Flexibilidad Acuerdos y compromisos Procedimientos Esfuerzo extra Proponer	

## Anexo 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	UNIDAD DE ANÁLISIS Y PLAN DE MUESTREO	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre la supervisión y</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b> H1: Existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021</p> <p>H0: No existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación positiva entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.</li> <li>• Existe una relación positiva entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.</li> <li>• Existe una relación positiva entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la</li> </ul>	<p><b>Unidad de análisis</b> Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021</p> <p><b>Plan de muestreo</b> Muestreo probabilístico.</p>	<p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño</b> No experimental – Corte Transeccional</p>

<p>la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021?</li> </ul>	<p>el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.</li> </ul>	<p>Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación positiva entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.</li> <li>• Existe una relación positiva entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.</li> </ul>		
--	---	--	--	--

## ANEXO 3: Instrumento

### CUESTIONARIO

#### CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL “MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, HUARAZ 2021”

Estimado colaborador. El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, la información recopilada será de total confidencialidad, por lo que pedimos su mayor **SINCERIDAD EN SU RESPUESTA**. En beneficio de la mejora continua.

#### DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

**1. Genero**

1 Masculino ( ) 2 Femenino ( )

**2. Edad**

1 20-30 ( ) 2 31-40 ( ) 3 41-50 ( ) 4 51 a más ( )

**3. Grado de instrucción**

1 Nivel Secundario ( ) 2 Nivel Técnico Superior ( ) 3 Nivel Universitario ( )

**4. Condición Laboral**

1 Contratado Formato CAS ( ) 2 Nombrado ( ) 3 Locador ( )

**5. Lugar de Procedencia**

1 Costa ( ) 2 Sierra ( ) 3 Selva ( )

**6. Área de Trabajo**

1 Gerencia Municipal ( )  
2 Gerencia de Asesoría Jurídica ( )  
3 Gerencia de Planeamiento y Presupuesto ( )  
4 Gerencia de Administración y Finanzas ( )  
5 Gerencia de Administración Tributaria y R. ( )  
6 Gerencia de Desarrollo Urbano y R. ( )  
7 Gerencia de Servicios Públicos y G. A. ( )  
8 Gerencia de Desarrollo Económico ( )  
9 Gerencia de Desarrollo Humano y B. ( )  
10 Procuraduría Municipal ( )

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales según su opinión debe marcar con una x en los casilleros según la escala de criterios.

### ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	CODIGO
SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
A VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

<b>VARIABLE 1: Clima Organizacional</b>						
<b>DIMENSION: Realización Personal</b>		1	2	3	4	5
1	¿Cómo servidor público usted encuentra oportunidades de desarrollo personal en la municipalidad?					
2	¿Cómo servidor público usted percibe por parte de sus jefes capacitación necesaria que le permitan desarrollo profesional en la municipalidad?					
<b>DIMENSION: Involucramiento Laboral</b>						
3	¿Cómo servidor público se siente usted comprometido con el éxito de la municipalidad?					
4	¿Cómo servidor público usted se siente identificado con el progreso de la municipalidad?					
<b>DIMENSION: Supervisión</b>						
5	¿Cómo servidor público usted recibe apoyo en las tareas encomendadas que mejoran su desempeño en la municipalidad?					
6	¿Cómo servidor público usted identifica normas y procedimientos que guían su trabajo en la municipalidad?					
<b>DIMENSION: Comunicación</b>						
7	¿Cómo servidor público usted distingue fluidez en la comunicación con su entorno que le permite desarrollar su trabajo en la municipalidad?					
8	¿Cómo servidor público usted recibe capacitaciones que fomenten y promuevan la comunicación clara en la municipalidad?					
<b>DIMENSION: Condiciones Laborales</b>						
9	¿Cómo servidor público usted estima que la administración de los recursos materiales es buena en la municipalidad?					

