



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores
públicos de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Najarro Solis, Helen Dayana (ORCID: 0000-0003-1781-9656)

ASESOR:

Dr. Lip Licham, Cruz Antonio (ORCID: 0000-0002-9670-8980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del estado

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis hijos por su paciencia y comprensión en los días de ausencia, a mis padres por su ejemplo y apoyo incondicional en cada paso y a toda mi familia por motivarme constantemente para alcanzar mis anhelos.

AGRADECIMIENTO

A mi docente y asesor de tesis por haberme guiado en este proyecto, que en base a su experiencia y sabiduría han sabido direccionar mis conocimientos para ser plasmados en esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo de diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	16
4.1 Prueba de hipótesis	18
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la muestra.....	14
Tabla 2: Nivel de clima organizacional y sus dimensiones.....	16
Tabla 3: Nivel del desempeño laboral y sus dimensiones.....	17
Tabla 4: Prueba de la correlación de Spearman para las variables nivel de clima organizacional y desempeño laboral.	18
Tabla 5: Nivel del desempeño laboral y sus dimensiones	19

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño de investigación.....	12
Figura 2: Nivel de clima organizacional y sus dimensiones.....	16
Figura 3: Nivel del desempeño laboral y sus dimensiones.....	17

RESUMEN

La finalidad de este estudio fue precisar el efecto del entorno regulatorio en el desempeño de los funcionarios del distrito de San Antonio. La provisión de servicios accesibles, óptimos y oportunos mediante la implementación de políticas públicas integrales, en miras al proceso de mejora continua e innovación y tecnología como insumos para mejorar la sustentabilidad de la gestión pública a través de la participación de la ciudadanía. La investigación dedicada al ambiente organizacional es de vital importancia, ya que afecta directamente a los empleados, una gestión con un buen ambiente organizacional será capaz de crear un medio de trabajo saludable que genere un ambiente positivo en equipo y de impulsar los valores organizacionales al enfocarse en mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados en la organización.

La muestra del estudio fue realizada por 43 empleados de la comuna de San Antonio, el enfoque del estudio es cuantitativo, y el estudio fue a nivel de correlación porque mide la relación de variables. Sus herramientas incluyen 3 aspectos del ambiente organizacional (comunicación interpersonal, independencia en la toma de decisiones y motivación laboral) para medir el desempeño laboral, se aplicaron cuestionarios confirmados en la tesis de Joaquín Machacas Rojas, esta herramienta incluye las dimensiones de productividad laboral, eficiencia y trabajo eficiencia), se utiliza el método Alfa de Cronbach para validar el trabajo. La relación entre las variables se verifica aplicando el coeficiente de correlación de Spearman utilizando el programa SPSS, y los resultados mostraron que el ambiente organizacional afecta directamente a los servidores públicos de la entidad edil sujeto de investigación.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, servidor público

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the regulatory environment on the performance of civil servants in the district of San Antonio. The provision of accessible, optimal and timely services through the implementation of comprehensive public policies, with a view to the process of continuous improvement and innovation and technology as inputs to improve the sustainability of public management through citizen participation. The research dedicated to the organizational environment is of vital importance, since it directly affects the employees, a management with a good organizational environment will be able to create a healthy work environment that generates a positive work environment, teamwork and boost organizational values by focusing on improving the performance and satisfaction of employees in the organization.

The sample of the study was made by 43 employees of the commune of San Antonio, the focus of the study is quantitative, and the study was at the correlation level because it measures the relationship of variables. Its tools include 3 aspects of the organizational environment (interpersonal communication, independence in decision making and work motivation) to measure work performance, questionnaires confirmed in the thesis of Joaquín Machacas Rojas were applied, this tool includes the dimensions of labor productivity, efficiency and work efficiency), Cronbach's Alpha method is used to validate the work. The relationship between the variables is verified by applying Spearman's correlation coefficient using the SPSS program, and the results showed that the organizational environment directly affects the public servants of the municipal entity subject of research.

Keywords: Organizational climate, job performance, public servant

I. INTRODUCCIÓN

Cuando se estudia el clima organizacional, algunos investigadores como (Gibson et al., 1996) y (Robbins, 1999), sostienen que la cultura de las organizaciones y el ambiente son los mismos cuando lo presentan como característica y personalidad de la institución. Por su parte, (Ouchi, 1992), sostiene que el clima integra el aspecto cultural; mientras que otros autores como (Zapata D., 2000), sostiene que son partes interconectadas que contribuyen al crecimiento y modificación de la organización.

Es por ello que cuando se estudia el entorno organizacional, se tiene que tener identificados los diversos factores que componen el término de clima y desarrollar distintas metodologías para diagnosticar que se utilizan ahora en las asociaciones, permitiendo análisis y diagnósticos que esclarezcan las actitudes de los empleados hacia la organización mientras contribuyendo al progreso de mejoras dentro de ella.

El clima organizacional para (Mendez Alvarez, 2006), es especial para la administración de personas ha jugado un papel en los últimos años, el protagonista cual elemento de investigación en agrupaciones de distintos campos y las dimensiones que las definen y utilizando técnicas con la finalidad de medirlo, análisis y explicación de metodologías específicas por consultores en gestión de personas y desarrollo organizacional corporativo.

En la dinámica en organizaciones alrededor del mundo particularmente diverso, con más atención al entorno regulatorio (Restrepo Rodríguez, 2015), donde los valores, las actitudes y las emociones ayudan a desarrollarse entre los empleados, favoreciendo a la organización que se convierte en un factor. Los factores diferenciadores hacen que la organización sea más exitosa (Cardona Echeverri & Sambrano Cruz, 2012), para esta parte; (Salazar Estrada et al., 2009), concuerdan que las condiciones laborales positivas optimizan el cumplimiento de metas y por lo opuesto, un clima no favorable libera una falta de identificación de los trabajadores.

