



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Clima Organizacional Y Desempeño De Los Trabajadores De Una  
Municipalidad Distrital – Urubamba**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Br. Rojas Salas, Leticia (ORCID: 0000-0003-0780-6835)

**ASESOR:**

Mgt. Ramos Serrano, Shelby Hubert (ORCID: 0000-0001-6377-0203)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización Del Estado

LIMA NORTE– PERÚ

2021

## Dedicatoria

A Dios, a mis queridos padres, Severino y Gerónima por haberme forjado como la persona que soy ahora.

A mis abuelos Lucas y Virgínea por mostrarme el camino del éxito profesional.

A mis hermanas Yengli, Sheyla y Rousselfyn por ser el motivo de mi superación.

Muchos de mis logros se los debo a cada uno de ustedes entre los que se incluye éste, por el amor y confianza que depositaron en mí para alcanzar mis logros tanto profesionales como personales.

## Agradecimiento

A Dios por mostrarme lo maravilloso que es la vida, gracias infinitas a mis padres quienes siempre me brindaron su apoyo y amor incondicional en todos mis proyectos y anhelos. Gracias a mi familia que siempre estuvo conmigo motivándome para salir adelante.

Un especial agradecimiento a mi docente Mgt. Shelby Hubert Ramos Serrano por haberme guiado en este proyecto, en base a su experiencia y sabiduría quien ha sabido direccionar mis conocimientos y quien dejo en mí, de que sí existen los buenos maestros, gracias de corazón.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	20
3.1. Tipo y Diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Métodos de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	56

## Índice de tablas

	<i>Pág.</i>
<i>Tabla 1 Frecuencia de la variable Clima Organizacional</i>	29
<i>Tabla 2 Frecuencia de la dimensión Comportamientos</i>	30
<i>Tabla 3 Frecuencia de la dimensión Estructura Organizacional</i>	31
<i>Tabla 4 Frecuencia de la dimensión Procesos Organizacionales</i>	32
<i>Tabla 5 Frecuencia de la variable Desempeño de los Trabajadores</i>	33
<i>Tabla 6 Cruce de Clima Organizacional y Desempeño de los Trabajadores</i>	34
<i>Tabla 7 Cruce de la dimensión comportamientos y Desempeño de los trabajadores</i>	35
<i>Tabla 8 Cruce de la dimensión estructura organizacional y Desempeño de los Trabajadores</i>	36
<i>Tabla 9 Cruce de la dimensión Procesos Organizacionales y Desempeño de los Trabajadores</i>	37
<i>Tabla 10 Prueba de hipótesis general</i>	38
<i>Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 1</i>	39
<i>Tabla 12 Prueba de Hipótesis específica 2</i>	40
<i>Tabla 13 Prueba de Hipótesis específica 3</i>	41

## Índice de figuras

<i>Figura 1 Histograma de frecuencias de la variable Clima Organizacional</i>	29
<i>Figura 2: Histograma de frecuencias de la dimensión Comportamientos</i>	30
<i>Figura 3: Histograma de frecuencias de la dimensión Estructura Organizacional</i>	31
<i>Figura 4 Histograma de frecuencias de la dimensión Procesos Organizacionales</i>	32
<i>Figura 5 Histograma de frecuencias de la variable Desempeño de los Trabajadores</i>	33
<i>Figura 6 Histograma del cruce de Clima Organizacional y Desempeño de los Trabajadores</i>	34
<i>Figura 7: Histograma del cruce de la Dimensión Comportamientos y Desempeño de los trabajadores</i>	35
<i>Figura 8 Histograma del cruce de la Dimensión Estructura Organizacional y Desempeño de los Trabajadores</i>	36
<i>Figura 9 Histograma del cruce de la Dimensión Procesos Organizacionales y Desempeño de los Trabajadores</i>	37

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital – Urubamba, el tipo de la investigación fue básica, el diseño de la investigación fue no experimental, la población en estudio estuvo conformada por 62 trabajadores, se trabajó con el total de los trabajadores, la técnica para la recopilación de datos fue la encuesta, por lo que se prepara dos cuestionarios con un total de 40 preguntas, La fiabilidad del instrumento con el test del alfa de Cronbach fue igual a  $0.811$  y  $0.819$  para cada variable. Los resultados de la investigación permitieron determinar que el nivel de clima organizacional fue medido como Regular  $45.2\%$ , Malo,  $37.1\%$ , Bueno  $17.1\%$ , el desempeño de los trabajadores fue medido como Moderado  $43.5\%$ , Deficiente  $37.1\%$ , Eficiente  $19.4\%$ . Los resultados en la prueba de hipótesis general mediante el estadígrafo de Rho de Spearman coeficiente de correlación de  $0.756$  y un Sig. (Bilateral)=  $0.000$ ; rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, que indica que existe relación entre la variable clima organizacional y el desempeño de los trabajadores.

**Palabras Clave:** Clima Organizacional, Desempeño de los trabajadores, gestión pública

## Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the performance of the workers of a District Municipality - Urubamba, the type of research was basic, the research design was non-experimental, the study population was Made up of 62 workers, the total number of workers was worked on, the data collection technique was the survey, for which two questionnaires with a total of 40 questions were prepared, The reliability of the instrument with the Cronbach's alpha test it was equal to 0.811 and 0.819 for each variable. The results of the investigation allowed to determine that the level of organizational climate was measured as Regular 45.2%, Hand, 37.1%, Good17.1%, the performance of the workers was measured as Moderate 43.5%, Poor 37.1%, Efficient 19.4%. The results in the general hypothesis test using Spearman's Rho statistic correlation coefficient of 0.756 and a Sig. (Bilateral) = 0.000; We reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, which indicates that there is a relationship between the organizational climate variable and the performance of the workers.

**Keywords:** Organizational Climate, Worker Performance, Public Management



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas y en este sentido las entidades públicas buscan incrementar su productividad para lograr una mayor dinámica y así lograr alcanzar el desarrollo, son muy limitas aquellas organizaciones que toman la decisión de afrontar sus problemas y de pensar en la situación y el sentir de sus trabajadores dentro de sus instalaciones, los empleados necesitan que se les brinden las herramientas y los recursos necesarios que les hagan sentir satisfechos con el trabajo que realizan. La Municipalidad Distrital tiene dentro de sus prioridades proteger el bien común de sus funcionario y trabajadores. Por ende, la investigación tiene como propósito analizar si el clima laboral influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital - Urubamba en el año 2021, con la intención de brindar datos e información con alto grado de fiabilidad para que los encargados de la toma de decisiones en la Municipalidad tengan un apoyo en su toma de decisiones

Contextualizando el problema nos podemos referir al comportamiento organizacional en la perspectiva de un sistema de conjunto que interrelaciona a sus empleados en una institución pública, señalar el actuar de todos los participantes dentro de la institución buscando un mejor ambiente de interrelación entre todo el personal, es por ello que a nivel internacional, considerando todos los adelantos tecnológicos y los avances organizacionales, se logrado implantar herramientas para lograr un servicio de calidad, tornándose necesario que las organizaciones cuenten con un excelente ambiente laboral en el que puedan desenvolverse de manera óptima Huamani, R. & Varas R. (2018).

Las entidades ya sean públicas o privadas, tienen grandes dificultades para cumplir sus metas u objetivos, ya que los cambios son muy pocos con respecto a las actividades que llevan a cabo para poder adecuarse a las condiciones del exterior. Hoy en día estas instituciones se encuentran sumergidas en un ambiente muy inestable debido, entre muchas otras cosas, al

incremento repentino de la tecnología, la administración de la información, el constante cambio del conocimiento, además de tener que lidiar con el constante surgimiento de novedosos modelos de gestión y administración por lo que priorizan sus objetivos, resultados, la expansión de las mismas que debe implicar auge y desarrollo; un factor también a tomar en cuenta son los acelerados cambios sociales, políticos y económicos. En los últimos diez años ha tomado gran relevancia lo importante que es trabajar el clima laboral y la influencia que ejerce sobre la productividad y las gestiones de las organizaciones de la mano de la gestión pública, los trabajadores se sienten parte de la institución, con los objetivos que ella propone y con los proyectos que realiza esto trae como consecuencia una un incremento en la productividad de servicios y resultados mediante el cumplimiento de sus metas y objetivos previstos en sus planes.

El clima organizacional es un factor importante en el incremento del beneficio laboral, la perspectiva positiva o negativa que tenga un trabajador en su institución recíprocamente, se define específicamente del ambiente en el cual se despliega para cumplir con sus tareas, se logran conductas dirigidas hacia la eficacia o también se podría obtener todo lo contrario, trabajos muy bien desarrollados, pero con poca eficiencia y nada eficientes Antúnez, Y. (2015)

Toda organización debe ser donde los trabajadores siempre estén motivados, con grandes expectativas, para lograr los objetivos que la organización u entidad busque regularmente. Los trabajadores de las organizaciones construyen una condición jerárquica amenazante. El ambiente laboral que existe en una organización constantemente una y otra vez se caracteriza por el tipo de liderazgo a la que se enfrenta, los problemas de los compañeros de equipo y los cambios en esa organización.

El desempeño laboral es un ítem que está muy valorado por las empresas y para lograr esto en los trabajadores públicos se debe tener siempre presente aspectos como la comunicación y la motivación interpersonal, del clima laboral. Por estas razones en la actualidad existen un sinnúmero de estrategias para mejorar cualquier deficiencia que se presente en la institución, por lo tanto, con una

administración de competencias llevada de la manera correcta teniendo siempre presente el desempeño laboral se puede lograr que los puestos sean designados tomando en cuenta las competencias personales Casa, C. (2016).

La Municipalidad Distrital tiene presente adecuarse a la modernidad y las exigencias nuevas que se piden para lograr un buen funcionamiento de la entidad, vivimos en un mundo de constante cambio es por ello que en una entidad que no promueva un agradable clima organizacional le va a traer consecuencias en el desempeño laboral de sus empleados. La institución en estudio presenta las mismas deficiencias que muchas otras a nivel nacional y regional, pues a pesar de ser una institución que se preocupado en fortalecer el liderazgo y mejorar la interacción de los trabajadores de la misma promoviendo la solides y la democracia, a pesar de todo ello, se ha podido observar que la institución cuenta con algunos aspectos que le han impedido lograr un buen clima laboral, entre los que se podría mencionar la falta de una articulación institucional, debilidades en cuanto a las relaciones interpersonales, una falta de recompensar a los trabajadores por una buena productividad laboral, una falta de reconocimiento personal y hasta la falta de fomentar la capacitación del personal, por todo ello planteamos como problema general la siguiente pregunta ¿Como influye el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba?; y como problemas específicos PE1: ¿En qué medida influyen los comportamientos en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba?; PE2: ¿En qué medida influye la estructura organizacional en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba?; PE3: ¿En qué medida influye los procesos organizacionales en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba?.

La justificación científica nos hace comprender todo lo que afecta a la exposición de los trabajadores, la condición se obtiene de la grandeza durante el tiempo invertido al cambio, a fin de lograr una competencia autoritativa más prominente. Cada organización tiene que saber cómo se sienten sustrabajadores sobre el ambiente donde laboran. A través de la investigación de

las variables que influyen en los compañeros de equipo en la exposición en su asociación en cuanto al ambiente de trabajo nos lleva a la toma de decisiones y medidas que ante cualquier situación brinda la solución más pertinente en un tiempo adecuado, ya que un funcionario sin motivación dentro de la institución se va a desempeñar con lo mínimo de su capacidad entretanto uno que estimulado, De acuerdo con los planteamientos y proyectos de ventajas que otorga la organización, trabaja en cualquier caso el cien por ciento de su capacidad para mantenerse centrado en la organización para lograr sus metas, esto se demuestra en varios exámenes realizados en función de este punto. Los resultados obtenidos de la evaluación nos permitirán reaccionar a los temas presentados hacia el inicio de esta organización, aprobar si las teorías presentadas eran legítimas, tendremos datos genuinos obtenidos por la estrategia de investigación aplicada. Esta trabajo de exploración hará un compromiso crítico con la sociedad al concentrarse por y por los principales factores que influyen en la presentación del compañero de equipo y al demostrar la importancia del factor humano en el logro o en cualquier caso de una organización, con los resultados adquiridos tendremos la opción de proponer opciones de arreglo que se completarán como referencia a las futuras organizaciones que tratan de decidir alguna disminución o cuestión que tienen en la organización en cuanto al grado de eficiencia de sus trabajadores.

El estudio tiene como objetivo principal: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba; de la misma manera se planteó los siguientes 3 objetivos específicos OE1: Determinar si existe influencia entre los comportamientos y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba; OE2: Determinar si existe influencia entre la estructura organizacional y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba; OE3: Determinar si existe influencia entre los procesos organizacionales y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba; Se plantea como hipótesis general de la investigación: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba; como hipótesis específicas tenemos HE1: Los

comportamientos influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba; HE2: La estructura organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba; HE3: Los procesos organizacionales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación toma como antecedentes los siguientes aportes que ponen un fundamento al tema de estudio, que incluyen consultas de textos internacionales nacionales y locales

Iniciando con los antecedentes internacionales **Mena, (2019)**. Hizo el trabajo de investigación en maestría estudiando las variables clima organizacional y desempeño laboral, cuyo objetivo fue hacer un análisis de cómo se relacionan las variables en estudio. Se inspira en una nueva filosofía de trabajo, en la cual el valor humano es imprescindible y forma parte de su diario vivir, de sus prácticas habituales y su cultura. La exploración asume el diseño cuantitativo no experimental, es decir se lleva a cabo sin alterar de una manera deliberada las variables en estudio, cuya conclusión fue que la el estadígrafo de Spearman fue igual a 0.68 entre las dos variables en estudio la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente desempeño laboral, se puede decir que es una correlación positivo fuerte, lo que nos indica que las dos variables están relacionadas de manera muy estrecha, por ello se podría decir que un clima organizacional positivo incrementara el desempeño laboral, muy opuesto a que si existe un clima laboral negativo, este generara un pésimo desempeño laboral e insatisfacción. **Aportes:** El presente trabajo de investigación nos ayudara a tener una perspectiva diferente, de cómo se manejan las variables Clima organizacional y desempeño laboral, además nos brinda sus resultados estadísticos los cuales podremos comparar a posterior con los nuestros.

**Quintero & Africano (2018)** realizaron la tesis en maestría, donde realizan el estudio de las variables Clima organizacional y desempeño laboral, tiene como objetivo hacer un análisis de la influencia que hay entre estas dos variables en estudio. Esta investigación es el producto de realizar una evaluación de la variable independiente y la variable dependiente de los empleados de la empresa VADECOL, la investigación es descriptiva cuantitativa, se tomó en cuenta una población total de 82 trabajadores, de la cual se extrajo una muestra de 45

trabajadores, se aplicó una encuesta que constaba de 36 preguntas, del análisis de estas se obtuvieron las siguientes conclusiones: se observó que el clima organizacional influye en el comportamiento de los empleados de la empresa; para que la empresa pueda ser productiva y logre un alto grado de eficacia, es importante laborar en ambientes positivos participativos y que motiven al desarrollo de la misma, los porcentajes del acumulado final fueron, el 37% de los consultados indicaron que “algunas veces”, el 22% indica que “casi siempre”, y un 17% indica que “siempre”. **Aporte:** en esta tesis se hace un estudio que busca identificar los aspectos que afectan al desempeño de los trabajadores, este tema es importante pues nos muestra un enfoque distinto que nos sirve a tomar en cuenta más adelante en nuestro trabajo.

**Brasales & Cordova, (2021)** realizaron el trabajo de investigación en maestría estudiando las variables clima laboral y desempeño del personal, tuvo como objetivo determinar la influencia entre las variables en estudio. La investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, para realizar la medición del clima laboral, se consideró el instrumento de medida empleado por el Ministerio del trabajo, por otro lado para realizar la medición del desempeño laboral se basó en el instrumento utilizado por el Ministerio de Educación, se consideró una población de 77 personas, los análisis generaron las conclusiones se muestra que existe una correlación positiva media entre las variables, se obtuvo un valor rho de Spearman igual a 0.412; también se observa que tanto la variables independiente y la variable dependiente obtuvieron porcentajes altos, en lo que respecta al indicador “muy bueno” llegando a alcanzar 81% y 91% respectivamente, resultados e indicadores obtenidos al ser procesados en el programa estadístico SPSS. **Aporte:** En este trabajo de investigación, podemos resaltar como recurren a instituciones importantes como son los ministerios para obtener sus indicadores, esto nos ayuda a considerar esas instituciones para nuestro estudio, además los resultados que brinda nos servirán para comparar los que obtengamos y así generar discusión.

Así mismo presentamos nuestros antecedentes Nacionales **Silva, (2015)** realizo la tesis en maestría donde estudia las variables Clima Organizacional y desempeño laboral, dicha investigación busca analizar la influencia entre estas dos variables en estudio, la investigación es descriptiva Correlacional, se asumió el método inductivo, se realizó la encuesta a 75 trabajadores de la Municipalidad con un cuestionario que estaba constituido de 16 interrogantes, entre las conclusiones a las que llego dicha investigación podemos mencionar que en el acumulado la variable Clima organizacional obtuvo para “bueno” un 32.33%, para “regular” un 37.38%, y para “Malo” un 30.29%, mientras que en el acumulado de la variables desempeño laboral se obtuvo para “bueno” un 29.51%, para “regular” un 34.02% y para “Malo” un 36.48%, la investigadora señala que al ser similares los porcentajes existe una relación fuerte entre la variable independiente y la dependiente **Aporte:** Este trabajo usa muy bien el análisis de sus antecedentes, compara muy bien los resultados obtenidos con los resultados que brindan los antecedentes que allí menciona, en la investigación también intenta mostrar como la tecnología es una influencia para el desempeño laboral actual, esto nos permite considerar un enfoque más para nuestro trabajo.