10	¿Cómo servidor público usted considera que la remuneración que percibe es atractiva en comparación de otras municipalidades?					
11	¿Cómo servidor público usted dispone de buena tecnología que facilite su trabajo en la municipalidad?					
<b>VARIABLE 2: Desempeño Laboral</b>						
<b>DIMENSION: Calidad en el Trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Cómo servidor público usted puede asegurar que se practican los valores éticos en la municipalidad?					
2	¿Cómo servidor público usted siente que se valora constantemente el nivel de profesionalismo en la municipalidad?					
3	¿Cómo servidor público usted orienta sus actividades a la satisfacción de los usuarios de la municipalidad?					
4	¿Cómo servidor público usted reconoce que existe alguna normativa que regula el uso de los recursos de la municipalidad?					
5	¿Cómo servidor público usted cuenta con un objetivo individual establecido respecto a su labor en la municipalidad?					
6	¿Cómo servidor público usted cuenta con algún sistema que facilite el registro de la hora de entrada y salida en la municipalidad?					
7	¿Cómo servidor público usted percibe por parte de los supervisores reconocimientos por los logros obtenidos en la municipalidad?					
<b>DIMENSION: Orientación a Resultados</b>						
8	¿Cómo servidor público usted considera que la culminación de tareas es indispensable en la jornada laboral en la municipalidad?					
9	¿Cómo servidor público usted estima que las actividades que realiza están orientadas al cumplimiento de metas de la municipalidad?					
10	¿Cómo servidor público usted aprecia que las exigencias en el trabajo se dan en función a las áreas en las que se labora en la municipalidad?					
11	¿Cómo servidor público usted participa en la planificación de los objetivos y las acciones que se desarrollan periódicamente en la municipalidad?					
12	¿Cómo servidor público usted observa que se practica el trabajo bajo presión en la municipalidad?					
<b>DIMENSION: Proactividad</b>						

13	¿Cómo servidor público usted se siente responsable de los éxitos y fracasos de la Municipalidad?					
14	¿Cómo servidor público usted considera que existe flexibilidad en el horario de entrada y salida en la municipalidad?					
15	¿Cómo servidor público usted asume acuerdos y compromisos constantemente con la municipalidad?					
16	¿Cómo servidor público usted considera que los procedimientos propios de su trabajo se desarrollan de manera adecuada en la municipalidad?					
17	¿Cómo servidor público usted contempla incentivos para aquellos trabajadores que laboran horas extras en la municipalidad?					
18	¿Cómo servidor público usted propone acciones de mejora a la municipalidad?					

**MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION**

## ANEXO 4: Carta de Aceptación

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	SUB GERENCIA DE RR-HH	
---	--	---	--------------------------	---

"Año del Bicentenario del Perú :200 años de Independencia"  
Independencia, 30 de abril del 2021

**CARTA N° 60 - 2021-MDI-GAyF-SGRH/SG**

**SEÑOR:**

MAUTINO ESPINOZA Julián Nivardo

Presente. –

**ASUNTO: ATENCION A LO SOLICITADO**

**REFERENCIA: EXPEDIENTE N° 55253-0**

---

*Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al EXPEDIENTE N° 55253-0, donde usted solicita realizar un trabajo de investigación, se le comunica que en coordinación con la Sub gerencia de recursos humanos y la Gerencia de Administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia; se le autoriza aplicar su cuestionario para los fines del trabajo de investigación titulado: "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021", en las diferentes oficinas de esta institución.*

*Sin otro en particular me suscribo de usted*

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA  
CP. DAVID W. MARTEL MUDARRA  
SUB GERENTE RECURSOS HUMANOS



**ANEXO 5: Tomas fotográficas de aplicación de instrumento**





## ANEXO 6: Resultado de Similitud



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION

**AUTOR:**  
Mautino Espinoza Julian Nivardo (orcid.org/0000-0002-6348-2516)

**ASESOR:**  
Diaz Saavedra Robin Alexander (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
GESTION DE ORGANIZACIONES

Resumen de coincidencias

# 22 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.unasam.ed... Fuente de Internet	2 %
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	library.co Fuente de Internet	1 %

alabras: 13279

Versión solo texto del informe | High Resolution  Apagado

22:39

## ANEXO 7: Validación de Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cotrina Trigozo, Carlos  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo / MINEDU  
 Especialidad : Administración  
 Instrumento de evaluación : Gestión de Organizaciones  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mautino Espinoza Julián Nivardo

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Huaraz, 04 de mayo 2021

  
 Carlos Cotrina Trigozo  
 Ing. Agrónomo U. C. V. N° 3020  
 U. P. en Gestión de O. P. U. A. 1725/125

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Merino Garcés José Luis  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad : Administración  
 Instrumento de evaluación : Gestión de Organizaciones  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mautino Espinoza Julian Nivardo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

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

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

50

Huanaz 09 de mayo 2021

  
 JOSÉ LUIS MERINO GARCÉS  
 MAESTRO EN CIENCIAS  
 (ADMINISTRACIÓN)