En última instancia, se conduce a un desempeño deficiente en relación al trabajo, metas y objetivos, provocando conflicto, absentismo e ineficiencia, por lo que según (Pérez Montejó, 2009), explica el desempeño laboral como el proceder observado en los empleados relacionado con el cumplimiento de metas y medidas en proporción a las habilidades de cada individuo, conforme contribuyen con la entidad y la forma cómo influye en la praxis que busca lograr la finalidad y mejorar sus competencias.

En resumen, el análisis del entorno es un desglose de cómo un individuo define sus acciones. Al respecto, para (García Solarte, 2009), el desempeño en el trabajo abarca otros aspectos más que el hecho de centrarse en las formas objetivas de la situación, así también como por su impresión subjetiva del clima en el que se ve favorecida. Aquello intensifica el postulado de que el entorno en el que operan los sujetos que hacen sus labores tienen un gran impacto en su satisfacción y de ahí, su creatividad y productividad. Prueba de eso es la multiplicidad de fuerzas realizadas por industrias para optimizar el entorno regulatorio; así, (Toro Álvarez, 2010), asevera que, al implementar un proyecto de mejoras en base a la redistribución de puestos de trabajos, mejora de salarios, creación de actividades recreativas, etc. Se logra un mejor clima organizacional, permitiendo la incorporación y comprensión de los valores, la cultura y los objetivos institucionales.

En el Perú hay aproximadamente 1,5 millones de empleados del sector público, ósea el 9% de la población económicamente activa están empleados. Sin embargo, el estado a partir del régimen de contratación de administración directa, que introduce reglas complejas para contratar y pagar a los trabajadores. Actualmente existen 15 modos de trabajo, 102 escalas salariales y más de 400 formas de compensación. Aproximadamente media parte de los funcionarios pertenecen a profesiones especiales, donde se incluyen médicos, profesores y policías. 18% es según el Decreto Legislativo N° 276 (el más antiguo y donde se les paga por debajo del promedio), mientras que el 19% están sujetos a un sistema especial del Contrato de Servicio Administrativo (CAS), que se distingue por su valor temporal y el impago de las bonificaciones de cumpleaños o la compensación de tiempo de servicio solo el 13% de ellos. Se observa que en todas las comunidades el capital humano muestra bajos niveles de desempeño

laboral, manifestándose como producto de una deficiente caracterización y afectando la naturaleza del trabajo, una falta de adecuada orientación hacia las habilidades, falta de programas de mejora continua y motivación.(Falen Jorge, 2017).

Según una encuesta de Supera Consulting 2014, más de 1 500 personas de la zona sur del Perú encuentra al 71% de los trabajadores inconformes con la evaluación que les dan en su centro de labores, mientras que el 53% admite que no está contento en su puesto de trabajo, estos resultados muestran la actitud del empleado hacia el trabajo (Gestión, 2014)

La municipalidad distrital de San Antonio, como entidad pública empleadora, no es indiferente a aspectos de esta índole, ya que tiene autonomía política, económica, administrativa en sus asuntos, según ley; por lo que se ha considerado evaluar a los servidores y al clima organizacional de la entidad edil, toda vez que en esto se ve reflejado en el trato a los pobladores que acuden por los servicios que la comuna presta.

Acorde a los planteamientos teóricos y la realidad enmarcada, se define el siguiente problema de investigación: ¿En qué medida el nivel clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de San Antonio - Huarochirí?, del cual se desprenden problemas específicos: ¿En qué medida el nivel clima organizacional se relaciona con el nivel de productividad, de eficacia y de eficiencia laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de San Antonio - Huarochirí?

La justificación teórica de este estudio se atribuye a que proporciona el conocimiento y la teoría actual sobre las variables analizadas, el impacto del entorno organizacional sobre los empleados profesionales y su desempeño laboral, y el tema específico de la ciudad ha sido identificado. Se ha demostrado social y empíricamente porque el comportamiento organizacional, basado en factores humanos como elemento de investigación, está regulado para lograr la mejora en el servicio brindado; todo basado en el fortalecimiento del entorno regulatorio. Para la entidad en estudio, el entorno regulatorio es un tema

importante porque, al hacerlo, orienta sus acciones para que sus empleados demuestren una alta productividad y mejoren el servicio que reciben.

Se ha planteado como objetivo general, determinar la relación entre el nivel de clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de San Antonio - Huarochirí, y consecuentemente se han planteado como objetivos específicos: Determinar en qué medida el nivel de clima organizacional se relaciona con el nivel de productividad, de eficacia y de eficiencia laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de San Antonio - Huarochirí.

Por lo mencionado se planteó como hipótesis general que, existe una relación entre el nivel del clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de San Antonio - Huarochirí, y acorde con este, las hipótesis específicas: Existe relación entre el nivel del clima organizacional y la productividad, la eficacia y la eficiencia laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de San Antonio - Huarochirí.

II. MARCO TEÓRICO

Estudios internacionales como los de, (Montoya Cáceres et al., 2017), presentó por finalidad establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, cuyos resultados obtenidos fueron que el 95% de los profesores y el 90,6% de los administradores dijeron sentirse satisfechos con su trabajo. El 80% de los profesores y el 72,7% de los administradores dijeron que perciben un clima organizacional de alto nivel. Concluyendo que los colaboradores más complacidos y los que perciben un mejor clima organizacional son los que tienen menos de 30 años laborando en la Universidad y los que trabajan menos horas a la semana; quienes están contratados se muestran más satisfechos con su trabajo.