**Camacho, (2017)** hizo un trabajo de investigación en maestría donde analiza las variables motivación y desempeño laboral de los trabajadores, cuyo objetivo fue analizar la relación entre las variables en estudio, tipo de la investigación básica, descriptivo correlacional es el diseño, se eligió una muestra de 31 personas pertenecientes a las diferentes oficinas de la entidad, la conclusión a la que llega la tesis es que una vez realizado el análisis entre las dos variables, tanto la variable independiente como la variable dependiente tienen una correlación de nivel bajo, pero significativo entre las dos variables, el coeficiente R de Pearson fue igual a 0.316 que incluye un coeficiente de determinación del 0.099, concluyendo que el desempeño laboral tiene una dependencia de la motivación de un 9.98% **Aporte:** en este trabajo se muestra la motivación como eje fundamental en el desempeño laboral, muestra como una correcta implantación de sistemas de motivación en este tipo de instituciones incrementa enormemente la colaboración de los trabajadores



**Quicaño, (2021)** realizó la tesis en donde estudia las variables clima laboral y desempeño laboral, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables en estudio, cuantitativo de tipo correlacional es el presente estudio además que de corte transversal, la muestra fue conformada por 44 empleados del comedor universitario de la UNSA, Los instrumentos utilizados fueron sometidos al juicio de expertos y cada uno de los coeficientes fue sometido al Alpha de Cronbach que fue igual a 0.94 y 0.63 respectivamente, El coeficiente de correlación fue de 0.626 lo que indica que hay un nivel de correlación significativo moderado y directamente proporcional entre ambas variables en estudio. **Aporte:** La investigación aporta datos importantes que serán de suma importancia para compararlos con nuestros resultados, además los instrumentos utilizados en esta investigación son una adaptación de trabajos hechos por expertos, lo que nos ayudara a orientar los instrumentos que se vayan a proponer.

Y por último presentamos nuestros antecedentes locales **Zavaleta, (2018)** realizó la tesis en maestría donde estudian las variables Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables en estudio, es de tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional, el diseño es no experimental de corte transversal. Los encuestados fueron 54 empleados, las conclusiones de esta investigación fueron: se halló como coeficiente de correlación 0.603 con lo cual podemos afirmar que existe una relación positiva moderada. **Aporte:** este trabajo de investigación nos aporta una visión más cercana de las instituciones públicas de nuestra región, la tesis toma la premisa que pasamos más tiempo en el trabajo que en la casa, es por ello la importancia de conocer la influencia de la cultura organizacional, nos ayuda con el enfoque del buen ánimo para un mejor desempeño.

**Álvarez, (2021)** realizó la tesis en maestría estudiando las variables Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores la investigación tienen como principal objetivo analizar cómo influye la variable independiente sobre la variable dependiente, se hizo uso de la metodología de enfoque cuantitativo correlacional, es de diseño no experimental y transversal, se tomaron a 30 enfermeras como

población, el coeficiente de correlación que arrojo el análisis de los datos fue de 0.457 lo que nos indica una relación positiva moderada entre las variables calidad de vida laboral, variable independiente y desempeño laboral, variable dependiente. **Aporte:** el trabajo de investigación brinda un análisis estadístico mas detallado y con resultados precisos, lo que nos permitirá comparar resultados, generando la discusión para sacar mejores conclusiones.

Entre las teorías que brindan respaldo a nuestra investigación se mencionan: La noción de clima organizacional se origina desde la propuesta administrativa que le asigna una importancia fundamental al factor humano dentro de una determinada institución, propio de las escuelas de las relaciones humanas y la teoría de la motivación Herrera, P. (2014).

La relación que mantienen los trabajadores hacia la organización se ven afectadas o son influenciadas por las estructuras formales y las relaciones interpersonales e intergrupales. Se puede decir con total seguridad que el actuar de los individuos no es solo la consecuencia de sus valores, pautas y normas que son propias de la estructura organizacional, sino que también son el resultado de las interacciones que se establecen entre ellos Herrera, P.(2014).

Paredes & Muchotrigo (2017) señalan que los primeros autores en conceptualizar el clima organizacional fueron Litwin y Stringer, definiendo este como la adición de cada una de las singularidades percibidas del entorno, ya sea de manera directa o indirecta por los empleados, mismas que en su momento influenciaran en su comportamiento y motivación; entonces se puede afirmar que se puede definir la conducta de un trabajador analizando estas dimensiones:

**Estructura:** Se encuentra relacionada con los formalismos dentro de la institución, y van a marcar la diferencia entre un desarrollo rápido y lento de las funciones y el desempeño de sus empleados, buscando una mejor convivencia entre todos los integrantes de la institución Paredes, P. & Muchotrigo M. (2017).

**Responsabilidad:** Tiene que ver con el compromiso y obligaciones que cada

empleado asume con su trabajo propio y con la institución, también considera la autonomía que posee cada individuo para la toma de decisiones, buscando una mejor productividad; así mismo considera la supervisión que realiza la institución sobre cada empleado Paredes, P. & Muchotrigo M. (2017).

**Recompensa:** Es la forma que busca la institución de motivar a sus trabajadores, buscando que cada uno de ellos alcance altos niveles de productividad, dando a los empleados que se lo merecen estímulos oportunos por los logros obtenidos, que va a ayudar a los beneficiados a lograr una mejor calidad de vida además de satisfacer y cubrir sus necesidades Paredes, P. & Muchotrigo M. (2017).

**Riesgo o desafío:** Es la probabilidad o posibilidad, que, al proponerse un cambio en la institución, este no sea asumido por los integrantes de la misma, esto trae como consecuencia que no se logren los objetivos propuestos con anterioridad; pero de una u otra manera deben ser implantados para lograr mayores índices de productividad Paredes, P. & Muchotrigo M. (2017).

**Relaciones:** Es la interacción recíproca que se entabla entre los empleados y permite cumplir con las obligaciones de la institución, en un ambiente favorable, poniendo como prioridad el respeto y la cooperación entre compañeros, buscando el bien común de la institución (Paredes & Muchotrigo, 2017). **Cooperación y apoyo:** Tiene que ver con apoyo oportuno, que se dan unos a otros dentro de una institución; es decir, buscar la unión entre todos para lograr objetivos comunes Paredes, P. & Muchotrigo M. (2017).

**Estándares de Desempeño:** Son objetivos implantados por la organización, pero siempre teniendo presente sus normativas, objetivos q deben ser establecidos periódicamente (Paredes & Muchotrigo, 2017). **Conflicto:** Son los alejamientos paulatinos que existen dentro de toda institución, con referencia a las labores internas de la misma, mismas que surgen ya sea entre empleados de un mismo nivel o diferentes Paredes, P. & Muchotrigo M. (2017).

**Identidad o pertenencia:** está estrechamente relacionado a los vínculos o sentimientos de pertenencia que desarrollan los trabajadores hacia la institución, logrando que el individuo se sienta parte de la institución y asumiendo los objetivos de esta como propios Paredes, P. & Muchotrigo M. (2017).

Uribe(2015) Indica que el clima organizacional es la agrupación de particularidades que perciben los empleados para referirse a una institución y poder distinguirla de otras, la estabilidad que esta pueda manejar es relativa en un lapso de tiempo y puede influir enormemente en el comportamiento de los empleados, se puede afirmar que es un conjunto de cualidades específicas que pueden ser impulsadas de una manera en que la institución acuerde con sus integrantes, en otras palabras forma parte de un grupo de expectativas y atributos mismas que describen a la institución, en resumen son conceptos en común que manejan los empleados sobre la institución, incluyendo las conductas positivas y negativas.

La importancia del clima organizacional según Chirinos, Meriño & Martínez (2018) radica en el ambiente donde se lleva a cabo las tareas del trabajo afecta al desempeño y a las actividades del empleado, es por ello que la empresa debe tomar como prioridad conocer y analizar todos los elementos que influyen en los comportamientos de sus trabajadores, se debe considerar como todos perciben a los altos mandos y el entorno que los rodea. Conocer a la institución implica que se debe conocer a detalle todos los lugares donde se ejecutan las actividades laborales. El estudio del clima organizacional puede describir cada uno de estos lugares, ya que este es el elemento que influye con mayor fuerza en la productividad y el desempeño de los empleados, así como también en la calidad del producto y o los servicios que brinde la empresa.

En términos de Ramos & Tejeda (2017) consideran al clima organizacional como el resultado directo de influir directa o indirectamente de las condiciones laborales. Es por ello, que las particularidades de los ambientes de trabajo han sido estudiadas por muchos investigadores, mismo que buscan identificar todos los elementos que afectan directa e indirectamente en el clima laboral, para que con

esa información puedan formular soluciones a problemas obvios en los que se observa como los trabajadores sienten que desarrollan más en un ambiente de trabajo adecuado.

Bustamante, Grandon & Lapo (2015) exponen que la mayor característica que posee el clima organizacional por encima de la conducta humana y por encima de las particularidades de la institución, es su estructura organizacional, la dificultad y los diferentes estilos de líderes; son todas estas determinantes para estudiar el clima organizacional.

Marchant (2015) nos explica sobre la el impacto del clima organizacional, mientras los empleados tengan una mejor perspectiva del clima organizacional de su organización, mucho mayor será el índice de productividad que tiene cada trabajador hacia su institución, mientras la perspectiva del clima organizacional sea poco satisfactoria los porcentajes de productividad de los empleados hacia la empresa empezaran a decaer. Cualquier Cambio que la institución vaya a realizar, para buscar mejorar el clima de la organización, deben ser retroalimentadas con la percepción de todos los involucrados, Esta afirmación se basa en la confirmación de que el clima laboral repercute en el actuar de los trabajadores, a través de conceptos que se van filtrando de la realidad además que condicionan los niveles de satisfacción laboral, entonces, si el ambiente es percibido por todos los empleados y se relaciona directamente con la forma de actuar de cada uno, ¿Cómo no esperar que se reproduzca, en la imagen que se proyecta hacia el exterior?

Mientras que Chiang (2013) sugiere como indicadores para el estudio del clima organizacional los siguientes: **Relaciones Interpersonales:** Nivel en el que los trabajadores se relacionan entre ellos y el respeto que mantienen con cada uno de sus compañeros. **Estilo de dirección:** Nivel en el que las personas con altos mandos motivan y estimulan a los trabajadores de la institución. **Sentido de Pertenencia:** Grado de fidelidad hacia la institución. **Retribución:** Grado de igualdad en el pago, proporcional al trabajo realizado. **Disponibilidad de Recursos:** Nivel en el que los trabajadores llevan consigo acceso a la información,

los recursos y a los reportes de sus compañeros para realizar sus tareas. **Estabilidad:** Grado en que los trabajadores, claras posibilidades de pertenencia a largo plazo, además que tienen presente que el ascenso o el despido de misma es de manera justa. **Claridad y coherencia en la dirección:** Nivel de sinceridad de los altos mandos con respecto a los futuros planes de la empresa, Manera en que las metas y programaciones de los diferentes departamentos están acorde a los principios y reglas de la institución. **Valores colectivos:** Nivel en el que se manejan las cooperaciones las responsabilidades y el respeto de manera interna.

Las variables que conforman el clima organizacional son conceptos que guardan relación directa con el clima laboral. Guardan una cierta durabilidad a pesar de mantenerse en constante cambio por aspectos que lo rodean, esto nos indica que se podría llegar a conseguir un grado de estabilidad en cuanto al clima organizacional de una institución, con permutaciones progresivas, siempre debemos tener presente que esta estabilidad se puede ver perjudicada por decisiones laborales dentro de la institución, esto puede llegar a crear espacios de tiempo relativamente largos en el que el ambiente laboral se sienta tenso. Definitivamente esto tienen un gran impacto en el actuar de los trabajadores de la institución, Un clima laboral inapropiado, lo único que lograra es dificultar la administración de la institución y llevar a cabo las funciones y labores programadas Ramírez, R.& Ruiz C. (2021).

Terravecchia (2017) Considerando el ámbito de la institución, un sentimiento de respeto hacia los demás, la verdad y sinceridad por encima de todas las cosas, todos estos conceptos podemos expresarlos como la perspectiva mediainstitucional de las líneas de gestión que se rigen hacia el aprecio y la dignidad de todos los trabajadores. Trato con dignidad por igual a todos, sin ningún tipo de distinción. En este sentido podemos considerar que la dignidad es el auto respeto y el respeto a todos los que nos rodean, ninguna persona puede dejar de considerarla dignidad humana, no debemos confundir el respeto con la respetuosa convivencia, la palabra respeto es mucho más que eso, por ello, el respeto que nos proyectamos hacia nosotros mismos es el respeto que brindaremos a los demás.

Mientras que muchos autores no se disponen a priorizar el estudio de la perspectiva media, otros investigadores como por ejemplo Lemoine (2019) favorecen una perspectiva media, según la cual los antecedentes poco informativos deberían incluir información suficiente para regularizar las estimaciones: los a priori deben descartar valores irrazonables de un parámetro, pero es necesario no sea tan fuerte como para descartar sus valores significativos. En la investigación actual, abogamos por la perspectiva media, teniendo en cuenta su capacidad de proporcionar resultados de estimación más insesgados y sólidos.

Lorna (2018) indica que desempeño laboral no es solamente que los trabajadores aborden sus tareas, sino que abarca muchos más factores, como, por ejemplo, hacer que la empresa se posicione en lo más alto logrando sus tareas propias con eficiencia y calidad, además de considerar el trato hacia sus semejantes en el entorno laboral, la eficacia a la hora de resolver un problema particular. Es imprescindible mencionar que el valor agregado que puede brindar un empleado a la institución, se define por la efectividad de su relación con los demás empleados y su capacidad de respuesta ante eventuales problemas de la institución.

Una razón fundamental por la que una organización debe implementar un sistema de control y evaluación de personal, es para conocer si los trabajadores están aportando de manera significativa a todos los objetivos establecidos por la institución, contar con profesionales conocedores de sus labores traerá como consecuencia un desempeño exitoso, además que los comprometerá con la empresa, evaluar el desempeño es de gran importancia para gestión del capital humano, ya que se usara como mecanismo para el control de resultados y puede aplicarse en cada uno de los niveles de la institución. El empleado es pieza fundamental de la institución hoy en día se considera de los recursos más importantes, los altos mandos y los encargados del manejo de recursos humanos deben comprender que las personas son el principal activo de la institución y que para lograr los altos estándares de productividad se deben tener empleados comprometidos motivados y contentos Sánchez, J. (2021)

Pastor (2018) indica que el desempeño laboral son aquellas capacidades que muestra una persona equipo u organización, se deben evaluar de manera constante todos los procesos que se proponen en la institución ya que con ello se podrán lograr las metas trazadas por la misma, la evaluación del desempeño laboral abarca 4 dimensiones que son las siguientes: **La motivación**, es el resultado de combinar muchas experiencias como las recompensa el valor y la visión de esperada, que son el eje principal para motivar a los empleados, es por ello, que comprender la motivación organizacional esto puede constituir que la empresa mejore su desempeño laboral. **La responsabilidad**, es la función que asume el empleado dentro de la empresa, sin tomar en cuenta los resultados que se obtengan, es por ello que en muchas ocasiones algunos empleados buscan evadir las responsabilidades, desviándolas hacia otros compañeros, en ocasiones aprovechando su posición o rango superior, para pasarle a otro empleado sus tareas laborales, sin importar que el resultado sea bueno o malo. **Liderazgo y trabajo en equipo**, se refiere a la autoridad que se ejerce en los empleados que son parte de la institución, buscando motivarlos de manera a mejorar en sus labores diarias con voluntad y pasión para que los objetivos organizacionales sean logrados con mayor eficacia, la persona que es capaz de influir y ejercer confianza entre los empleados será conocido como líder, en este sentido se considerar un buen líder a aquel q pueda influir en las actitudes, decisiones y opiniones de los demás empleados sin la necesidad de contar con un puesto o rango superior. **Formación y Desarrollo profesional**, El desarrollo y formación constante talentos humanos es una alternativa para acudir en situaciones críticas que la institución vaya a afrontar, en consecuencia, un plan de desarrollo y capacitación, ayuda a robustecerla actitud de los empleados, logrando una comunicación más efectiva y directa, implantando en todos una misma visión y una ideología común entre los empleados.

Caldas (2016) el desempeño está definido por factores que implanta o indica la misma institución a través de su administración, de ello depende alcanzar el triunfo empresarial, los empleados sentirán más responsabilidad hacia las principales metas de la organización, si sienten que son valorados por parte de sus



superiores, por ello debe implantarse una relación de empatía y se les debe incitar a formar parte en la toma de decisiones. el desempeño laboral tiene que ser calificado constantemente para poder concluir su tendencia, para lograrlo se deben de diseñar, mediante un análisis teórico, instrumentos que puedan ser aplicados de manera objetiva. El área encargada de ello debe ser la de recursos humanos, ya que es esta la que mejor conoce los perfiles y las características de todos los trabajadores y los puestos que ocupan. En los instrumentos que se usen para medir el desempeño, es importante incluir a todos los niveles de la institución, ya que todos están más cerca y son conscientes del ambiente que los rodea, la transparencia ayuda a que no existan desviaciones en la investigación.