Para (Karla et al., 2018), el propósito es mostrar la perspectiva que se tiene de la gestión del conocimiento en un entorno organizacional, este artículo concluye que la gestión en un entorno cambiante debe identificar y analizar

cualquier fuente de conocimiento en el entorno organizacional y hacer un uso máximo de ese conocimiento y permitirle alcanzar los objetivos de la organización; por su parte (Segredo Pérez, 2017), con un enfoque conceptual, ha identificado que es relativo para el personal conocer los beneficios de trabajar en un buen clima laboral, tuvo como objetivo, identificar los principios conceptuales de las esferas: desarrollo, cultura y clima organizacional; la entidad como estructura, que está orientada hacia una meta, vive en constante desarrollo respondiendo a las exigencias de la sociedad y distingue estas transformaciones que afectan lo cultural, el ambiente y crecimiento de la organización; esto implica el imperativo de preparación de personal directo para que cuente con las capacidades necesarias para desarrollar 19 estudios organizacionales con el fin de incrementar la productividad y la calidad institucional.

(Córdova Rodríguez, 2016), señala que el clima organizacional existente dentro de los centros laborales llega a ser aceptable e incide de forma positiva sobre los niveles de desempeño laboral del trabajador, lo que permite una mayor satisfacción e identificación de estos con la organización. En cuanto al clima laboral este es favorable, ya que la falta de dirección busca constantemente novedosos y óptimos modos de trabajar, casi siempre se brinda independencia sobre tareas y en la toma de decisiones por tanto la continuación es muy efectiva.

(Bueso Umaña, 2016), buscó establecer si el clima organizacional estaba relacionado con el placer para trabajar entre los mandos intermedios, con un estudio de diseño correlación, descriptivo y transversal, desarrollado en una muestra de 21 empleados; finaliza que el ambiente de la organización posee correlación positiva significativa con la satisfacción de los laboradores, lo que significa una mejora en el índice de bienestar de los empleados. Por lo que se vuelve necesario mantener un trabajo amigable con el clima porque el talento humano muestra una mayor actitud, se observa en un nivel moderado positivo a la correlación entre liderazgo y trabajo en equipo, ello debido a que el liderazgo impulsa el desempeño y el ambiente de trabajo hacia la colaboración.

(Sotelo Asef & Figueroa González, 2017), tuvo como finalidad determinar los niveles de asociación de la cultura organizacional con respecto al eficacia de

los empleados. La indagación tuvo enfoque transversal, no experimental, cuantitativo y descriptivo; fue aplicado a una muestra de 7 empleados públicos menores de 50 años. Con los datos obtenidos concluyó que la cultura organizacional no cuenta con relaciones estadísticas significativas con el desempeño de los empleados.

(Arizmendiz Diaz, 2015), se propuso analizar si el clima organizacional afecta a las motivaciones por alcanzar logros entre los empleados nacionales de la UNAM, determina que hay vínculo significativo entre el control de los elementos motivadores del éxito y los factores del clima organizacional; satisfacción de los empleados, la interacción social de los empleados en apoyo y la organización, consideración de los gerentes, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo, y liderazgo de los gerentes. De esto se puede concluir que la preferencia por la ejecución de tareas difíciles aumenta en mejores climas organizacionales, promoviéndose el perfeccionamiento laboral, se observa una correlación significativa respecto a los factores competitivo motivación al logro y tres elementos del clima organizacional: satisfacción laboral, convivencia y apoyo entre colegas, así como ventajas y recompensas, de lo cual se llega a la conclusión que ocurre en ambientes laborales favorables.

Dentro del ámbito nacional: (Chunga Chunga, 2018), investigó para establecer el impacto del clima organizacional con el desempeño laboral de colaboradores del municipio Bellavista de la Unión Sechura; los resultados alcanzados señalan lo siguiente: una correlación positiva muy alta y significativa ($r = 0.871$ y $p_valor = 0.000$) entre las variables clima organizacional y desempeño laboral; indicando que el 75,8% (r^2) de la variabilidad en el desempeño laboral es explicada por el clima organizacional. Concluye que a medida que el clima organizacional sea mejor se obtendrá un mejor desempeño por parte de los colaboradores demostrando la existencia de asociaciones muy altas y significativamente positivas entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Además, se estableció la existencia de asociación significativa y positiva sobre las dimensiones de la estructura y trabajo de salida allí. Que expresó; los procesos organizacionales tienen una asociación positiva muy alta con el desempeño, dicho de otra forma, cuanto mejores son los procesos organizativos, mejor se logra un desempeño. Que, la dimensión

motivación tiene una relación altamente positiva con el desempeño laboral, dicho de otra forma, dado que la motivación es excelente, se logra alcanzar altos niveles de desempeño entre los empleados. Que, se tiene una asociación positiva alta respecto a las dimensiones comunicación y el desempeño laboral, dicho de otra forma, dado que existe una mejor comunicación, es posible alcanzar mejores niveles de desempeño laboral.

(Pastor Guillén, 2018), la investigación planteo determinar si el clima organizacional se relaciona directamente respecto al desempeño laboral de asalariados del área administrativa de una institución relacionada al sector de hidrocarburos, cuyos resultados obtenidos fueron que el valor de Rho de Spearman es de 0,846** presenta una correlación significativa, que existe relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos. Se concluyó que el clima organizacional guarda directa correlación con el desempeño laboral de empleados. Asimismo, la supervisión posee conexión directa con el desempeño laboral de asalariados. También se halló que las condiciones laborales guardan vínculo directo con el desempeño laboral. Y que el este está relacionado de forma directa con el clima organizacional de la entidad privada.

(Zapana Castillo & Cutisaca Atamari, 2015), buscó establecer si el clima organizacional incide directamente sobre el desempeño laboral de los empleados de una dirección regional altiplánica del país, de tipo correlacional y cuantitativa con 100 trabajadores como población. Obteniendo como resultado que las dimensiones motivación, trabajo en equipo y comunicación del clima organizacional influyen significativamente sobre el desempeño laboral.

(Solano Reategui, 2017), investigó si el clima organizacional tiene un impacto directo respecto al desempeño laboral de los empleados de la Gestión Territorial Huallaga Central Juanjuí en el 2017. Mostrando como resultados que en cuanto al desempeño laboral el 55% es regular y esto se debe al desconocimiento del trabajo que se está realizando. En términos de correlación, el clima organizacional mantiene una significativa asociación con el desempeño. En cuanto a estructura, el 5% es regular porque no tiene suficiente y cómodo espacio para hacer su trabajo correctamente y en este momento no está

contenido con el entorno en el que está trabajando. Concluyendo que el clima organizacional en la Gestión Territorial del Huallaga Central Juanjuí es insuficiente, por tanto, no impacta en el desempeño laboral de los trabajadores.

(Urcia Diaz, 2015), buscó establecer si el clima organizacional tiene impacto directo sobre el compromiso organizacional de los empleados del municipio de Pacasmayo. El estudio se realizó a 191 trabajadores, el diseño fue no experimental – transeccional descriptiva deductiva tipo inductiva, de los resultados obtenidos la correlación de Pearson tiene una significación bilateral de $r = 0.77$ entre clima organizacional y compromiso organizacional demostrando que la relación de las variables es estadísticamente significativa y se acepta que el clima laboral influye de manera significativa en el compromiso organizacional.

(Huamani Cordova, 2015), estudió como el clima organizacional incide directamente sobre el desempeño laboral de los maquinistas del metro de Lima, Línea 1. Se concluye que se requiere un ambiente organizacional de mediana y mediana productividad para lograr un buen desempeño empresarial. Además, se asume que el entorno regulatorio afecta el desempeño laboral de los empleados.

(Barriga Rodriguez, 2016), desarrollo un estudio que busca observar si el clima organizacional tiene efectos directos sobre la forma de desempeñarse de los profesores de la universidad Jaime Bauzate y Meza. Como método se aplicó una investigación de diseño descriptiva y correlativa, estableciendo el nivel de vínculo que hay en la variable dependiente e independiente. Se puede ver que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.755 y el valor P_ es de 0.001, por lo que existe una relación directa y un nivel importante de menos de 0.05. Concluye que el clima organizacional se conecta con el desempeño docente.

(Amorós Rodríguez & Romero Aguinaga, 2016), el objetivo es describir y comparar la conexión que tienen con el clima organizacional determinados factores motivacionales. Se realizó un análisis de resultados que se basó en una comparación general de valores promedio de los distintos factores motivacionales y el ambiente laboral, estos se contrastaron con el propósito de

detallar y examinar el nivel motivacional del gobierno provincial de Santa Cruz. Este estudio llegó a concluir que el clima organizacional y las motivaciones se encuentran en un nivel muy bajo, y esto pese a que el clima organizacional influye teóricamente a través del nivel motivacional de los empleados, sin existir relación entre ambas variables.

(Chiavenato, 2009), recuerda que el ambiente interior de una institución abarca dentro de sí al clima organizacional. Lo que forma la cuestión psicológica de institucional. Asimismo, sostiene que el clima organizacional abarca diversos ámbitos de la situación que son los factores estructurales, así como también, las actitudes y formas de comportamiento social que se promueven que son los factores sociales.

(Zapata Domínguez, Álvaro García Solarte, 2008), declara que el ambiente organizacional es el conjunto de atributos, rasgos o características, relativamente permanentes de un ambiente laboral que son percibidos o experimentados por las personas que establecieron la organización, y que influyen en el comportamiento.

(Aguirre Alemán et al., 2012), menciona que, en la actualidad, las empresas toman con mucha importancia al clima organizacional. Ello debido a que persiguen una mejora continua del ambiente a fin de incrementar la productividad, teniendo en cuenta al recurso humano, es por ello que es relevante en el día a día de las labores, la cortesía de los superiores y viceversa, el vínculo con sus empleados y con sus pares, hasta la que tienen con su contratista, clientes, entre otros.

Para las dimensiones del clima organizacional, resaltamos tres relevantes, estas son el diálogo entre personas, capacidad de decidir por sí mismo, motivarse en el trabajo. En primer término, (Yerena Fonseca, 2005), afirma que comunicar es llegar a colaborar algo de nosotros con los demás y se trata de una actitud racional y emotiva específica del hombre originada por la carencia de contacto personal, propiciando el intercambio de ideas que van adquiriendo sentido o importancia en armonía con otras vivencias.

La comunicación para (Pasquali, 2012), es posible cuando ocurre vínculos mutuos (emisor/receptor), por lo que implica que se cumpla con la ley de la bivalencia. Dicho de otra manera, todo emisor también es receptor, y todo receptor es transmisor. En ese sentido, la información suministrada tiene dentro de sí la posibilidad de generar una respuesta de retorno, siendo las ideas comunicativas las que se encuentran dotados del máximo coeficiente de transferibilidad. Sostiene que aquellos seres que son capaces de presentar un comportamiento comunicativo y social de transmitir y recibir, son las personas que poseen el conocimiento de la conciencia, de la presencia común de ambos llamados para que la comunicación lleve lugar, que interactúan en armonía condicionando la voluntad al entendimiento mutuo.

La segunda dimensión, motivación laboral, es definida por (Robbins & Judge, 2009), como la voluntad de hacer algo, donde la capacidad de la persona para satisfacer una necesidad condicional de ese algo. De acuerdo con ello, la motivación es entendido como una voluntad de las personas para ejecutar determinadas actividades de acuerdo a sus expectativas de beneficios o intereses para lograr sus objetivos de manera grupal o personal.