Por otro lado Pacheco (2018) indica que una evaluación constante ayuda a ubicar deficiencias de manera temprana y a tiempo, deficiencias que puedan tener los empleados, una vez ubicadas estas deficiencias se pueden empezar a plantear alternativas de solución, por medio de estas se pueden realizar asensos a los empleados que se las merecen para incentivar a sus compañeros a mejorar, también puede ayudar a reubicar a los empleados ya que una reubicación podría ayudar a que un empleado se desarrolle mejor tanto con su entorno como con sus labores diarias. En algunas organizaciones el calificar al personal está supeditado a los mandos medios y no a los altos gerentes, pues son estos los que conocen mejor al personal y las características que requiere cada puesto laboral. Todos los departamentos de la institución deben involucrarse en la evaluación del desempeño laboral, se debe tomar en consideración además toda la normativa y las reglas que regulan las labores de cada trabajador. No se recomienda aplicar la autoevaluación del desempeño, pues puede presentar un grado de desviación por parte del autoevaluado, por otro lado, si se capacita al empleado y se toma las medidas necesarias puede ser una potente herramienta pues es el propio empleado el que conoce todas las características de ventajas y desventajas de su entorno.

Chango & Zambrano (2018) indicaron las pautas del desempeño laboral, ellos proponen un curso progresivo dentro del cual se considera evaluar las características más beneficiosas y también los más relativos, es de suma

importancia conocer y analizar cada uno de los factores que influyen o que se relacionan con el directamente o con el desempeño de los empleados de la institución con el objetivo de buscar planteamientos que mejoren el orden interno de la institución, para asegurar que los empleados se sientan seguro y confiados de trabajar, para lograr los objetivos institucionales con mayor eficacia, Un factor que es muy importante analizar dentro del desempeño laboral es el trabajo en equipo, pues cuando un equipo de empleados se juntan lo hacen con el fin de lograr un conjunto de objetivos. Se generan demandas, relaciones de cohesión y unidad, entre los empleados de todos los niveles, logrando así un mejor ambiente dentro de la institución, un beneficio del trabajo en equipo es que se genera mayor socialización entre los miembros del grupo fortaleciendo así las relaciones de compañerismo, además que los objetivos trazados se logran en periodos mucho más cortos, llevando a cabo de manera más eficiente las tareas planificadas.

Con respecto a las entidades públicas Moreno & Wong (2018) indican que en la mayoría de entidades públicas impera un clima organizacional muy diferente al de las entidades privadas, a pesar de los años las condiciones laborales no han superado sus deficiencias, una solución que los estados creen que cambiara el rumbo de estos es que emiten disposiciones y normas pero no son conscientes de la realidad, pues es muy fácil encontrar entidades en las que los ambientes laborales no cumplen con las condiciones necesarias para que el empleado desarrolle sus capacidades, por otro lado una característica importante para que los servidores públicos es que no existe un reconocimiento por parte de sus superiores, las instituciones públicas no promueven ni brindan el desarrollo mucho menos apoyo, el centralismo es un factor prevaleciente que aniquila a la entidades públicas, la supervisión y todos sus procesos en este tipo de entidades a desaparecido o en todo caso si se aplica existen muchas irregularidades.

Jara, Alberca & Medina (2018) indican que el desempeño deficiente se debe al poco conocimiento tanto en la parte teórica como en la parte práctica, haciendo un análisis más profundo se pueden considerar muchos más factores que se pueden considerar dependiendo del tipo de población y de los usuarios atendidos,

los empleados, el sistema y el entorno determina todos los aspectos en los que se desenvuelve un funcionario público. Llevar a cabo determinadas tareas y labores en condiciones que no son las más adecuadas afecta de manera negativa la eficiencia y la eficacia de los procesos administrativos, se deben considerar también otros factores que disminuyen la respuesta rápida a las tareas de la entidad, como por ejemplo la salud, este puede ser un factor determinante pues puede ocasionar un pésimo desempeño, incluso puede ocasionar ausencia del centro laboral.

Es muy sabido que las entidades públicas la evaluación del desempeño no se aplica de la debida manera a pesar de que existen normas y parámetros pre establecidos; es todo un desafío para el encargado de la gestión de los recursos humanos. En lo que va del año no se realizan análisis ni evaluaciones del desempeño de los trabajadores, generando que existan brechas muy grandes que no permiten calcular el logro de metas y/o objetivos en lo que se refiere al recurso humano dejando de lado lo más importante la cultura organizacional, lo atractivo de la organización, el uso de la tecnología en el cumplimiento de las tareas, leyes ya valores en sociedad, logrando como consecuencia a corto plazo un bienestar individual, una mayor eficacia y eficiencia en la institución, y el bienestar social por medio de todos grupos que conforman la institución pública Lluncor, M. & Cacho, A. (2021).

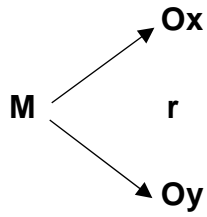
### **III. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo y Diseño de investigación**

La investigación es de tipo aplicada ya que su objetivo es resolver un determinado problema, Arias (2015) en las investigaciones de tipo aplicada el objetivo es empezar a construir, modificar y conocer directamente una determinada realidad problemática, Toda la información y el conocimiento obtenidos durante toda su aplicación apoya a la solución de problemas.

El diseño considerado para la investigación es el no experimental, por que en ningún momento existió la intención de manipular la variable independiente Hurtado & Toro (2017) las investigaciones no experimentales tienen como prioridad establecer una relación causal entre las variables, realizando la comparación de conjuntos de datos, pero en ningún momento se manipula la variable.

Correlacional, según Diaz (2017) el estudio correlacional evalúa el nivel de relación que existe entre 2 variables, pudiendo abarcar más de un par de evaluaciones en una misma investigación. En las investigaciones correlacionales se puede reconocer el vínculo que existe entre 2 o más variables, se observa la diferenciación espontanea en cada una de ellas para después compararlas y considerar si se propagan unidas o no, con este método se manejan conjeturas estadísticas y se comparan todos y cada uno de los componentes, para poder ser asociados entre sí, también se puede abarcar el direccionamiento de las variables para conseguir resultados más eficaces, para un mejor entendimiento se toma en cuenta el esquema:



Dónde:

**M:** Muestra constituida por todos los funcionarios de la municipalidad

**Ox:** Observación de la variable clima organizacional.

**Oy:** Observación de la variable desempeño laboral.

**r:** Índice de correlación.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo (Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) ya que acumula información para contrastar luego las hipótesis poniendo como base la medición numérica realizando a su vez un análisis respectivo, para de esta manera comprobar la teoría planteada, planteándose como el objetivo principal de la investigación cuantitativa transmitir de manera numérica todo lo que se está observando, brindar conclusiones específicas, generales, observables y replicables.

Paradigma Epistemológico: Positivismo, debido a que se evalúa a todas las hipótesis que se están proponiendo en el ámbito de la investigación, según (Reale & Antiseri (2015) indican que el positivismo afirma que el verdadero y único conocimiento es el conocimiento científico y esto solo se puede lograr por medio del método científico.

Paradigma Ontológico: Objetivismo, esto porque los datos recabados y producidos son numéricos, lo que facilita establecer relaciones entre las diferentes peculiaridades de las variables en estudio Bertalanffy, F. (2016).

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable Independiente: Clima organizacional**

Definición conceptual: Según Litwin & Stringer (2017) “Es la suma de las particularidades del entorno observadas, inmediata o indirectamente por los empleados, las cuales repercuten en su comportamiento y motivación; es decir, explican las conductas de los individuos que trabajan en una entidad”

Definición operacional: Es una variable de naturaleza cuantitativa que se operacionaliza en sus dimensiones: Comportamientos, Estructura Organizacional y Procesos organizacionales y mediante sus indicadores Aspectos individuales, Grupos e Inter-grupos, Macroperspectiva, Perspectiva Intermedia, Microperspectiva, Evaluaciones de rendimiento, Sistema de remuneración, Toma de decisiones y Comunicación. Mediante la escala de Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

#### **Variable dependiente: Desempeño de los trabajadores**

Definición conceptual: Pastor (2018), define el desempeño laboral como aquellas capacidades que muestra una persona, equipo u organización y los procesos que se usan para alcanzar los objetivos o metas previamente propuestas que generan resultados positivos en la organización y que para poder ser medido tiene que ser evaluado de manera constante

Definición operacional: Es una variable de naturaleza cuantitativa que se operacionaliza en sus dimensiones: Productividad, eficacia y eficiencia y mediante sus indicadores Eficiencia del trabajador, Eficacia del trabajador, Metas logradas, logro de tareas asignadas, personal responsable, conocimientos técnicos. Mediante la escala de Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La población son las unidades de estudio (administrativos) que se diferencian por tener particularidades similares. Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014), podemos definir “la población” como la agrupación de todos los sucesos que comparten determinadas especificaciones. La población de estudio estuvo constituida por 62 trabajadores administrativos de las diferentes unidades y subgerencias de la Municipalidad Distrital. La investigación no considero una muestra, pues se aplicará a toda la población conformada por los 62 trabajadores administrativos, que pertenecen a las unidades de Logística, contabilidad, rentas, tesorería, la subgerencia, de educación cultura y deporte, la subgerencia de turismo y desarrollo económico y la subgerencia de infraestructura de la Municipalidad Distrital.

Para los criterios de inclusión se considerarán a todos los funcionarios administrativos de las unidades de logística, contabilidad, rentas, tesorería, la subgerencia, de educación cultura y deporte, la subgerencia de turismo y desarrollo económico y la subgerencia de infraestructura de la Municipalidad Distrital. Arias, Villasis, & Miranda (2016). Indica que un sujeto u objeto debe tener particularidades para ser considerado dentro de la investigación.

En los criterios de exclusión se excluirá a los trabajadores que cuenten con permiso o licencia por enfermedad u otro motivo, Arias, Villasis, & Miranda (2016) indican que una peculiaridad en un participante puede alterar los resultados, esta peculiaridad hace que no sean elegibles para la investigación. No se usará muestra ni muestreo, se aplicará el censo, esto involucra a toda la población

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Para Baena (2017) la técnica constituye todos los pasos que colaboran al método a conseguir sus objetivos; en esta investigación se aplicó la técnica del censo, porque se aplicó a todos los integrantes de la población ya que el número es manejable y estuvo dentro de las posibilidades entrevistar a cada uno de ellos, para Smelser (2015) el censo poblacional es el estudio que utiliza a todos los elementos disponibles, de una determinada población delimitada previamente. La técnica que ayuda a definir la relación de las variables fue la encuesta, tal como indica. Según Palomino, Peña, Zevallos & Orizano (2019) la encuesta es el procedimiento mediante el cual el que investiga obtiene la información.

#### **Instrumento**

Según, Ñaupas & Valdivia (2018) indica que son herramientas por medio de las cuales se realiza la recolección de los datos y la información mediante el uso de preguntas o ítems que solicitan una respuesta. El instrumento utilizado fue el cuestionario estructurado tomando en cuenta el trabajo realizado en la operacionalización de las variables. Mismo que conto con toda la información disponible sobre las variables, dimensiones e indicadores, Clima Organizacional es la primera variable que cuenta con 20 ítems, distribuidos en tres dimensiones; la primera dimensión consta de 5 ítems, la segunda consta de 6 ítems, la tercera de 10 ítems. Se aplicará la siguiente escala de valorización: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre. Desempeño laboral es la siguiente variable que cuenta con 20 ítems, los mismos que se hallan distribuidos en tres dimensiones, la primera dimensión consta de 8 ítems, la segunda dimensión con 3 ítems y la tercera dimensión consta de 9 ítems. Se aplicará la siguiente escala de valorización: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.



## **Validez y Confiabilidad.**

### **Validez**

Según Arbaiza (2019) se puede considerar por valido los instrumentos cuando logra medir con total precisión el objeto de estudio para el que fue construido. Según Juarez, Hernandez & Tobon (2018) conceptualizan a la validez de contenidos como lo preciso y la calidad de los instrumentos de investigación

El cuestionario fue validado por el juicio de expertos especializados en la materia, se identificó a los especialistas conocedores de la temática, los mismos que indicaron su puntuación y valoración con respecto a los instrumentos que fueron construidos para el recojo de la investigación, teniendo siempre presente los objetivos planteados

Fueron tres los expertos profesionales que dieron su validez a los instrumentos de las dos variables tanto de Clima organizacional como de desempeño de los trabajadores. Para posteriormente ser aplicados a los 62 servidores públicos de las diferentes sub gerencias de la Municipalidad Distrital – Urubamba.

### **Confiabilidad**

Con respecto a la confiabilidad Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) indican que la confiabilidad es dar conformidad para poder llevar a cabo las entrevistas con el resultado previo de aprobación que nos brinda el alfa de Cronbach. El coeficiente de confiabilidad que utilizamos es el alfa de Cronbach, que nos indicó la estabilidad y la precisión de los resultados, además que nos indica lo importante que es una prueba o una escala y nos indica si estas están libres de errores causales.

Para llevar a cabo la prueba de confiabilidad se consideró a un grupo integrado por 15 trabajadores de las diferentes sub gerencias de la municipalidad distrital de Ollantaytambo. Que nos ayudó a definir el índice de fiabilidad de las variables tanto de la variable independiente Clima organizacional y de la variable dependiente desempeño Laboral, para este fin se consideró lo siguiente:

- Si con el alfa de Cronbach obtenemos un resultado mayor a 0.8, se puede afirmar que el instrumento es confiable.
- Si con el alfa de Cronbach obtenemos un resultado menor a 0.8, se puede afirmar que el instrumento no es confiable

Para hallar el alfa de Cronbach, se utilizó el programa estadístico SPSS 21 obtenido los siguientes resultados; Para la variable clima organizacional se obtuvo un alfa de Cronbach igual a 0.811 con un total de 20 items, para la variable Desempeño de los trabajadores el alfa de Cronbach fue igual a 0.819 con un total de 20 items. Como podemos ver el alfa de Cronbach en ambos casos logro un índice mayor a 0.8 lo que nos indica que es confiable para procesar los datos.

### **3.5. Procedimientos**

En la Investigación se realizó el acopio de datos con la aplicación de las encuestas y las entrevistas diseñadas y validadas previamente por parte del juicio de expertos quienes integran el Dr. Illa Sihuincha Godofredo, Dr. Flores Bolivar Luis Alberto y por el Mtro. Michael Ivan Mendieta Pérez. La aplicación de los instrumentos se realizó en coordinación y teniendo la autorización de los representantes de la Municipalidad Distrital, enviando previamente la documentación necesaria, solicitando la aplicación de las mismas. Una vez finalizada la compilación de datos se procedió a aplicar las herramientas pertinentes para realizar el proceso de análisis que corresponda, teniendo siempre presente la metodología asignada en nuestra investigación, también considerando los instrumentos estadísticos descriptivos e inferenciales. Utilizando una hoja de Excel se construyó una matriz de base de datos, la cual nos permitió construir tablas y

figuras para explicar mejor nuestros resultados, también se hizo uso del programa estadístico SPSS que nos ayudó a obtener los resultados estadísticos para enriquecer de mejor manera nuestros conocimientos con respecto a la correlación de las variables tanto de la independiente como de la dependiente.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Cuando culminó la recolección de toda la información se ingresaron los datos al programa estadístico SPSS 25 para comenzar a analizar toda la información una vez realizado ello, se empezaron a construir las tablas de frecuencia y figuras con sus respectivos datos, una vez hecho eso se realizó la contrastación de las hipótesis utilizando el coeficiente de Rho de Spearman para llegar a conocer el nivel de significancia.

El proceso de análisis se realizará en el siguiente orden:

Se empezó por analizar la estadística descriptiva de toda la información que consta en los cuestionarios, así como también cada una de las variables y sus dimensiones. Mostradas en tablas de frecuencia con sus respectivos gráficos para una mejor comprensión.

Como segundo paso hallamos el nivel de significancia para ello someteremos los datos a la prueba de correlación de Rho de Spearman, esto debido a que nuestros datos tienen una distribución normal, Cuando el programa nos muestre (\*) o (\*\*) nos está indicando que hay un nivel de significancia del 1% y/o 5% respectivamente.

Las preguntas se agruparon por dimensiones en sumas acumuladas, la variable independiente Clima Organizacional se repartirá de la siguiente manera: Dimensión 1 (Comportamientos) igual a la suma de las pregunta 1,2,3,4,5; Dimensión 2 (Estructura organizacional) igual a la suma de las preguntas 6,7,8,9,10; Dimensión 3 (Procesos organizacionales) igual a la suma de las preguntas 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20; para la variable dependiente

(Desempeño Laboral) se utilizara los mismos criterios, una vez realizado esto se someterá a las dimensiones al coeficiente de Rho de Spearman para conocer la correlación que guardan entre ellas

Por último, se hizo la suma acumulada con las variables, tanto con la variable independiente, Clima Organizacional, como con la dependiente, Desempeño Laboral, estas se replantearán con un nuevo nivel, 1 = Muy Malo, 2 = Malo, 3 = Regular, 4 = Bueno y 5 = Muy Bueno

### **3.7. Aspectos éticos**

Según, Abanto (2014) se deben considerar los aspectos éticos de acuerdo a la especialidad y la naturaleza de la investigación. La investigación ha sido realizada con datos verídicos tomados de los trabajadores que desempeñan sus labores en la Municipalidad Distrital, respetando a sus respuestas marcadas y agradeciéndoles al facilitarnos la información. Se ha tenido bastante meticulosidad con la información recopilada, para no agraviar a la institución, por el contrario, se pretende contribuir a la prosperidad de la misma. La investigación se realizó a su vez con honestidad y responsabilidad, dicha información conseguida mediante los instrumentos validados por los expertos que son ajenos a la investigación tendrá las siguientes características: Las encuestas fueron completamente anónimas y su contenido será utilizado solamente con el propósito de la investigación. Las encuestas fueron procesadas de manera correcta y sin alteración de los resultados.