En cuanto al desempeño laboral, (Chiavenato, 2000), dice que se tratan de las acciones o comportamientos que los empleados realizan con el objetivo de alcanzar las metas corporativas, de hecho, confirma que toda organización busca alcanzar buenos niveles de desempeño laboral, siendo este un aspecto al que se le presta mucha atención y, (Bittel.D., 2000), afirma que el desempeño es impactado en gran medida por las expectativas laborales de los empleados, su actitud hacia el éxito y su deseo de armonía. En ese sentido, se encuentra relacionado o vinculado a las capacidades que posee guían el actuar del empleado, a fin de cumplir con las metas institucionales.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral tenemos a productividad laboral, la cual (D'Alessio Ipinza, 2004), define como la asociación que lo que se obtiene de un sistema de producción de bienes o servicios tiene con respecto a los recursos que van aprovechando sus logros, el empleo

eficiente de recursos (información, energía, materiales, tierra, capital, mano de obra) en la producción de bienes y servicios.

(Gaither & Frazier, 2005), sostiene que la productividad comprende que todos los bienes y servicios de producción: trabajo, capital o gestión. Es por ello que la eficiencia mejora cuando aumenta la productividad, por lo que se centraran en incrementar la relación entre la producción y los factores de producción. Siguiendo a estos autores, es posible alcanzar este incremento a través de la reducción de los insumos y manteniendo constante la producción, a la vez que se va aumentando la producción mientras los insumos permanecen igual, de manera que ambas representan un aumento de la productividad. Tomando en punto de la relación existente entre la productividad y la producción e insumo total; Por tanto, esto no quiere decir que la productividad y la producción sean sinónimos, pues una entidad puede duplicar su producción, utilizando el doble de presupuesto que requiere, que en estos casos la productividad no cambia.

(Coulter & Robbins, 2008) Eficiencia; se refiere al logro de las metas / resultados propuestos. Dicho de otra forma, se refiere a la ejecución de las actividades para necesarias para completar las metas planteadas. La efectividad es la medida en que se logra la meta o resultado. Para (Oliveira Da Silva, 2002), la efectividad es el desempeño requerido para lograr las metas planificadas. Se trata de la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo que es conocida como eficiencia gerencial.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de diseño de investigación

Este trabajo posee un enfoque cuantitativo, centrándose en lo observable y cuantificable, por lo que se emplearon métodos de análisis estadísticos. Según (Hernandez Sampieri et al., 2010), la metodología utilizada es el método de inferencia hipotética donde el investigador transforma su actividad en científica, y consta de varias etapas básicas: observar el fenómeno necesita investigación, desarrollar hipótesis para explicar el fenómeno mencionado y deducir los resultados donde validan los enunciados inferidos comparándolos con el

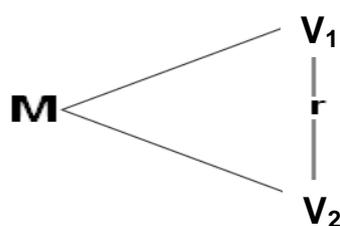
experimento. En el presente trabajo, después de percibir el problema, el investigador estableció como hipótesis, qué este problema era causado por el nivel de clima organizacional imperante, por lo que buscó conocer si había algún tipo de relación entre estas.

Por otro lado, nuestra indagación es aplicada ya que su finalidad es aportar a la mejora del servicio prestado en la institución y, de acuerdo a (Hernandez Sampieri et al., 2010), este tipo de trabajo su finalidad es aportar con la solución de un problema contextual percibido por el investigador, es además un estudio no empírico porque se realiza sin manipulación intencionada de variables; Por lo tanto, los rasgos deseables se observan solo cuando ocurren en su contexto natural.

El estudio es de corte transversal pues recolecta datos en base a la aplicación del instrumento de evaluación en una sola oportunidad a cada sujeto de investigación (Calderon Saldaña & Alzamora de los Godos Urcia, 2010). El fin sobre las variables reside en describirlas y analizarlas pues posibilitan verificar su impacto e interacción, y es correlacional pues analiza variables con el propósito de determinar el vínculo que existe. Hernández et al. (2014) dicen que este diseño permite la asociación de variables mediante un patrón predecible.

El diseño de investigación correlacional presente esta forma:

Figura 1



Dónde:

M = Muestra

V1 = Variable 1: Nivel de clima organizacional

V2 = Variable 2: Desempeño Laboral

r = Relación entre V₁ y V₂

3.2. Variables y operacionalización

V1: Clima organizacional

Definición conceptual: Es la calidad o característica del entorno organizacional que los miembros notan o deciden experimentar y que influye en su comportamiento. De igual forma (Toro Álvarez, 2010), afirma que el ambiente organizacional es responsable de influencias significativas en la motivación, satisfacción o productividad, están determinadas por antigüedad, edad, género y condiciones de trabajo; Igual se afirma que el entorno organizacional es una variable intermedia entre la realidad social y orgánica de la empresa y el comportamiento del individuo. Definición operacional: La variable clima organizacional está sustentada por la autonomía para la toma de decisiones, comunicación interpersonal y motivación laboral.

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual: (Chiavenato, 2000), se trata del rendimiento laboral y de lo manifestado por el empleado en el momento en que se desenvuelve, tanto cumpliendo sus funciones como ejecutando sus principales tareas a cargo, todo esto permite establecer su nivel de idoneidad para el puesto que ocupa. Niveles adecuados de desempeño laboral pueden ser observados a través de la producción, la eficacia y la eficiencia. Definición operacional: La variable desempeño laboral está sustentada por la productividad, eficiencia y eficacia laboral.

3.3. Población, muestra y muestreo

La agrupación se encuentra conformado por todos los empleados que trabajan en la municipalidad distrital de San Antonio – Huarochirí. En su totalidad son 43 trabajadores. Mientras que la muestra empleada corresponde a la totalidad del personal. Esto se debe a que la población no es muy grande, por ello se incluye a: trabajadores, asistentes, jefes de oficina, subdirectores y gerentes. (Montero, Ignacio; León, 2004), informan que dado el bajo número de sujetos no será necesario extraer una muestra. Por tanto, no se han aplicado criterios de muestreo pues se trata de una población pequeña y finita. Por lo tanto, toda la población fue tomada como muestra.

Tabla 1*Distribución de la muestra*

Área de labor	N° de trabajadores
Seguridad Ciudadana	12
Parques, Jardines y servicios generales	15
Administrativo	16
TOTAL	43

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se ha utilizado la encuesta, como técnica de recolección de datos y se emplearon dos escalas específicas como instrumentos de recolección. Considerando el de un instrumento cuantitativo para registrar y medir los diversos escenarios presentados a la investigación. Teniendo en cuenta que las alternativas de respuesta poseen opciones predeterminadas, según (Vara Horna, 2012), este es un instrumento cuantitativo muy popular en la investigación científica, empleado para recolectar información, cuantificarla y darle uniformidad. Dicho de otra forma, permite que el proceso de entrevista se estandarice.

La variable clima organizacional se compone por 3 dimensiones: comunicación interpersonal (5 ítems), autonomía para la toma de decisiones (5 ítems) y motivación laboral (5 ítems). La variable en mención contó con 15 ítems en total. Mientras que sus alternativas alcanzaron los siguientes valores: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1). De la misma manera, la variable desempeño laboral estaba compuesta por 3 dimensiones: productividad laboral (5 ítems), eficacia (5 ítems), eficiencia laboral (5 ítems). A su vez, estuvo compuesta por 15 ítems. En este caso, las alternativas de los ítems tuvieron los siguientes valores: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1).

3.5. Procedimientos

La presente investigación se efectuó el 2021 en las instalaciones de la entidad edil, previa solicitud de consentimiento para realizar la aplicación de dicho instrumento, en tal sentido se desarrolló el trabajo de campo de dos modalidades presencial y virtual (correo electrónico y WhatsApp). Gracias a la información alcanzada elaboramos una matriz de tabulación y obtuvieron los puntajes por cada sujeto de investigación. Para observar la conducta de la variable y verificar las hipótesis se procesó la data y utilizó el software estadístico SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se realizaron tanto en forma descriptiva como inferencial; en el área descriptiva mediante tablas de tabulación elaboradas a partir del vaciado de data lograda en el trabajo de campo y uso del software Excel, determinándose los niveles de cada variable y sus dimensiones; en el área inferencial, utilizamos el coeficiente Rho de Spearman, que es un no estadístico no paramétrico que muestra correlación entre variables, provenientes de una muestra relacionada (Berlanga Silvente & Rubio Hurtado, 2012).

3.7. Aspectos éticos

El estudio se desarrolló teniendo en consideración las disposiciones aplicables de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Al realizar esta investigación se obtiene la declaración de consentimiento del responsable de la instalación; Asimismo, todos los sujetos de investigación reciben un trato igual y justo son voluntarios y su identidad permanece en el anonimato, por lo que su participación no tendrá consecuencias negativas para ellos, por el contrario, tendrá un efecto positivo sobre la calidad educativa. Los datos recopilados se utilizan exclusivamente con fines científicos.

IV. RESULTADOS

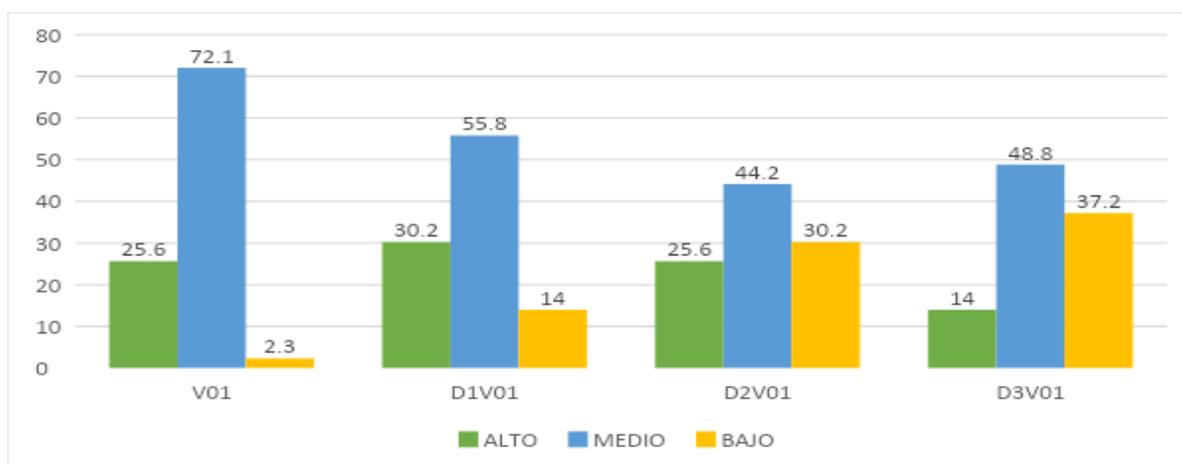
Tabla 2

Nivel de clima organizacional y sus dimensiones

Nivel	Clima organizacional	Comunicación interpersonal	Autonomía para la toma de decisiones	Motivación laboral
	%	%	%	%
Bajo	2.3	14.0	30.2	37.2
Medio	72.1	55.8	44.2	48.8
Alto	25.6	30.2	25.6	14

Figura 2

Nivel de clima organizacional y sus dimensiones



La tabla y figura 4, muestran que el 72.1 %, los encuestados perciben que el clima organizacional está en un nivel medio, el 25.6% en nivel alto y el 2.3% en nivel bajo; en cuanto a sus dimensiones, la comunicación interpersonal, es percibida por el 55.8%, como media, el 30% como alta y el 14% como baja; la autonomía para la toma de decisiones con el 25.6% en alta, el 44.2% en media y el 30.2% como baja; en lo que respecta a la motivación laboral el 14% considera que es alta, el 48.8% que es media y el 37.2 que es baja.