## IV. RESULTADOS

### 1. Análisis descriptivo univariado

**Tabla 1**

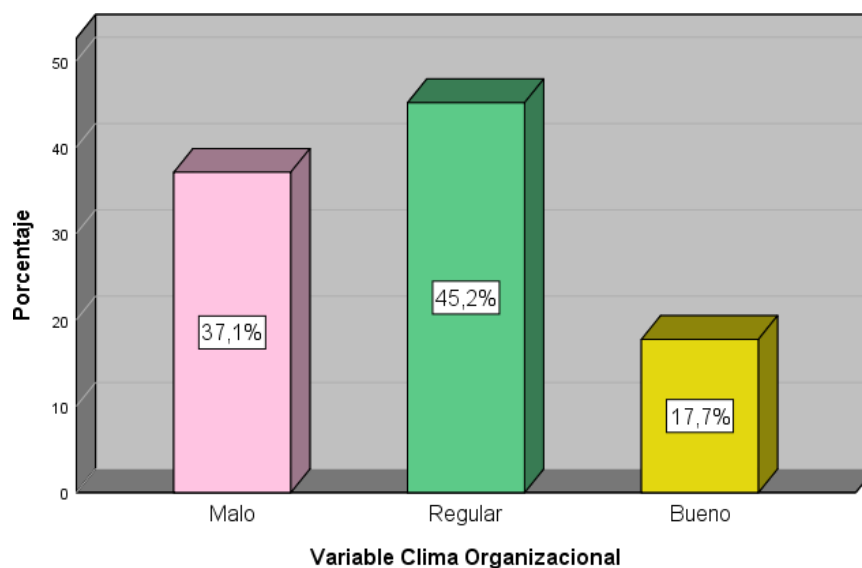
Frecuencia de la variable *Clima Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	23	37,1
	Regular	28	45,2
	Bueno	11	17,7
	Total	62	100,0

**Nota:** En la tabla 1 se observó que 28 encuestados indicaron que el clima organizacional es llevado de manera regular 23 encuestados señalaron que es malo, y los 11 restantes indican que el Clima organizacional en una municipalidad distrital – Urubamba es bueno.

**Figura 1**

Histograma de frecuencias de la variable *Clima Organizacional*



**Nota:** En la figura 1 se observó que del total de encuestados el 45.2% indicó que el Clima Organizacional influye de manera Regular en una Municipalidad Distrital, por otro lado, el 37.1% de los encuestados señaló que el Clima organizacional es malo en una municipalidad distrital, Finalmente el 17.7% manifestó que perciben que el clima organizacional afecta de buena manera en la Municipalidad Distrital.

**Tabla 2**

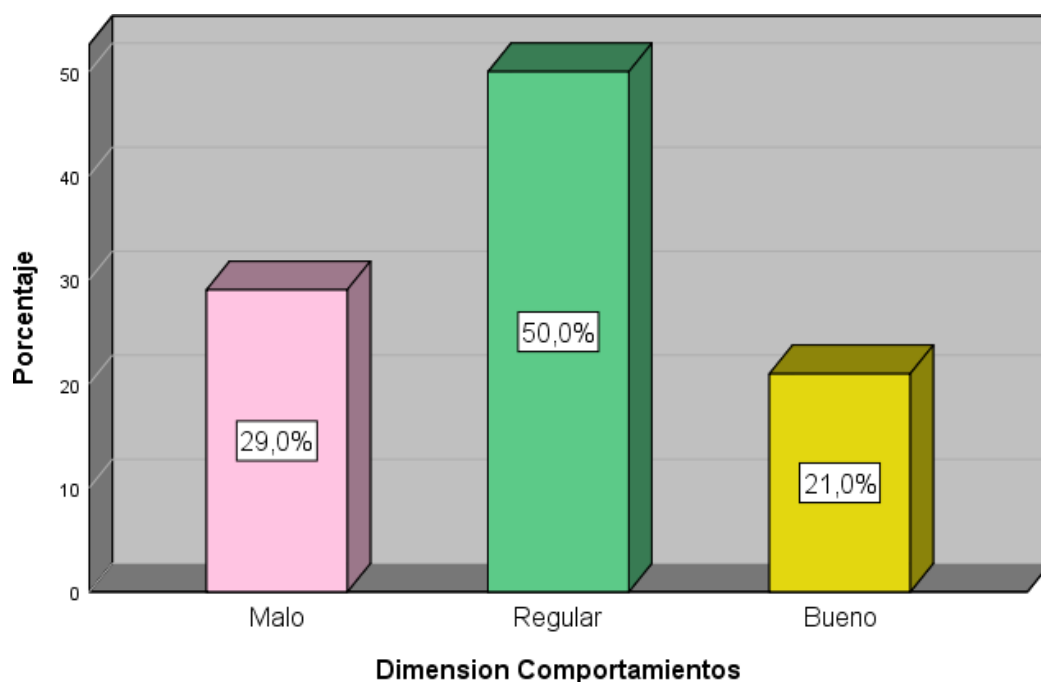
*Frecuencia de la dimensión Comportamientos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	18	29,0
	Regular	31	50,0
	Bueno	13	21,0
	Total	62	100,0

**Nota:** En la tabla 2 se observó que 31 encuestados señalan que los comportamientos en la institución son regulares, 18 encuestados indican que los comportamientos son malos, por último 13 encuestados indicaron que los comportamientos de una municipalidad distrital – Urubamba es bueno.

**Figura 2:**

*Histograma de frecuencias de la dimensión Comportamientos*



**Nota:** En la figura 2 se observó los porcentajes obtenidos por la dimensión Comportamientos, donde se identificó que el 50.0% de los encuestados indicaron que los comportamientos en una Municipalidad Distrital son regulares, el 29.0% indicó que es malo y el 21.0% de los encuestados restantes señaló que son buenos los comportamientos en una Municipalidad Distrital- Urubamba

**Tabla 3**

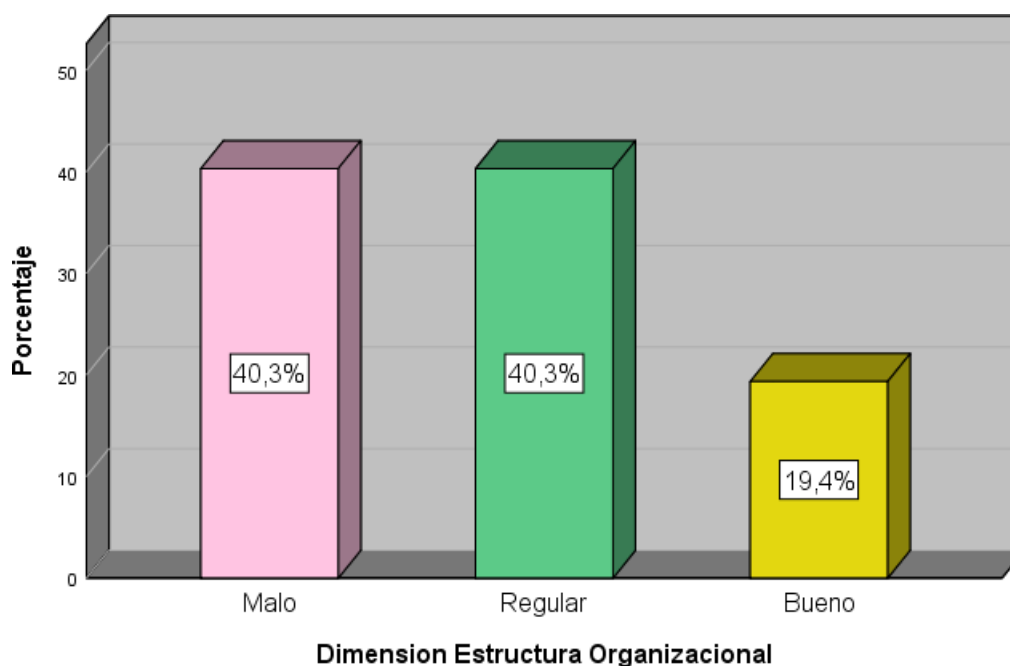
*Frecuencia de la dimensión Estructura Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	25	40,3
	Regular	25	40,3
	Bueno	12	19,4
Total		62	100,0

**Nota:** En la tabla 3 se observó que 25 de los encuestados señalaron que la dimensión estructura organizacional es regular, otros 25 encuestados señalaron que la estructura organizacional es mala, por último 12 encuestados indicaron que la estructura organizacional en una municipalidad distrital – Urubamba es buena.

**Figura 3:**

*Histograma de frecuencias de la dimensión Estructura Organizacional*



**Nota:** En la figura 3 se muestran los porcentajes obtenidos por la dimensión Estructura Organizacional, donde se observó que 40.3% de los encuestados indicaron que la estructura organizacional de una Municipalidad Distrital, es regular otro 40.3% señalaron que es Mala, por último, un 19.4% de los trabajadores consideraron que es Buena la estructura Organizacional dentro de una Municipalidad Distrital – Urubamba.

**Tabla 4**

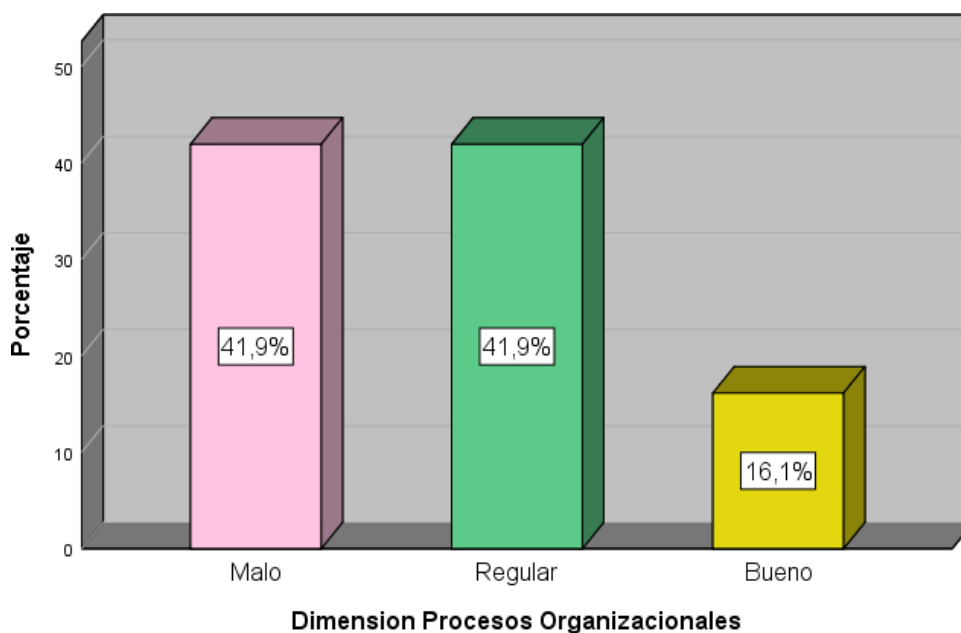
*Frecuencia de la dimensión Procesos Organizacionales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	26	41,9
	Regular	26	41,9
	Bueno	10	16,1
Total		62	100,0

**Nota:** En la tabla 4 se observo que 26 de los encuestados señalaron que la dimensión procesos organizacionales es regular otros 26 de los encuestados señalan los procesos organizacionales son malos, por ultimo 10 de los encuestados indicaron que los procesos organizacionales en una municipalidad distrital – Urubamba son buenos.

**Figura 4**

*Histograma de frecuencias de la dimensión Procesos Organizacionales*



**Nota:** En la figura 4 se muestran los porcentajes obtenidos por la dimensión por la dimensión Procesos Organizacionales, del total de encuestados el 41.9% indico que es regular la influencia de los procesos organizacionales en una Municipalidad Distrital, otro 41.9% señalo que es malo, por último, el 16.1% de los encuestados indicaron que son buenos los procesos organizacionales en una Municipalidad Distrital – Urubamba es bueno.



**Tabla 5**

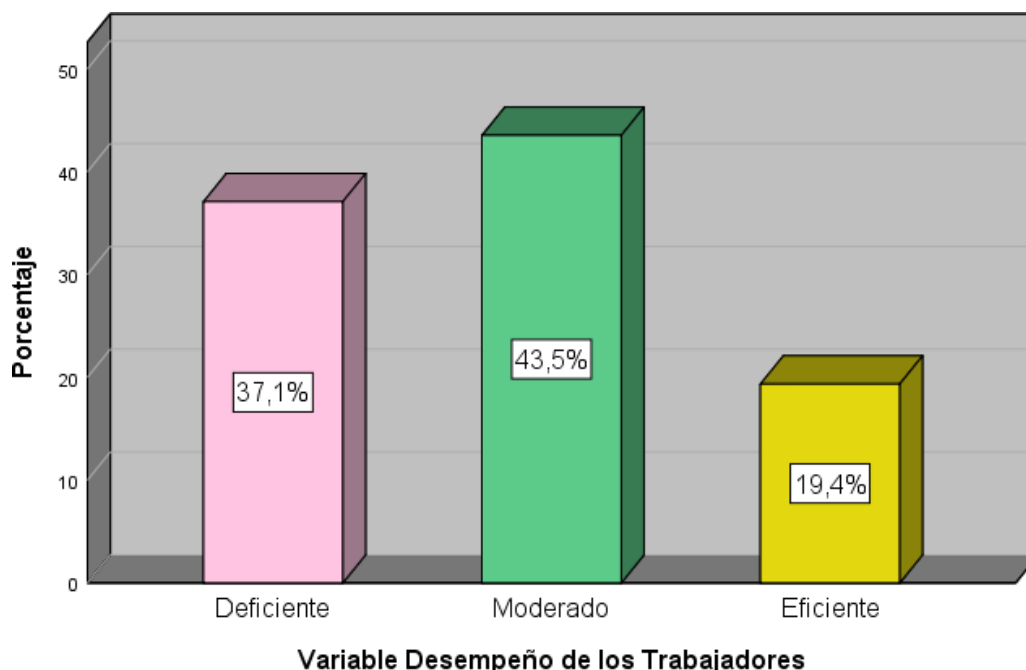
Frecuencia de la variable Desempeño de los Trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	23
	Moderado	27
	Eficiente	12
Total		62
		100,0

**Nota:** En la tabla 5 se observó que 27 de los encuestados señalaron que el desempeño de los trabajadores es moderado, 23 de los encuestados señalaron que el desempeño de los trabajadores es deficiente, por último 12 de los encuestados señalaron que el desempeño de los trabajadores de una municipalidad distrital – Urubamba es eficiente.

**Figura 5**

Histograma de frecuencias de la variable Desempeño de los Trabajadores



**Nota:** En la figura 5 se observó que del total de encuestados el 43.5% indicó que el Desempeño de los trabajadores influye de manera Moderada en una Municipalidad Distrital - Urubamba, por otro lado, el 37.1% de los encuestados señaló que el Desempeño de los Trabajadores es Deficiente en una Municipalidad Distrital, Finalmente el 19.4% manifestó que perciben que el Desempeño de los Trabajadores es eficiente en una Municipalidad Distrital.

## 2. Análisis Descriptivo bivariado

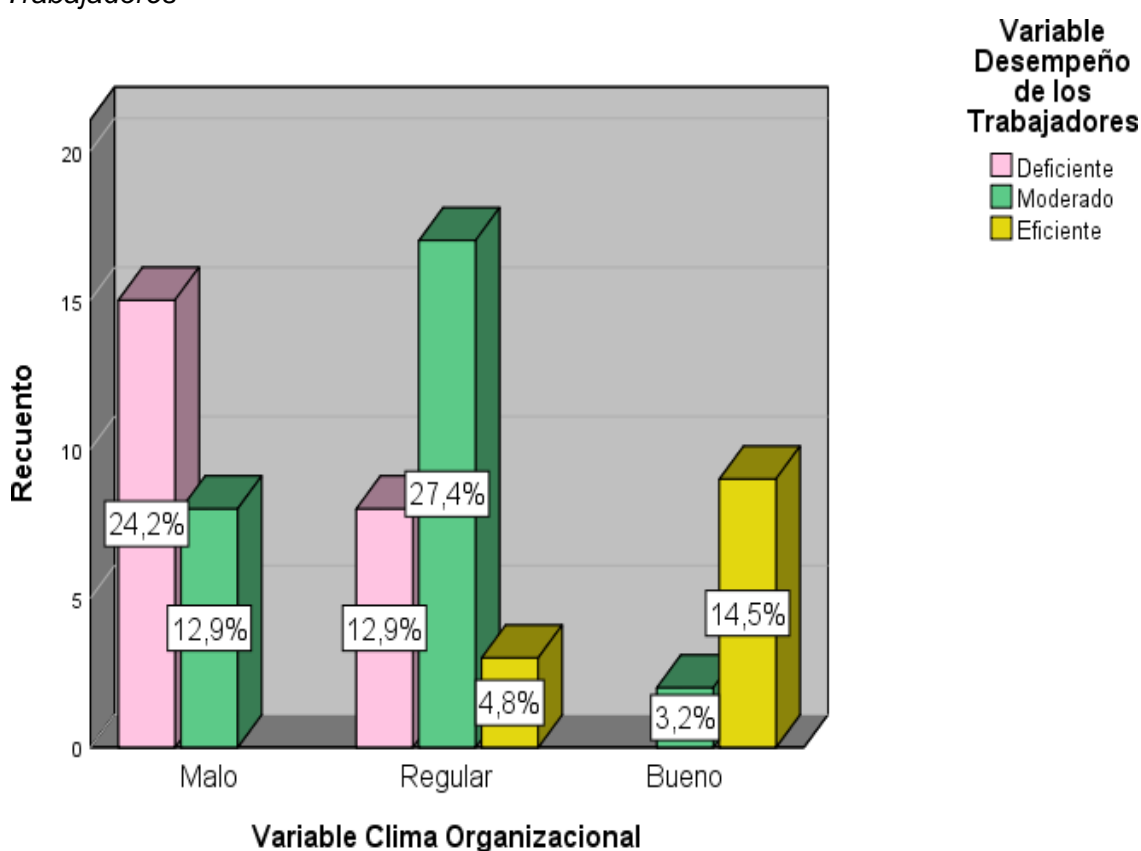
**Tabla 6**

*Cruce de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño de los Trabajadores*

		Desempeño de los Trabajadores			Total
		Deficiente	Moderado	Eficiente	
Clima	Malo	24,2%	12,9%		37,1%
Organiz	Regular	12,9%	27,4%	4,8%	45,2%
acional	Bueno		3,2%	14,5%	17,7%
Total		37,1%	43,5%	19,4%	100,0%

**Figura 6**

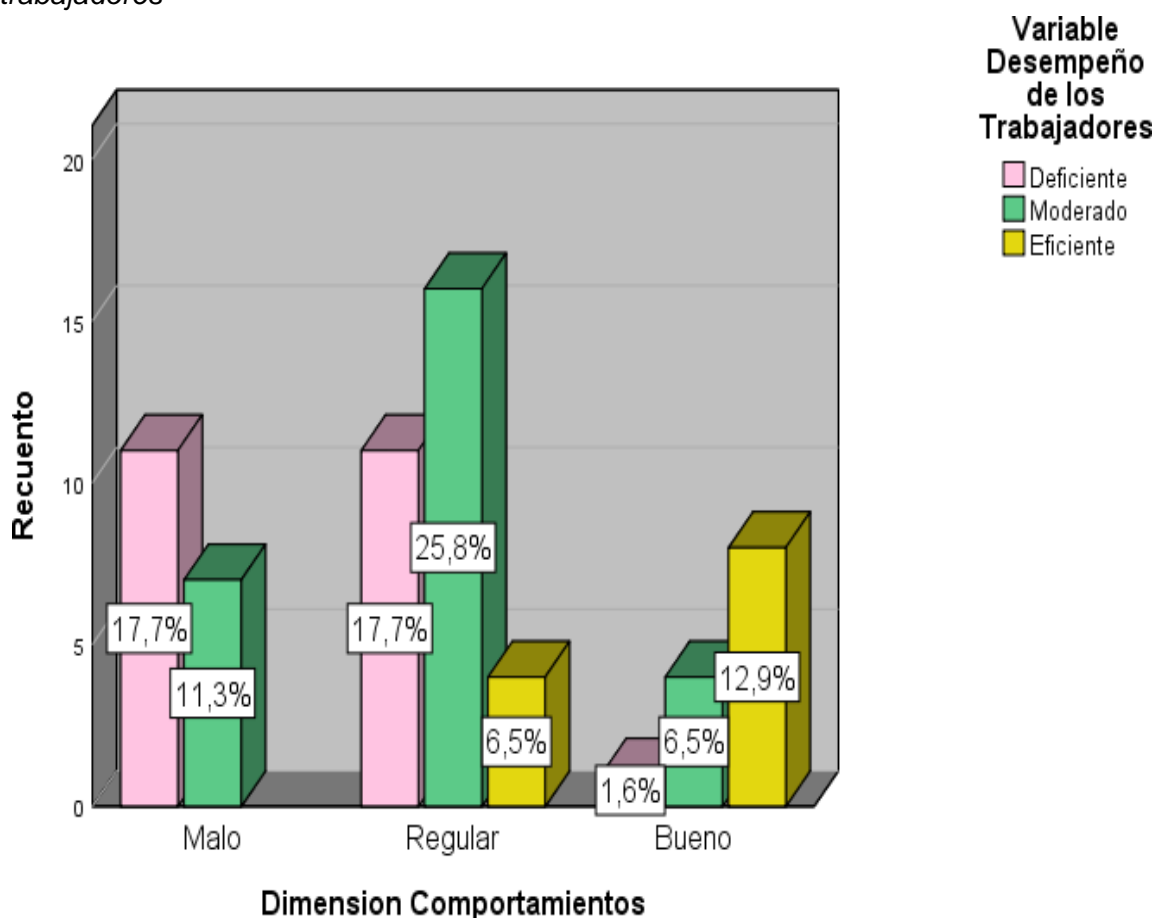
*Histograma del cruce de la variable Clima Organizacional y la Variable Desempeño de los Trabajadores*



**Nota:** De acuerdo a la tabla 6 y figura 6, del total de encuestados el 27.4% señalaron que al ser regular la variable clima organizacional el desempeño de los trabajadores resulta en un nivel moderado, el 24.2% indicaron que cuando el clima organizacional es malo el desempeño de los trabajadores es Deficiente, un 14.5% de los encuestados afirmaron que con un clima organizacional bueno el Desempeño de los trabajadores es más eficiente

**Tabla 7***Cruce de la dimensión comportamientos y la variable Desempeño de los trabajadores*

		Desempeño de los Trabajadores			Total
		Deficiente	Moderado	Eficiente	
Comportamientos	Malo	17,7%	11,3%		29,0%
	Regular	17,7%	25,8%	6,5%	50,0%
	Bueno	1,6%	6,5%	12,9%	21,0%
Total		37,1%	43,5%	19,4%	100,0%

**Figura 7:***Histograma del cruce de la Dimensión Comportamientos y la Variable Desempeño de los trabajadores*

**Nota:** En la tabla 7 y figura 7 podemos observar que el 25.8% de los encuestados señalaron que cuando los comportamientos son regulares el desempeño de los trabajadores tiene un nivel de moderado, un 17.7% indicaron que los comportamientos son malos por lo tanto el desempeño de los trabajadores es Deficiente, un 12.9% afirman que el comportamiento es Bueno cuando el desempeño de los trabajadores es eficiente

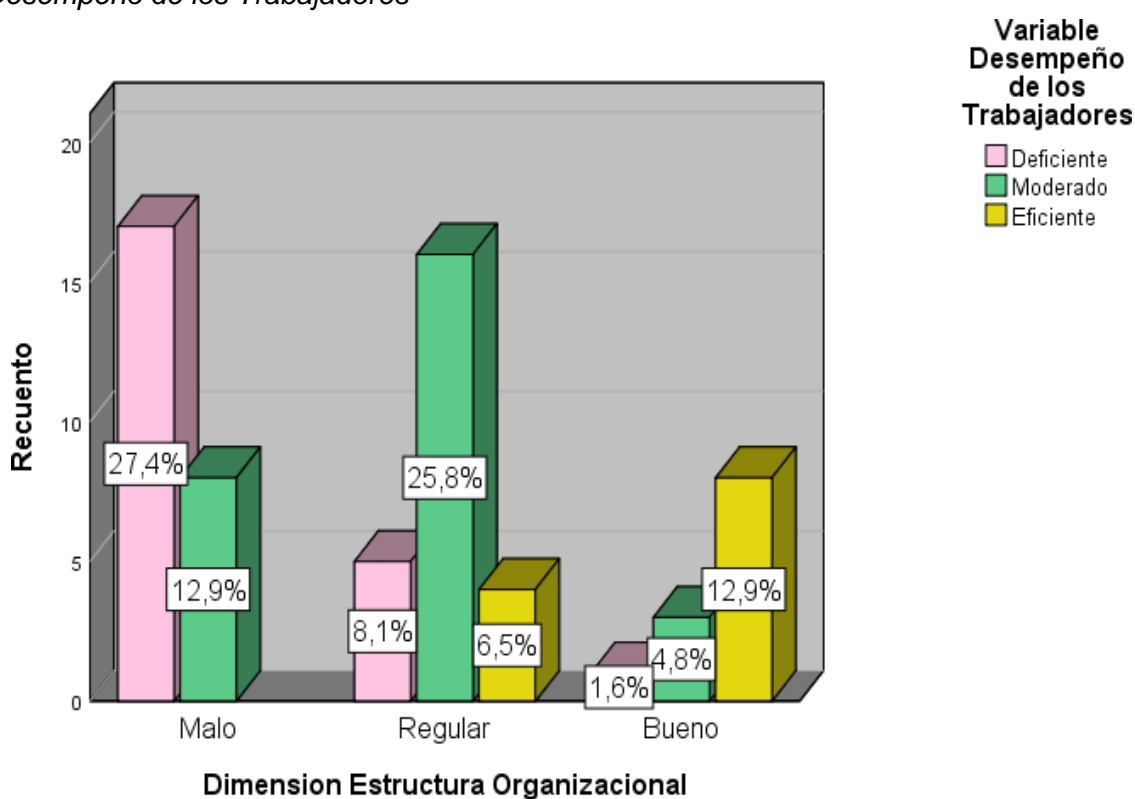
**Tabla 8**

*Cruce de la dimensión estructura organizacional y la variable Desempeño de los Trabajadores*

		Desempeño de los Trabajadores			Total
		Deficiente	Moderado	Eficiente	
Estructura organizacional	Malo	27,4%	12,9%		40,3%
	Regular	8,1%	25,8%	6,5%	40,3%
	Bueno	1,6%	4,8%	12,9%	19,4%
Total		37,1%	43,5%	19,4%	100,0%

**Figura 8**

*Histograma del cruce de la Dimensión Estructura Organizacional y la Variable Desempeño de los Trabajadores*



**Nota:** De acuerdo a la tabla 8 y figura 8, del total de encuestados el 25.8% señalaron que al ser regular la dimensión estructura organizacional el desempeño de los trabajadores resulta en un nivel moderado, el 27.4% indicaron que cuando la estructura organizacional es mala el desempeño de los trabajadores es Deficiente, un 12.9% de los encuestados afirmaron que con una estructura organizacional buenos el Desempeño de los trabajadores es más eficiente

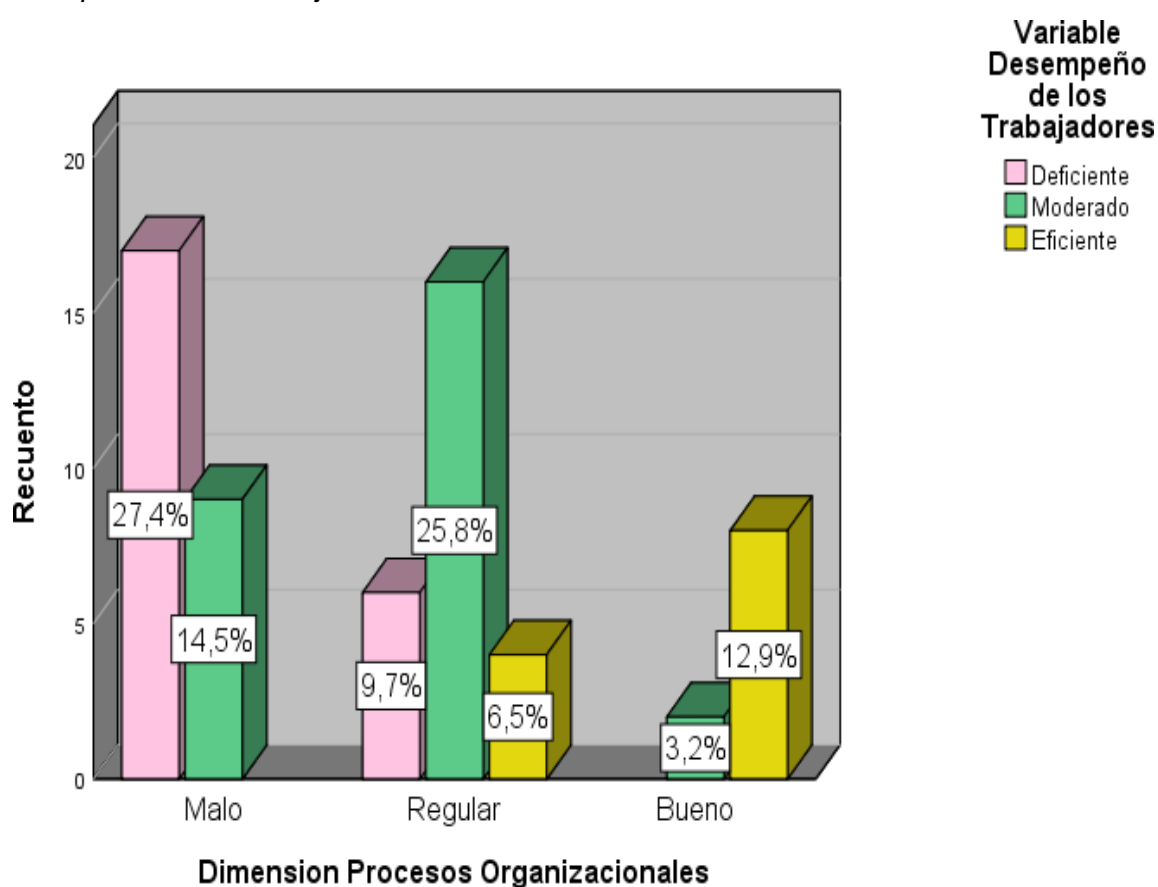
**Tabla 9**

*Cruce de la dimensión Procesos Organizacionales y la variable Desempeño de los Trabajadores*

		Desempeño de los Trabajadores			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Procesos	Malo	27,4%	14,5%		41,9%
Organiza cionales	Regular	9,7%	25,8%	6,5%	41,9%
	Bueno		3,2%	12,9%	16,1%
Total		37,1%	43,5%	19,4%	100,0%

**Figura 9**

*Histograma del cruce de la Dimensión Procesos Organizacionales y la Variable Desempeño de los Trabajadores*



**Nota:** En la tabla 9 y figura 9 podemos observar que el 25.8% de los encuestados señalaron que cuando los procesos organizacionales son regulares el desempeño de los trabajadores tiene un nivel de moderado, un 27.4% indicaron que los Procesos Organizacionales son malos por lo tanto el desempeño de los trabajadores es Deficiente, un 12.9% afirman que el comportamiento es Bueno cuando el desempeño de los trabajadores es eficiente

### 3. Análisis Inferencial bivariado

#### Prueba de Hipótesis General

##### Hipótesis Estadística

**H0:** El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital – Urubamba.

**Ha:** El clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital – Urubamba.

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis general*

<b>Correlación: Clima Organizacional – Desempeño de los Trabajadores</b>					
			Clima Organizacional	Desempeño de los Trabajadores	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,756**	
		Sig. (bilateral)		,000	
			N	62	62
	Desempeño de los Trabajadores	Coeficiente de correlación	,756**	1,000	
Sig. (bilateral)		,000			
		N	62	62	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

**Nota:** se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.000 este es menor a 0.05 lo que nos lleva a concluir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, misma que nos indica que existe un nivel de influencia significativa entre las variables clima organizacional y variable desempeño de los trabajadores además el resultado del estadígrafo de Rho de Spearman es igual a 0.756 esto nos indica que existe un nivel de correlación positivo muy fuerte entre ambas variables tanto con la independiente como la dependiente.

## Prueba de Hipótesis específica 1

### Hipótesis Estadística

**H0:** Los comportamientos no influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital – Urubamba.

**Ha:** Los comportamientos influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital – Urubamba.

**Tabla 11**

*Prueba de hipótesis específica 1*

#### **Correlación: Comportamientos – Desempeño de los Trabajadores**

		Comportamientos	Desempeño de los Trabajadores
Rho de Spearman	Comportamientos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,551** ,000 62
	Desempeño de los Trabajadores	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,551** ,000 62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

**Nota:** Se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.000 este es menor a 0.05 lo que nos lleva a concluir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, misma que nos indica que existe un nivel de influencia significativa entre la dimensión 1 Comportamientos y la variable desempeño de los trabajadores además el resultado del estadígrafo de Rho de Spearman es igual a 0.551 esto nos indica que existe un nivel de correlación positivo considerable entre ambas, la dimensión 1 y la variable dependiente..

## Prueba de Hipótesis específica 2

### Hipótesis Estadística

**H0:** La estructura organizacional no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital – Urubamba.

**Ha:** La estructura organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital – Urubamba.

**Tabla 12**

*Prueba de Hipótesis específica 2*

#### **Correlación: Estructura Organizacional – Desempeño de los trabajadores**

			<u>Estructura Organizacional</u>	<u>Desempeño de los Trabajadores</u>
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	62	62
	Desempeño de los Trabajadores	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	62	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

**Nota:** Se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.000 este es menor a 0.05 lo que nos lleva a concluir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, misma que nos indica que existe un nivel de influencia significativa entre la dimensión 2 Estructura Organizacional y la variable desempeño de los trabajadores además el resultado del estadígrafo de Rho de Spearman es igual a 0.743 esto nos indica que existe un nivel de correlación positivo considerable entre ambas, la dimensión 2 y la variable dependiente..