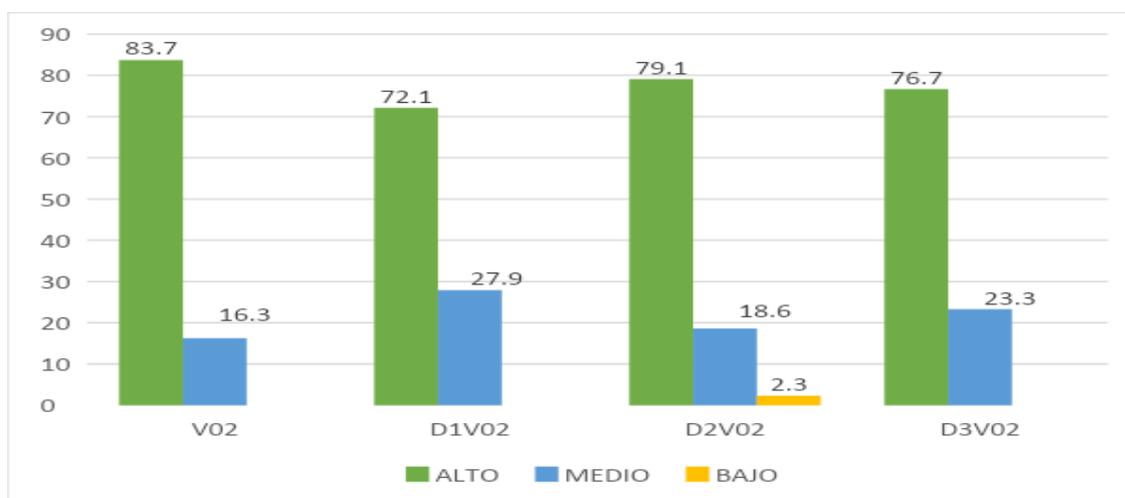
Tabla 3

Nivel del desempeño laboral y sus dimensiones

	Desempeño laboral	Productividad	Eficacia	Eficiencia
	%	%	%	%
Bajo	0	0	2.3	0
Medio	16.3	27.9	18.6	23.3
Alto	83.7	72.1	79.1	76.7

Figura 3

Nivel del desempeño laboral y sus dimensiones



La tabla y figura 5, muestran que el 83.7% de los encuestados perciben que el desempeño laboral está en un nivel alto, el 16,3 % en un nivel medio y el 0% en un nivel bajo; en cuanto a sus dimensiones, la productividad laboral es percibida por el 72.1 % como alta, el 27.9% como media y el 0% como baja; la eficacia con el 79.1% como alta, el 18.% como media y el 2,3% como baja; la eficiencia con 76.7% como alta, el 23.3% que es media y el 0% que es baja.

4.1 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de públicos de la municipalidad distrital de San Antonio.

H1: Si existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de públicos de la municipalidad distrital de San Antonio.

Tabla 4

Prueba de la correlación de Spearman para las variables nivel de clima organizacional y desempeño laboral.

Variable		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Nivel de clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,91
		Sig. (bilateral)	.561
		N	43

La tabla 5 muestra un índice de correlación de 0,91 y un p valor de 0,561, lo que indica que existe una relación positiva, pero no significativa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y afirma que no existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad estudiada.

Tabla 5

Prueba de la correlación de Spearman para la variable desempeño laboral y la productividad, la eficacia y la eficiencia.

		Nivel de productividad	Nivel de eficacia	Nivel de eficiencia
	Coeficiente correlación	.260	.333	.032
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.093	.029	.839
	N	43	43	43

La tabla 6 muestra, con relación a las variables nivel de clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral, que existe una correlación positiva y baja, la misma que es significativa con la eficacia ($p=0,029$) y que no es significativa con la productividad ($p=0,093$) y la eficiencia ($p=0,839$); por tanto, se acepta la hipótesis alterna 2 y se rechazan las hipótesis alternas 1 y 3.

V. DISCUSIÓN

Es necesario especificar que clima organizacional se vincula a comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones, motivación laboral, etc. Empero, hay distintas proposiciones de clima organizacional, aunque la que goza de mayor claridad es la de (Gibson et al., 1996). Este indica que el clima organizacional estudia la conducta, actitud y forma de desempeñarse de las personas en contextos grupales; requiere estar basado en teorías, metodologías y fundamentos que se extraen de otras ramas del saber.

En este estudio, comprender y manejar las dimensiones fueron expresadas en comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral. Se consideró que desempeño laboral es importantísimo pues posee vínculos con el clima organizacional de la municipalidad distrital de San Antonio. De igual forma, el desempeño laboral posee como dimensión a lo siguiente: productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral que se encuentran relacionadas de forma directa al rendimiento del asalariado.

Hay una relación moderada entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral. Siguiendo a (Pasquali, 2012), dicho vínculo es confirmado pues dicho autor considera que comunicarse sucede tras la interrelación mutua de los aspectos involucrados (transmisor-receptor) y realizan la ley de bivalencia influyendo de forma directa en la actividad de los que participan.