### Prueba de Hipótesis específica 3

#### Hipótesis Estadística

**H0:** Los procesos organizacionales no influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital – Urubamba.

**Ha:** Los procesos organizacionales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital – Urubamba.

**Tabla 13**

*Prueba de Hipótesis específica 3*

#### **Correlación: Procesos Organizacionales – Desempeño de los trabajadores**

		Procesos Organizacionales	Desempeño de los Trabajadores
Rho de Spearman	Procesos Organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,772**
		N	,000
	Desempeño de los Trabajadores	Coeficiente de correlación	62
		Sig. (bilateral)	,772**
		N	,000
		62	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

**Nota:** Se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.000 este es menor a 0.05 lo que nos lleva a concluir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, misma que nos indica que existe un nivel de influencia significativa entre la dimensión 3 Procesos Organizacionales y la variable desempeño de los trabajadores además el resultado del estadígrafo de Rho de Spearman es igual a 0.772 esto nos indica que existe un nivel de correlación positivo muy fuerte entre ambas, la dimensión 3 y la variable dependiente..

## V. DISCUSIÓN

La Institución en estudio nos presentó la oportunidad de analizar y poder discutir los resultados obtenidos, se planteó como objetivo principal determinar la relación que existe entre la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital-Urubamba. Con el fin de hallar resultados y generar discusión se utilizaron bases teóricas referenciadas correctamente, de la misma manera se plantearon los objetivos específicos para conocer el grado de relación que existe entre la dimensión comportamientos y la variables desempeño de los trabajadores, identificar el grado de relación entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño de los trabajadores y por ultimo identificar el grado de relación que existe entre la dimensión procesos organizacionales y la variable desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital – Urubamba. Para la comprobación de los resultados y posteriormente la discusión se realizó la comparación de las hipótesis establecidas en esta investigación con los antecedentes previamente mencionados en el marco teórico.

Los resultados obtenidos en la estadística descriptiva permiten afirmar que en la variable clima organizacional de los 62 encuestados el 37.1% indicaron que es malo, mientras que el 45.2% indico que es regular y el 17.7% indico que es bueno, de la misma manera la variable desempeño de los trabajadores alcanzo el nivel de Deficiente con un 37.1% de los encuestados, un 43.5% lo ponen en un grado moderado y el 19.4% de los encuestados consideran que esta en un nivel Eficiente. En los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlación entre estas dos variables de 0.756 con el estadígrafo de Rho de Spearman y un sig. (Bilateral) igual a 0.000, tomando en cuenta estos resultados se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe una correlación positiva, muy fuerte, entre la variable Clima Organizacional y el desempeño de los trabajadores.

Esta correlación se sustenta en las teorías de Herrera (2014) que nos menciona que el clima organizacional se origina de la propuesta administrativa que

otorga importancia fundamental al factor humano en una determinada situación, la relación que mantienen los trabajadores hacia la organización se ven afectadas o son influenciadas por las estructuras formales y las relaciones interpersonales e intergrupales. Por otro lado Chirinos, Meriño & Martínez (2018) mencionan lo importante que es determinar el clima laboral, se debe tener siempre en cuenta como el personal percibe a los altos mandos y todo el entorno que lo rodea, el estudio del clima organizacional puede describir cada uno de estos lugares, ya que este es el factor que ejerce mayor influencia en la productividad y el desempeño de los empleados, así como también en la calidad de producto y o los servicios que brinda la empresa.

Así mismo Marchant (2015) nos explica que mientras que los empleados tengan una mejor perspectiva del clima organizacional de su institución, mucho mayor será el índice de productividad que tiene el personal hacia su institución, mientras que la perspectiva del clima organizacional sea poco satisfactoria, los porcentajes de productividad de los empleados hacia la institución empezaran a decaer. En este punto Moreno & Wong (2018) realizan un análisis sobre estas variables en el ámbito de las instituciones públicas que es muy importante conocer para la investigación que se está realizando, Moreno & Wong indican que la mayoría de entidades públicas impera un clima organizacional deficiente muy diferente al de las entidades privadas, es muy fácil encontrar entidades en las que los climas laborales no cumplen con las condiciones necesarias para que el empleado desarrolle sus capacidades laborales. Jara, Alberca & Medina (2018), en un análisis también del sector público refuerzan esta relación y nos dejan un concepto muy útil, el sistema y el entorno determinan los aspectos en los que se desenvuelve un funcionario público. Llevar a cabo determinadas tareas y labores en condiciones que no son las más adecuadas afecta de manera negativa la eficiencia y la eficacia de los procesos administrativos.

En los estudios cuantitativos que tenemos como antecedentes en esta investigación, la tesis de Mena (2019) realizan un estudio de unas variables muy similares, obteniendo un coeficiente de relación de Rho de Spearman de 0.687 con un sig. (Bilateral) igual a 0.001 cuyo resultado es parecido al hallado en la

investigación, respaldando los resultados ya obtenidos, en el estudio de Mena Cussi se llegó a la conclusión de que un clima organizacional percibido como poco propicio para desarrollarse laboralmente y sobre todo que no es proporcionado por la entidad genera un bajo rendimiento en el personal. También Brasales & Córdova (2021) en su tesis analizan el clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal, lo interesante de esta investigación es que utilizan instrumentos de medida que ya fueron diseñados previamente por el ministerio del trabajo y el ministerio de la educación de Ecuador, en este estudio se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.412 se halló correlación positiva entre las variables demostrando una vez más que a mayor clima laboral mejora el desempeño de los involucrados en la investigación esta investigación nos aporta una idea muy importante a tomar en cuenta, medir la variable clima organizacional y desempeño laboral está basado en la percepción de cada individuo, por ello puede variar entre lo que percibe cada individuo y cada uno de los demás sobre el mismo aspecto y en determinado espacio – tiempo.

Silva (2015) Realiza una tesis muy similar a nuestro estudio con respecto a los resultados descriptivos hallados en esta el clima organizacional alcanza los niveles de Bueno un 32%, regular 37% y Malo 30%, con respecto al desempeño laboral los niveles alcanzados fueron de Bueno 30%, Regular 34% y Malo 36% el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.794 indicándonos una correlación fuerte alta, esta investigación se sustentó en las teorías de Marchant (2015) que nos indica que cuanto más satisfactorio es la percepción que maneja una persona sobre el clima organizacional de su centro laboral, mucho mayor será el comportamiento funcional que cada uno de ellos muestra hacia su institución, por el contrario mientras menos satisfacción sientan hacia el clima organizacional, definitivamente el comportamiento funcional hacia la institución será mucho menor, todos los esfuerzos que realiza la empresa por mejorar el clima organizacional debe ir de la mano de las percepciones que maneja cada uno de sus empleados, Estas mejoras serán como un antecedente para ir mejorando el comportamiento de todo el personal de la empresa

Con Respecto a la Hipótesis Especifica 1 se realizó el análisis para conocer si existía relación significativa entre la dimensión Comportamientos y la variable Desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital – Urubamba, 2021. Los resultados en la estadística descriptiva aplicada a todos los funcionarios de la Municipalidad Distrital, el 17.7% de los encuestados señalan que es malo el comportamiento con respecto al desempeño de los trabajadores, el 50% señala que los comportamientos afectan de manera regular al desempeño de los trabajadores de la municipalidad Distrital, por otro lado un 12.9% indica que los comportamientos afectan de manera buena al desempeño de los trabajadores de la municipalidad, con respecto a los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.551 con un nivel de significancia de 0.000 entre la dimensión comportamientos y la variable Desempeño de los trabajadores, por ello se rechazó la hipótesis nula y aceptamos que existe una relación entre la dimensión 1 de estudio y la variable observada.

Con respecto a la Hipótesis especifica 2 se realizó el respectivo análisis para conocer si existía una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño de los trabajadores de una municipalidad Distrital – Urubamba 2021. Los resultados en la estadística descriptiva aplicada a todos los funcionarios de la municipalidad Distrital, el 27.4% de los encuestados señalan que la estructura organizacional es mala para Desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital, un 25.8% señala que los estructura organizacional afectan de manera regular al desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital, por otro lado el 12.9% indica que la estructura organizacional afecta de buena manera al desempeño de los trabajadores. Con respecto a los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.743 con un nivel de significancia de 0.000 entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño de los trabajadores, por ello se rechazó la hipótesis nula y aceptamos que existe una relación entre la dimensión 2 y la variable observada, en este punto se consideró importante analizar la perspectiva media ya que este mide el comportamiento de los grupos y de los equipos de la organización, como menciona (Terravecchia, 2017), la perspectiva media es respeto que se da dentro del equipo y como todos deben ser tratados de

la misma manera, el respeto se refleja en como cada uno se trata y el trato que brinda a todo el equipo de trabajo, además Lemoine (2019) indica que una característica de la perspectiva media es que ayuda a tener datos más precisos pues se apoya en el estudio de los antecedentes para mejorar a futuro.

Con respecto a la Hipótesis específica 3 se realizó el respectivo análisis para conocer si existía una relación significativa entre la dimensión procesos organizacionales y la variable desempeño de los trabajadores de una municipalidad Distrital – Urubamba 2021. Los resultados en la estadística descriptiva aplicada a todos los funcionarios de la municipalidad distrital, el 27.4% de los encuestados señalan que los procesos organizacionales es malo para el Desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital, un 25.8% señala que los procesos organizacionales afectan de manera regular al desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital, por otro lado el 12.9% indica que los procesos organizacionales afectan de buena manera al desempeño de los trabajadores. Con respecto a los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.772 con un nivel de significancia de 0.000 entre la dimensión Procesos Organizacionales y la variable desempeño de los trabajadores, por ello se rechazó la hipótesis nula y aceptamos que existe una relación entre la dimensión 3 y la variable observada.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero.** Con respecto a los resultados de la estadística descriptiva univariada de la hipótesis general, donde se observa la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital - Urubamba, se muestra que el 37.1% indica que el clima organizacional afecta a un nivel malo, un 45.2% de los encuestados menciona que el clima organizacional afecta de manera regular y el 17.7% señalan que el clima organizacional afecta de manera buena. Con respecto a los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman igual a 0.756 con un nivel de significancia de 0.000 de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables de estudio observadas clima organizacional y desempeño de los trabajadores. Los resultados cuantitativos justifican la existencia de la relación entre la variable clima organizacional y el desempeño de los trabajadores esto debido a que en un ambiente adecuado para el trabajo sumado al buen trato que existe entre los trabajadores de la municipalidad, definirá un mayor desempeño en las labores de los funcionarios de una Municipalidad Distrital, por otro lado también si existe un clima caótico y una mala relación entre los compañeros de trabajo, el desempeño laboral del personal obtendrá niveles mínimos, se obtuvieron estas conclusiones debido a que el personal encuestado pertenece a las oficinas de la municipalidad son ellos los que manifiestan que en su institución se maneja un clima organizacional regular y el desempeño de los trabajadores es moderado.

**Segundo.** Con respecto a los resultados de la estadística descriptiva univariada de la hipótesis específica 1, se observa la relación entre la dimensión comportamientos y la variable desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital se muestra que el

29% de los encuestados señalan los comportamientos afectan a un nivel malo, el 50% de los encuestados señalan que los comportamientos afectan de manera regular y un 21% indican que los comportamientos afectan a un nivel bueno. Con respecto a los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman igual a 0.551 con un nivel de significancia de 0.000 de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre dimensión 1 Comportamientos y la variable en estudio observada desempeño de los trabajadores. Los resultados cuantitativos justifican la existencia de la relación entre la dimensión comportamientos y la variable Desempeño de los trabajadores, esto debido a que podemos observar que un buen comportamiento tanto del individuo como de los que lo rodean va a influir directamente en el desempeño de sus labores ya sea brindando ayuda mutua para lograr un objetivo en común o para apoyarse en momentos de crisis laboral.

**Tercero.** Con respecto a los resultados de la estadística descriptiva univariada de la hipótesis específica 2, se observa la relación entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital se muestra que el 40.3% de los encuestados señalan la estructura organizacional afecta a un nivel malo, el 40.3% de los encuestados señalan que la estructura organizacional afecta de manera regular y un 19.4% indican que la estructura organizacional afecta a un nivel bueno. Con respecto a los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman igual a 0.743 con un nivel de significancia de 0.000 de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre dimensión 2 estructura organizacional y la variable en estudio observada desempeño de los trabajadores. Los resultados cuantitativos justifican la existencia de la relación entre la dimensión estructura organizacional y la variable



Desempeño de los trabajadores, esto debido a que los altos rangos dentro de la estructura organizacional deben asumir un liderazgo ejemplar e influir en sus subordinados de tal manera que la confianza generada logre una comunicación fluida para lograr mejores resultados y también conocer de primera mano las necesidades del personal para poder superarlas a brevedad posible.

**Cuarto.** Con respecto a los resultados de la estadística descriptiva univariada de la hipótesis específica 3, se observa la relación entre la dimensión procesos organizacionales y la variable desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Distrital se muestra que el 41.9% de los encuestados señalan la los procesos organizacionales afecta a un nivel malo, el 41.9% de los encuestados señalan que los procesos organizacionales afectan de manera regular y un 16.1% indican que los procesos organizacionales afectan a un nivel bueno. Con respecto a los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente correlacional de Rho de Spearman igual a 0.772 con un nivel de significancia de 0.000 de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre dimensión 3 procesos organizacionales y la variable en estudio observada desempeño de los trabajadores. Los resultados cuantitativos justifican la existencia de la relación entre la dimensión procesos organizacionales y la variable Desempeño de los trabajadores, esto debido a que manejar unos procesos organizacionales adecuados para la institución ayuda a que los trabajadores conozcan el correcto funcionamiento de la organización esto ayuda a que los trabajadores se desenvuelvan de mejor manera y genera confianza en ellos a la hora de realizar sus tareas laborales.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Con respecto al clima organizacional y desempeño laboral se recomienda poner más atención en el ambiente de trabajo de cada uno de los funcionarios tiene a su disposición y posteriormente buscar propuestas para brindar un espacio agradable, iniciar campañas en las que se busque que el personal se sienta identificado con la institución, escuchar al personal atentamente ya que sus quejas pueden ser la gran oportunidad para aprender y mejorar como organización.
- Segundo.** Con respecto a los comportamientos en la municipalidad se recomienda organizar talleres de motivación en los que participe todo el personal para fortalecer los lazos entre los compañeros de trabajo, proponer métodos mediante los cuales se pueda reconocer y premiar el trabajo individual de los funcionarios, el logro de objetivos debe ser celebrado con los trabajadores y con todos los involucrados en el logro del mismo.
- Tercero.** Con respecto a la estructura organizacional se recomienda que las personas encargadas de la toma de decisiones se preocupen por brindar a sus subordinados espacios adecuados para realizar sus tareas asignadas, de la misma manera también se recomienda trabajar el tema de liderazgo para poder tener una comunicación mas fluida con el personal, brindar al personal de los materiales necesarios para lograr sus objetivos laborales.
- Cuarto.** Con respecto a los procesos organizacionales se recomienda programar evaluaciones periódicas donde se pueda calificar el desempeño del trabajador, pero también se le pueda escuchar, buscar la manera de apoyar al personal para que pueda capacitarse de esta manera lograr un mejor desempeño dentro de la institución, fomentar el uso de espacios de comunicación con total libertad y sobre todo involucrar a todo el personal en el aporte de ideas.

## Referencias

- Alvarez, I. (2021). *Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020*. Cusco: Universidad Cesar Vallejo.
- Antunez, Y. (2015). *Liderazgo en la gestion publica*. Mexico: Trillas.
- Arbaiza, A. (2019). *Arbaiza, A. (2019). Lucas-Alba (2012) A variable message signs harmonisation. Principles of VMS design deployment guideline*. Czech Republic: Rrno.
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Mexico: Revista Alergia Mexico.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Grupo Editoria Patria.
- Bertalanffy, L. (2016). *General theory of the systems*. Mexico: Cultura Economica.
- Brasales, P., & Cordova, V. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.
- Bustamante, M., Grandon, M., & Lapo, M. (2015). *Caracterizacion del clima laboral organizacional en Hospitales de Alta complejidad*. Chile: Estudios Gerenciales.
- Caldas, A. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de*. Lambayeque: Señor de Sipan.
- Camacho, J. (2017). *La Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores del órgano de Asesoramiento de la Municipalidad Provincial de Tambopata Dpto. de Madre de Dios - 2016*. Madre de Dios: Universidad Cesar Vallejo.
- Casa Carrasco, M. (2016). *Gestion por comptencias y el desempeño laboral*. Peru: Jose Maria Arguedas.

- chango, M., & Zambrano, I. (2018). *Las curvas del aprendizaje*. Ecuador: ESPE.
- Chiang, M. (2013). *Relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chirinos Araque, Y., Meriño Cordoba, V., & Martinez de Meriño, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. Colombia: Revista EAN.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnologia. (2019). *Programa Nacional de Incentivo a los Investigadores*. Asuncion: Gobierno Nacional.
- Diaz, V. (2017). *Metodologia de la Investigacion Cientifica y Bioestadistica*. Santiago de Chile: RIL.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigacion (6° Ed.)*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Herrera, P. (2014). *Gestion Estrategica Organizacional*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Huamani Rios, R., & Varas Rodriguez, D. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad*. La libertad: Universidad Privada Leonardo Da Vinci.
- Hurtado, L., & Toro, J. (2017). *Paradigmas y Metodos de Investigacion en Tiempos de Cambios*. Caracas: CEC S.A.
- Jara, A., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Human talent management as a factor for improving public management and job performance*. Caracas: Revista Venezolana de Gerencia.
- Juarez Hernandez, L., & Tobon, S. (2018). *Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación*. España: CITED.

- Kalhor, M., Jhatial, A., & Khokhar, S. (2017). *Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance: Study of Bank Officers*. Chicago: Research Gate.
- Knigh , R. (2019). *How to Motivate Your Team During Crunch Time*. Boston: Harvard Business.
- Lemoine, N. P. (2019). *Moving beyond noninformative priors: why and how to choose weakly informative priors in Bayesian analyses*. Oikos.
- Litwin, G., & Stringer, R. (2017). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research. Boston: Harvard University.
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). *Labor performance in public and private organizations*. Revista Pakamuros.
- Lorna Hordos, L. (2018). *What is the Definition of Job Performance?* chicago: bizfluent.
- Marchant, L. (2015). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Viña del mar - Chile.
- Mena Cussi, L. B. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública de el Alto*. La paz - Bolivia: Universidad Mayor de San Andres.
- Moreno, M., & Wong, H. (2018). *Relationship of managerial skills and job satisfaction in the company chicken king*. Trujillo: Cuaderno Latinoamericanos de Administracion.
- Ñaupas Paitan, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota: Ediciones U.
- Pacheco , J. (2018). *La motivacion laboral en las empresas de de fabricacion*. Mexico: Pearson Educacion.

- Palomino Orizano, J., Peña Corahua, J., Zevallos Ypanaque, G., & Orizano Quedo, L. (2019). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima: San Marcos.
- Paredes, P. N., & Muchotrigo, M. P. (2017). *Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación*. Lima: Ciencias Psicológicas.
- Pastor Guillen, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*. Lima: San Ignacion de Loyola.
- Quicaño, E. (2021). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del comedor universitario de la UNSA Arequipa 2020*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Quintero, N., & Africano, N. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Ramirez, R., Ruiz, C., Gonzales, J., & Teran, N. (2021). *Clima organizacional en los gobiernos locales*. Ciudad de Mexico: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria.
- Ramos, V., & Tejeda, E. (2017). *Study of the Relationship between Culture, Climate and Labour Force in Ecuador*. Acción psicológica.
- Reale, G., & Antiseri, D. (2015). *POSITIVISMO: Historia del pensamiento científico y filosófico*. Milan: HERDER.
- Sanchez, J. (2021). *Control de Gestión del Desempeño de los Recursos Humanos*. Santiago de Chile: Informe Académico.
- Sierra, G. (2016). *Liderazgo Educativo en el siglo XXI*. Guadalajara: Revista EAN.
- Silva, E. (2015). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales; durante el primer semestre del año 2015*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.

Smelser, N. (2015). *Statistical Systems: Censuses of Population*. Canada: ScienceDirect.

Terravecchia, G. P. (2017). *Social Stances and Rational Decision Making. A Phenomenology of Social Stances*. *Rivista Di Filosofia*.

Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente Organizacional*. Mexico: El manual moderno S.A.

Zavaleta , J. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo Cusco, 2017*. Cusco: Universidad San Antonio Abad del Cusco.

## **ANEXOS**



## Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Cuadro de operacionalización de la variable clima organizacional

Variable en estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Clima Organizacional	Definición conceptual: Según (Litwin & Stringer, 2017) “Es la suma de las particularidades del entorno observadas, inmediata o indirectamente por los empleados, las cuales repercuten en su comportamiento y motivación; es decir, explican las conductas de los individuos que trabajan en una entidad”	Es una variable de naturaleza cualitativa que se operacionaliza en sus dimensiones: Comportamientos, Estructura Organizacional y Procesos organizacionales y mediante sus indicadores Aspectos individuales, Grupos e Inter-grupos, Microperspectiva, Perspectiva Intermedia, Macroperspectiva, Evaluaciones de rendimiento, Sistema de remuneración, Toma de decisiones y Comunicación.	Comportamientos	- Aspectos individuales.	1	Ordinal Escala Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. a veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				- Grupos e Inter grupos.	2	
				- Motivación	3, 4	
				- Liderazgo	5	
			Estructura organizacional	- Macroperspectiva	6	
				- Perspectiva Intermedia	7, 8, 9	
			Procesos Organizacionales	- Macroperspectiva.	10, 11	
				- Evaluación del rendimiento	12	
				- Sistema de remuneración	13, 14	
				- Comunicación	15,16,17,18	
				- Toma de decisiones	19,20	

Cuadro de operacionalización de la variable desempeño de los trabajadores

Variable en estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Desempeño de los trabajadores	(Pastor Guillen, 2018), define el desempeño laboral como aquellas capacidades que muestra una persona, equipo u organización y los procesos que se usan para alcanzar los objetivos o metas previamente propuestas que generan resultados positivos en la organización y que para poder ser medido tiene que ser evaluado de manera constante	Es una variable de naturaleza cuantitativa que se operacionaliza en sus dimensiones: Productividad, eficacia y eficiencia y mediante sus indicadores Eficiencia del trabajador, Eficacia del trabajador, Metas logradas, logro de tareas asignadas, personal responsable, conocimientos técnicos.	Productividad	- Eficiencia del trabajador	21,22	Ordinal Escala Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. a veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				- Eficacia del trabajador	23,24,25	
				- Cumplimiento de las metas	26,27,28	
			Eficacia	- Objetivos logrados	29	
				- Cumplimiento de las tareas asignadas	30	
				- Conocimiento dentro del puesto de trabajo	31	
Eficiencia	- Responsabilidad del personal	32, 33				
	- Nivel de conocimiento	34,35,36,37				
	- Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	38,39,40				

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



### Instrumento de Recolección de datos

#### CUESTIONARIO BASADO EN CLIMA ORGANIZACIONAL

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto, conteste todas las preguntas no hay respuestas buenas ni malas.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	<b>DIMENSIÓN 1: Comportamientos</b>					
1	¿Usted Considera que el rendimiento individual es óptimo para las diversas situaciones y tareas en el trabajo?					
2	¿Usted considera que existe una estructura jerárquica adecuada?					
3	¿Le brindan actividades relacionadas a la motivación?					
4	¿Se siente motivado por los resultados que logra en su trabajo?					
5	¿Usted considera que existe un buen liderazgo en su centro de trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional</b>					
6	¿Usted pone en práctica los objetivos y políticas institucionales de toda la municipalidad?					
7	¿Considera que tiene un espacio físico adecuado para realizar su trabajo?					
8	¿Usted considera que la disposición de los equipos informáticos computadoras e impresoras son los adecuados y la tecnología es la pertinente?					
9	¿Cuenta con disponibilidad de recursos para realizar su trabajo (material de oficina y mobiliario)?					
10	¿Usted cuenta con internet apropiado para realizar su trabajo eficazmente?					
11	¿Es capacitado periódicamente por la institución, a fin de realizar con eficiencia y eficacia su trabajo?					

	<b>DIMENSIÓN 3: Procesos Organizacionales</b>					
<b>12</b>	¿Evalúan con frecuencia su rendimiento dentro de la organización?					
<b>13</b>	¿Considera adecuada la remuneración que recibe de acuerdo al trabajo que realiza?					
<b>14</b>	¿Se otorgan incentivos en su centro de trabajo?					
<b>15</b>	¿La comunicación que se produce en el ambiente de trabajo eficaz?					
<b>16</b>	¿Fomentan y promueve la comunicación interna?					
<b>17</b>	¿Existe apoyo entre el personal de las diversas áreas?					
<b>18</b>	¿Existen suficientes canales de comunicación dentro de la empresa?					
<b>19</b>	¿Usted tiene decisión propia sobre aspectos del trabajo?					
<b>20</b>	¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus tareas asignadas? ?					

**Instrumento de Recolección de datos**
**CUESTIONARIO BASADO EN DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto, conteste todas las preguntas no hay respuestas buenas ni malas.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	<b>DIMENSIÓN 1: Productividad</b>					
21	¿Usted Logra eficientemente las tareas que se le asignan?					
22	¿Su productividad, es acorde a lo establecido por la institución?					
23	¿Promuevo el cuidado de la estructura y materiales de mi área de trabajo?					
24	¿El puesto de trabajo que ocupa de acuerdo al perfil profesional, le ha permitido mejorar su desempeño laboral?					
25	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro del municipio?					
26	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución?					
27	¿Cumple con las metas establecidas por el municipio?					
28	¿Cumple con sus horarios de trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>					
29	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad?					
30	¿Las funciones que realiza son acorde a los conocimientos, habilidades y actitudes que posee?					
31	¿Usted conoce todas las funciones que se desarrollan dentro de su puesto de trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN 3: Eficiencia</b>					
32	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
33	¿Muestra habilidades para la resolución de conflictos interpersonales?					

<b>34</b>	¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
<b>35</b>	¿Muestra habilidad para racionalizar los recursos asignados?					
<b>36</b>	¿Brinda una atención eficiente en su centro laboral?					
<b>37</b>	¿Trasforma las quejas en oportunidades para aprender y mejorar?					
<b>38</b>	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
<b>39</b>	¿Trabaja en equipo para obtener mejor resultado?					
<b>40</b>	¿Usted considera que el tiempo con el que se realizan las actividades es óptimo?					

### Anexo 3: Cuadro de población

Oficina	Cantidad
Logística	6
Contabilidad	5
Rentas	6
Tesorería	6
Sub Gerencia de Educación Cultura y Deporte	15
Sub Gerencia de Gestión Ambiental	8
Sub gerencia de turismo y desarrollo económico	10
Sub Gerencia de Infraestructura	6
<b>Total</b>	<b>62</b>

### Anexo 4: Expertos encargados de aprobar los instrumentos

#### Expertos en la evaluación de los instrumentos

Dr. Illa Sihuincha Godofredo

Mg. Flores Bolívar Luis Alberto

Mg. Mendieta Pérez Michael Ivan

## Anexo 5: Validez de instrumento por expertos



ESCUELA DE POSGRADO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Escala tipo Likert: 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Comportamientos</b>							
1	¿Usted Considera que el rendimiento individual es óptimo para las diversas situaciones y tareas en el trabajo?	x		x		x		
2	¿Usted considera que existe una estructura jerárquica adecuada?	x		x		x		
3	¿Le brindan actividades relacionadas a la motivación?	x		x		x		
4	¿Se siente motivado por los resultados que logra en su trabajo?	x		x		x		
5	¿Usted considera que existe un buen liderazgo en su centro de trabajo?	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2: Estructura organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Usted pone en práctica los objetivos y políticas institucionales de toda la municipalidad?	x		x		x		
7	¿Considera que tiene un espacio físico adecuado para realizar su trabajo?	x		x		x		
8	¿Usted considera que la disposición de los equipos informáticos computadoras e impresoras son los adecuados y la tecnología es la pertinente?	x		x		x		
9	¿Cuenta con disponibilidad de recursos para realizar su trabajo (material de oficina y mobiliario)?	x		x		x		
10	¿Usted cuenta con internet apropiado para realizar su trabajo eficazmente?	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3: Procesos Organizacionales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Evalúan con frecuencia su rendimiento dentro de la organización?	x		x		x		
12	¿Considera adecuada la remuneración que recibe de acuerdo al trabajo que realiza?	x		x		x		



13	¿La comunicación que se produce en el ambiente de trabajo eficaz?	x		x		x	
14	¿Usted tiene decisión propia sobre aspectos del trabajo?	x		x		x	
15	¿ Fomentan y promueve la comunicación interna?	x		x		x	
16	¿ Se otorgan incentivos en su centro de trabajo?	x		x		x	
17	¿Es capacitado periódicamente por la institución, a fin de realizar con eficiencia y eficacia su trabajo?	x		x		x	
18	¿Existe apoyo entre el personal de las diversas áreas?	x		x		x	
19	¿Existen suficientes canales de comunicación dentro de la empresa?	x		x		x	
20	¿ Tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus tareas asignadas?	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): si existe suficiencia en las preguntas**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr Dr. Illa Sihuincha Godofredo

DNI; 10596867

**Especialidad del validador:** Administrador de empresas

\***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**12 de mayo de 2021**



.....  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Escala tipo Likert:      1 = Nunca                      2 = Casi Nunca                      3 = A veces                      4 = Casi Siempre                      5 = Siempre

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Productividad</b>							
1	¿Usted Logra eficientemente las tareas que se le asignan?	x		x		x		
2	¿Su productividad, es acorde a lo establecido por la institución?	x		x		x		
3	¿Promuevo el cuidado de la estructura y materiales de mi área de trabajo?	x		x		x		
4	¿El puesto de trabajo que ocupa de acuerdo al perfil profesional, le ha permitido mejorar su desempeño laboral?	x		x		x		
5	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución?	x		x		x		
6	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro del municipio?	x		x		x		
7	¿Cumple con las metas establecidas por el municipio?	x		x		x		
8	¿Cumple con sus horarios de trabajo?	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2: Eficacia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad?	x		x		x		
10	¿Las funciones que realiza son acorde a los conocimientos, habilidades y actitudes que posee?	x		x		x		
11	¿Usted conoce todas las funciones que se desarrollan dentro de su puesto de trabajo?	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3: Eficiencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	x		x		x		
13	¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	x		x		x		
14	¿Muestra habilidad para racionalizar los recursos asignados?	x		x		x		
15	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	x		x		x		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Escala tipo Likert:      1 = Nunca                      2 = Casi Nunca                      3 = A veces                      4 = Casi Siempre                      5 = Siempre

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Comportamientos</b>							
1	¿Usted Considera que el rendimiento individual es óptimo para las diversas situaciones y tareas en el trabajo?					✓		
2	¿Usted considera que existe una estructura jerárquica adecuada?					✓		
3	¿Le brindan actividades relacionadas a la motivación?					✓		
4	¿Se siente motivado por los resultados que logra en su trabajo?					✓		
5	¿Usted considera que existe un buen liderazgo en su centro de trabajo?					✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Usted pone en práctica los objetivos y políticas institucionales de toda la municipalidad?					✓		
7	¿Considera que tiene un espacio físico adecuado para realizar su trabajo?					✓		
8	¿Usted considera que la disposición de los equipos informáticos computadoras e impresoras son los adecuados y la tecnología es la pertinente?					✓		
9	¿Cuenta con disponibilidad de recursos para realizar su trabajo (material de oficina y mobiliario)?					✓		
10	¿Usted cuenta con internet apropiado para realizar su trabajo eficazmente?					✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Procesos Organizacionales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Evalúan con frecuencia su rendimiento dentro de la organización?					✓		
12	¿Considera adecuada la remuneración que recibe de acuerdo al trabajo que realiza?					✓		

13	¿La comunicación que se produce en el ambiente de trabajo eficaz?					/		
14	¿Usted tiene decisión propia sobre aspectos del trabajo?					/		
15	¿ Fomentan y promueve la comunicación interna?					/		
16	¿ Se otorgan incentivos en su centro de trabajo?					/		
17	¿Es capacitado periódicamente por la institución, a fin de realizar con eficiencia y eficacia su trabajo?					/		
18	¿Existe apoyo entre el personal de las diversas áreas?					/		
19	¿Existen suficientes canales de comunicación dentro de la empresa?					/		
20	¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus tareas asignadas?					/		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): si existe suficiencia en las preguntas**

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Flores Bolívar, Luis Alberto*

DNI: *10352413*

Especialidad del validador: *Mag. Gestión Pública. Dr. Administración.*

**10 de mayo de 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del experto informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**
**Escala tipo Likert:    1 = Nunca                    2 = Casi Nunca                    3 = A veces                    4 = Casi Siempre                    5 = Siempre**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Productividad</b>							
1	¿Usted Logra eficientemente las tareas que se le asignan?					/		
2	¿Su productividad, es acorde a lo establecido por la institución?					/		
3	¿Promuevo el cuidado de la estructura y materiales de mi área de trabajo?					/		
4	¿El puesto de trabajo que ocupa de acuerdo al perfil profesional, le ha permitido mejorar su desempeño laboral?					/		
5	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución?					/		
6	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro del municipio?					/		
7	¿Cumple con las metas establecidas por el municipio?					/		
8	¿Cumple con sus horarios de trabajo?					/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad?					/		
10	¿Las funciones que realiza son acorde a los conocimientos, habilidades y actitudes que posee?					/		
11	¿Usted conoce todas las funciones que se desarrollan dentro de su puesto de trabajo?					/		
	<b>DIMENSIÓN 3: Eficiencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					/		
13	¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					/		
14	¿Muestra habilidad para racionalizar los recursos asignados?					/		
15	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					/		

16	¿Trabaja en equipo para obtener mejor resultado?					✓	
17	¿Usted considera que el tiempo con el que se realizan las actividades es óptimo?					✓	
18	¿Muestra habilidades para la resolución de conflictos interpersonales?					✓	
19	¿Brinda una atención eficiente en su centro laboral?					✓	
20	¿Trasforma las quejas en oportunidades para aprender y mejorar?					✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** si existe suficiencia en las preguntas

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Flores Bokuna Luis Alberto    **DNI:** 10352413

**Especialidad del validador:** Mg. Gestión Pública    Dr. Administración

**10 de mayo de 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del experto informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Escala tipo Likert: 1 = Nunca

2 = Casi Nunca

3 = A veces

4 = Casi Siempre

5 = Siempre

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Comportamientos</b>							
1	¿Usted Considera que el rendimiento individual es óptimo para las diversas situaciones y tareas en el trabajo?	X						
2	¿Usted considera que existe una estructura jerárquica adecuada?	X						
3	¿Le brindan actividades relacionadas a la motivación?	X						
4	¿Se siente motivado por los resultados que logra en su trabajo?	X						
5	¿Usted considera que existe un buen liderazgo en su centro de trabajo?	X						
	<b>DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional</b>							
6	¿Usted pone en práctica los objetivos y políticas institucionales de toda la municipalidad?	X						
7	¿Considera que tiene un espacio físico adecuado para realizar su trabajo?	X						
8	¿Usted considera que la disposición de los equipos informáticos computadoras e impresoras son los adecuados y la tecnología es la pertinente?	X						



9	¿Cuenta con disponibilidad de recursos para realizar su trabajo (material de oficina y mobiliario)?	X						
10	¿Usted cuenta con internet apropiado para realizar su trabajo eficazmente?	X						
	<b>DIMENSIÓN 3: Procesos Organizacionales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Evalúan con frecuencia su rendimiento dentro de la organización?	X						
12	¿Considera adecuada la remuneración que recibe de acuerdo al trabajo que realiza?	X						
13	¿La comunicación que se produce en el ambiente de trabajo eficaz?	X						
14	¿Usted tiene decisión propia sobre aspectos del trabajo?	X						
15	¿Fomentan y promueve la comunicación interna?	X						
16	¿Se otorgan incentivos en su centro de trabajo?	X						
17	¿Es capacitado periódicamente por la institución, a fin de realizar con eficiencia y eficacia su trabajo?	X						
18	¿Existe apoyo entre el personal de las diversas áreas?	X						
19	¿Existen suficientes canales de comunicación dentro de la empresa??	X						
20	¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus tareas asignadas??	X						

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Escala tipo Likert: 1 = Nunca      2 = Casi Nunca      3 = A veces      4 = Casi Siempre      5 = Siempre

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Productividad</b>							
1	¿Usted Logra eficientemente las tareas que se le asignan?	X						
2	¿Su productividad, es acorde a lo establecido por la institución?	X						
3	¿Promuevo el cuidado de la estructura y materiales de mi área de trabajo?	X						
4	¿El puesto de trabajo que ocupa de acuerdo al perfil profesional, le ha permitido mejorar su desempeño laboral?	X						
5	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución?	X						
6	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro del municipio?	X						
7	¿Cumple con las metas establecidas por el municipio?	X						
8	¿Cumple con sus horarios de trabajo?	X						
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad?	X						
10	¿Las funciones que realiza son acorde a los conocimiento, habilidades y actitudes que posee?	X						
11	¿Usted conoce todas las funciones que se desarrollan dentro de su puesto de trabajo?	X						
	<b>DIMENSIÓN 3: Eficiencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	X						
13	¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	X						
14	¿Muestra habilidad para racionalizar los recursos asignados?	X						
15	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	X						

16	¿Trabaja en equipo para obtener mejor resultado?	X						
17	¿Usted considera que el tiempo con el que se realizan las actividades es óptimo?	X						
18	¿Muestra habilidades para la resolución de conflictos interpersonales?	X						
19	¿Brinda una <u>atención eficiente</u> en su centro laboral?	X						
20	¿Trasforma las quejas en oportunidades para aprender y mejorar?	X						

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** si existe suficiencia en las preguntas

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mtro. Michael Iván Mendieta Pérez DNI: 06802088

**Especialidad del validador:** Metodología de la Investigación



**07 de mayo de 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

## Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

### - Variable Clima Organizacional

En los siguientes cuadros se muestra los resultados de la prueba piloto para la variable Clima organizacional.

CLIMA ORGANIZACIONAL																				
N°	Comportamientos					Estructura Organizacional						Procesos Organizacionales								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	4	3	3	3	4	4	4	2	3	5	1	3	3	2	1	5	2	4	5
2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	4	2	2	3	2	2	3	1	4
3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1
4	4	3	4	4	4	1	2	3	2	4	4	2	4	4	1	2	4	1	3	2
5	5	4	5	2	5	4	3	4	3	2	4	4	5	3	4	4	3	4	2	3
6	4	3	3	2	2	1	2	4	1	2	1	2	2	2	2	4	2	2	1	2
7	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	1	1	5	4	3	3	2	2	1
8	4	4	3	2	4	3	3	4	5	2	2	4	4	4	3	2	2	1	3	2
9	2	4	2	3	1	4	4	4	5	5	3	5	4	1	2	5	1	4	5	3
10	3	5	5	2	2	4	5	5	5	1	4	2	4	5	3	4	4	1	4	2
11	4	4	4	1	3	4	4	4	2	4	5	3	3	2	2	1	5	5	5	1
12	1	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	5	2	2	2	5	2
13	2	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	1	2	4	4	1	3	5	3
14	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	4	1	2	5	2	2	2	2
15	5	3	2	5	1	2	2	1	1	1	2	5	1	4	2	2	3	1	3	1

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	51,53	133,267	,217	,812
P2	51,40	120,971	,834	,782
P3	51,73	119,210	,751	,782
P4	52,20	141,029	-,034	,824
P5	52,13	124,695	,498	,796
P6	52,07	116,924	,814	,778
P7	51,60	125,971	,679	,791
P8	51,47	120,981	,709	,785
P9	52,07	120,210	,601	,789
P10	52,13	130,552	,333	,806
P11	51,67	120,238	,687	,785
P12	51,67	133,095	,199	,814
P13	51,73	117,924	,763	,781
P14	51,73	137,352	,072	,821
P15	51,80	145,457	-,193	,829
P16	51,60	140,543	-,024	,825
P17	51,73	133,210	,231	,811
P18	52,20	134,171	,205	,812
P19	51,40	130,257	,276	,810
P20	52,27	134,352	,217	,811

- **Variable Desempeño de los trabajadores**

En los siguientes cuadros se muestra los resultados de la prueba piloto para la variable Desempeño de los trabajadores.

DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES																					
N°	Productividad								Eficacia			Eficiencia									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	1	1	1	4	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	1	1	2	5	
2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	3	5	2	2	2	4	2	2	4	4	
3	5	3	3	3	2	4	3	2	2	4	1	5	1	5	5	1	3	3	5	3	
4	2	2	2	2	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	
5	3	3	4	2	2	4	2	4	3	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	5	
6	2	4	1	4	1	3	4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	
7	4	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	3	1	5	5	2	5	5	3	3	
8	4	2	3	2	5	1	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	
9	1	3	2	3	2	4	3	2	1	4	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	
10	2	2	1	2	1	4	2	1	4	1	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	
11	3	3	4	4	5	6	4	4	5	4	5	5	4	3	1	5	5	2	5	5	
12	2	4	1	4	4	3	1	4	2	5	2	4	4	2	4	5	2	2	3	3	
13	1	1	5	5	2	3	4	3	1	2	1	1	1	5	1	3	3	2	2	4	
14	4	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	4	5	5	
15	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1	2	2	

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P21	51,27	145,210	,283	,817
P22	51,33	153,095	,103	,822
P23	51,60	148,543	,195	,821
P24	51,07	142,781	,372	,812
P25	51,13	141,695	,383	,811
P26	50,87	134,981	,541	,802
P27	51,13	143,410	,413	,810
P28	51,47	137,838	,523	,804
P29	51,27	135,781	,654	,798
P30	51,07	139,924	,445	,808
P31	51,33	143,238	,409	,810
P32	50,93	137,352	,479	,806
P33	51,40	152,257	,110	,823
P34	50,93	139,495	,415	,810
P35	51,20	151,743	,082	,827
P36	51,20	142,029	,388	,811
P37	51,33	135,381	,577	,800
P38	51,67	144,238	,343	,813
P39	50,87	133,552	,634	,797
P40	50,40	144,971	,306	,815

## Anexo 7: Solicitud para aplicar encuesta en la institución

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA" CARGO

### SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA

**SEÑOR** : **ABOG. CESAR QUISPE QUISPE**  
Gerente de la Municipalidad Distrital de Machupicchu

Presente,

Previo un cordial saludo Yo, Leticia Rojas Salas, identificada con DNI N° 71637567, domiciliado en la Urb. Las Orquídeas Mz. LT 23 del distrito de Machupicchu, provincia de Urubamba y departamento del Cusco, con el debido respeto expongo lo siguiente:

Mediante el siguiente documento informarle que mi persona viene desarrollando el curso de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA en la universidad Cesar Vallejo, para lo cual vi por conveniente realizar mi trabajo de investigación en la institución la cual usted preside, teniendo como título de mi investigación "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACHUPICCHU EN EL AÑO 2019" ello por tener conocimiento de la buena gestión administrativa que se maneja en dicha municipalidad.

Por lo expuesto solicito a usted la autorización para aplicar una encuesta de 40 preguntas a todos los trabajadores administrativos de las diferentes Unidades y Sub Gerencias de la Municipalidad Distrital de Machupicchu, a fin de obtener una información verídica y de esta manera cumplir con los parámetros de mi trabajo de investigación.

Agradeciéndole anticipadamente por la aceptación a mi pedido, me despido de usted.

Machupicchu, 13 de mayo de 2021



Lic. Leticia Rojas Salas  
DNI 71637567



13-05-2021

Recibido



## Anexo 8: Autorización para aplicar instrumento por la autorización



### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACHUPICCHU

*Vista del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia*

#### CARTA 001-CQQ-GG-MDM-2021

**A:** LIC. LETICIA ROJAS SALAS  
**DE:** ABG. CESAR QUISPE QUISPE  
**ASUNTO:** AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE ENCUESTA  
**FECHA:** 13 DE MAYO DE 2021

Previo un cordial saludo, con respecto al oficio solicitado en fecha jueves 13 de mayo del año 2021, con referencia a la autorización para la aplicación de encuesta a los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Machupicchu para el proyecto de investigación denominado "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACHUPICCHU EN EL AÑO 2019", se AUTORIZA la aplicación de dicha encuesta, bajo las siguientes consideraciones:

1. Debe realizarse en un horario flexible de cada personal administrativo.
2. Las respuestas de cada trabajador se mantengan con mucha confidencialidad y solo para el uso requerido.

Es todo cuanto informo para los fines consiguientes.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACHUPICCHU  
Abg. Cesar Quispe Quispe  
GERENTE MUNICIPAL

## Anexo 9: Base de Datos

CLIMA ORGANIZACIONAL																				
N°	Comportamientos					Estructura Organizacional						Procesos Organizacionales								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	5	4	5	4	2	4	5	5	3	3	4	5	4	5	3	5	3	3	5
2	2	1	2	4	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3
3	3	2	3	1	1	4	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1
4	4	5	5	2	4	2	3	5	2	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	5
5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3
6	2	3	3	2	3	3	1	3	4	2	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3
7	1	2	3	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
8	3	2	2	4	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	4	4
9	3	2	4	5	3	4	3	1	1	3	3	5	3	2	3	3	4	3	1	5
10	2	3	2	2	4	1	3	1	4	2	2	1	3	1	4	2	4	3	5	4
11	1	2	3	1	2	2	2	3	1	1	4	1	3	2	1	1	2	2	3	3
12	2	3	3	4	2	3	1	5	2	1	4	2	1	2	3	4	2	2	3	3
13	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	5	2	2	2	4
14	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	5	2	2	1	1	4	1	1	1	4
15	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	4	2	2	1	1	5	2	1	2	4
16	4	4	5	5	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3	5
17	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2
18	2	1	3	4	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3
19	2	2	4	1	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3
20	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	5	3	1	2	3	2	3	1	3	3
21	1	1	3	5	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3
22	5	5	4	4	5	2	5	5	4	3	3	5	2	5	5	4	3	4	5	3
23	4	3	4	5	2	2	4	5	5	2	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5
24	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	4	1	1	2	2	2	1	3
25	2	3	4	1	3	5	3	2	1	5	4	2	3	1	4	1	4	3	5	4
26	4	5	4	2	5	4	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5
27	2	1	3	3	1	2	3	2	1	4	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3
28	5	4	4	2	5	3	5	4	2	2	5	5	5	3	3	5	4	5	4	3
29	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	2	1	2	1	2	2	2	1	3
30	3	4	4	1	4	3	4	5	2	2	2	4	4	1	4	3	2	4	2	5
31	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	4
32	3	4	4	3	4	3	4	4	2	2	2	5	4	3	3	5	2	4	2	4
33	3	3	4	2	3	3	4	5	3	3	5	4	3	2	3	4	2	4	1	4
34	2	3	3	1	3	3	4	3	2	2	4	2	1	2	3	1	3	2	4	3
35	3	1	2	4	2	3	2	3	1	1	2	2	1	3	1	5	2	2	1	3
36	5	5	4	5	4	3	5	5	2	4	3	4	5	3	4	2	4	5	5	5
37	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3
38	3	4	5	3	4	3	4	5	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	5

39	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	5	2	2	2	3
40	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	1	3	1	3	4	2	4	1	4
41	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	2	2	4	3
42	2	2	3	4	3	3	3	5	2	4	5	3	2	1	3	5	2	2	1	3
43	4	5	5	5	4	3	3	4	1	1	4	5	5	4	4	2	5	4	5	5
44	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3
45	2	3	3	3	4	2	2	2	1	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3
46	3	3	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
47	2	1	2	4	3	2	2	3	3	1	5	2	2	3	2	4	1	1	1	4
48	5	4	4	5	4	1	5	4	2	4	2	3	3	3	3	5	4	5	4	5
49	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1
50	3	3	1	3	4	3	3	4	4	1	2	2	3	1	4	3	2	4	2	4
51	5	4	4	1	4	2	4	5	5	2	5	4	3	3	3	2	3	5	5	5
52	3	1	2	4	3	1	1	2	2	4	4	2	2	2	1	1	1	1	3	4
53	2	3	4	5	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	4	4	4	3	2	4
54	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5
55	4	5	4	3	4	2	3	4	5	2	2	5	5	3	3	2	4	4	1	3
56	4	3	4	2	3	1	3	2	2	2	5	5	3	2	3	3	4	3	2	4
57	2	1	2	1	2	4	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3
58	4	5	4	4	5	1	4	5	4	2	3	4	5	3	3	1	4	5	3	3
59	3	3	4	1	4	2	3	5	1	1	2	3	3	1	3	4	4	3	3	4
60	2	3	3	2	4	3	1	1	2	2	4	3	1	2	3	5	2	2	1	3
61	3	4	4	3	4	5	4	4	3	1	2	3	4	3	3	2	3	4	4	5
62	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4

DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

N°	Productividad								Eficacia			Eficiencia								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	5	4	4	3	3	4	3	3
2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1
3	3	3	1	5	4	4	3	4	4	3	2	3	4	5	4	1	4	2	3	4
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	1	5	5	4	4	4	1	2	4
5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	2	4	3	4	4	5	5	5	5	3
6	3	3	2	2	3	3	4	1	5	3	5	2	3	2	3	2	5	2	4	2
7	5	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4	1	4
8	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2
9	4	4	5	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	4	5	3	1	3	3
10	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3
11	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	1	3	4	3	3	5	2	1	2
12	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	4	3	3	3	2	4	1	4	1
13	4	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	1	5	4	4	1	3	4	1	3
14	3	3	1	5	4	5	3	4	3	4	5	2	4	4	5	4	4	1	2	4
15	2	1	4	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2
16	5	4	5	4	3	5	5	5	3	3	3	2	4	4	4	2	5	3	4	4
17	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	3	2	1	3
18	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	5	4	3	2	2	2	4	5	2	1
19	1	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	1	3	3	3	5	3	2	3	2
20	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	4	2	1
21	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	1	1	5	1
22	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	1	2	5	4	4	1	5	5	2	4
23	2	1	4	3	3	1	3	1	1	1	4	1	3	2	2	2	2	2	1	1
24	3	2	1	1	2	3	2	4	3	2	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3
25	2	1	4	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1
26	4	4	5	2	4	3	3	4	4	3	5	2	5	5	4	1	3	1	2	3
27	1	3	2	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2
28	1	1	3	2	1	2	3	1	5	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3
29	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	2	1	5	4	4	2	3	2	1	3
30	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	5	4	3	3	3	3	4	3	4	2
31	2	1	1	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1
32	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	3
33	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	5	5	4	4	4	3	4	2	3
34	3	3	2	3	2	3	3	1	5	3	2	4	3	2	3	1	4	5	3	2
35	1	3	5	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	5	4	2	3	2
36	1	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	1
37	5	4	1	3	4	5	5	4	3	4	2	5	4	4	4	4	5	2	3	4
38	3	2	2	4	1	2	1	4	3	3	1	2	4	4	4	1	3	1	3	2
39	1	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2
40	3	2	2	4	1	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	5	3	2

41	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	2	4	3	2	2	2	1	2	3	1
42	2	2	4	3	1	2	3	1	2	2	1	5	3	2	3	1	1	3	2	1
43	4	5	5	3	5	4	3	5	3	4	4	2	3	4	4	4	5	2	2	3
44	1	2	2	3	2	2	3	2	5	2	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1
45	3	2	3	3	2	3	4	1	5	3	2	2	3	3	3	2	5	2	4	2
46	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	1	1
47	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	4	5	4	4	2	3	2	2	3
48	1	2	4	3	2	2	3	3	5	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	1
49	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3
50	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	5	1	4	3	4	1	5	2	1	2
51	2	1	3	2	2	1	3	1	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2
52	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2
53	1	3	5	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	4	3	4	1
54	3	2	4	4	2	2	3	5	3	2	5	3	4	4	4	1	3	2	1	3
55	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	3	1	5	2
56	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3
57	3	3	3	5	4	4	2	4	4	4	2	4	5	5	4	2	4	1	5	4
58	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2
59	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	5	3	2	2	3	2	1	3	1
60	1	1	4	2	3	2	2	2	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
61	1	2	5	2	2	2	3	2	2	2	4	1	3	2	2	4	1	1	1	1
62	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2