Por último, hay una relación directa; positiva moderada entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los servidores públicos. (Dessler, 1993), respalda dicha conclusión pues señala que el clima organizacional es determinante en la manera que el asalariado contempla su trabajo, rendimiento, productividad y desempeño laboral. Conclusiones parecidas se alcanzaron en distintas indagaciones, estas se señalaron en antecedentes de esta investigación. (Arizmendiz Diaz, 2015), halló una relación del clima organizacional en la motivación del logro de trabajadores de México, en la UNAM.

Sobre el resultado general, en la que fue aceptada la hipótesis general, hallamos que sí existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de San Antonio, como es indicado por (Dessler, 1993), este afirma que el clima organizacional define la consideración que tendrá un empleado sobre su actividad laboral, su eficacia, producción y forma de desempeñarse.

VI. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general: determinar la relación entre ambiente organizacional y desempeño laboral, se encuentra que p (valor) 0.561, mayor a 0.05 requisitos, no existe relación significativa entre dos variables.

Para el primer objetivo específico: determinar la relación entre el ambiente organizacional y la productividad laboral, el valor de probabilidad es 0.093 que es mayor que 0.05 de los requerimientos, lo que indica que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables y dimensiones. Respecto al segundo objetivo específico: determinar la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño, se encontró un p -valor (valor) de 0.29, menor a 0.05 requerido, indicando una relación significativa entre la variable y la dimensión.

Para el tercer objetivo específico: determinar la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño, se encontró un p -valor (valor) 0.839, mayor al requerido 0.05, indicando que no hubo relación estadísticamente significativa entre la variable y la dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

El entorno organizacional y el desempeño en el lugar de trabajo tienen una relación muy débil, ya que la motivación tiene un impacto directo en el desempeño de los servidores públicos. Por ello, los medios de motivación deben utilizarse adecuadamente en el trabajo e incluir otros medios de motivación de los trabajadores como: reconocimiento laboral, ascenso, baja, aumento de salario y otros medios de motivación.

El clima organizacional se relaciona con aspectos como la motivación para trabajar; Tienen una relación débil. Por lo tanto, la entidad edil del distrito de San Antonio debe desarrollar un plan de comunicación para mejorar los aspectos relacionados con ella, tomando en cuenta las relaciones humanas, gestión de comunicaciones y otros.

Cuando se trata de eficiencia, la relación entre ellos es tenue. Por esta razón, las organizaciones deben adoptar estrategias motivacionales en línea con sus políticas para mejorar la efectividad. Y cuando se trata de eficiencia, debe desarrollar un plan de estímulo relacionado con el desempeño. Todo esto con el objetivo de mejorar el desempeño de los empleados y lograr las metas organizacionales.

REFERENCIAS

- Aguirre Alemán, M. G., Martínez Moreno, P., & Sánchez Leyva, J. L. (2012). *Clima Organizacional*. Editorial Academica Espanola.
- Amorós Rodríguez, E. M., & Romero Aguinaga, N. I. A. (2016). *Influencia del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Arizmendiz Díaz, E. (2015). *La relación del clima organizacional en la motivación de logro de trabajadores mexicanos*. Universidad Autonoma de Mexico.
- Barriga Rodriguez, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad*. Universidad Jaime Bausate y Meza.
- Berlanga Silvente, V., & Rubio Hurtado, M. J. (2012). *Clasificación de pruebas no paramétricas. Cómo aplicarlas en SPSS*. REIRE. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*.
<https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2012.5.2528>
- Bittel, D. (2000). *Administración de Personal*.
- Bueso Umaña, S. L. (2016). *La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte*.
- Calderon Saldaña, J. P., & Alzamora de los Godos Urcia, L. (2010). *Metodología de la investigación científica en post grado*. Lulu.com.
- Cardona Echeverri, D., & Sambrano Cruz, R. (2012). *Revisión de Instrumentos de Evaluación de Clima Organizacional*. Elsevier Doyma.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Chunga Chunga, M. J. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28578>

- Córdova Rodríguez, Y. (2016). *Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo El comercio*. Oficina de Trujillo 2016.
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8076/cordovarodriguez_yaquelin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coulter, M., & Robbins, S. (2008). *Administración* (Octava ed.). Pearson Education.
- D'Alessio Ipinza, F. (2004). *Administración y dirección de la producción*. Pearson Educación de Mexico.
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración*. Prentice Hall Interamericana.
- Falen Jorge, E. (2017). *¿Cuál es la situación de los empleados públicos del Perú? Estas son las cifras [INFORME]*. El Comercio.
<https://elcomercio.pe/peru/situacion-empleados-publicos-peru-son-cifras-informe-noticia-455080-noticia/>
- Gaither, N., & Frazier, G. (2005). *Administración de producción y operaciones*. International Thomson Editores.
- García Solarte, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. Cuadernos de Administración, 43-61, 42.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2153>
- Gestión, R. (2014). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. Gestión, 1. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr., J. H., & Konopaske, R. (1996). *Organizaciones Comportamiento, estructura y procesos*. Mc Graw Hill.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Huamani Cordova, N. N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013*.

http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/10/2/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

Karla, T. R., PAMELA, L. P., & Benito HAMIDIAN FERNANDEZ. (2018). *Clima organizacional como gestión del conocimiento*. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 15.

Mendez Alvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención*.

Montero, Ignacio; León, O. G. (2004). *Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14.

Montoya Cáceres, P., Beijo-Escamilila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. *Ciencia & trabajo*, 19, 7. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>

Oliveira Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. International Thomson Editores.

Ouchi, W. (1992). *Teoria Z*. En *Revista Cubana de Salud Pública*.

Pasquali, A. (2012). *Teorías de comunicación latinoamericanas*. <http://teoriasdecomunicacionlatinoamericanas.blogspot.com/2012/07/antonio-pasquali.html>

Pastor Guillén, A. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa de combustibles e hidrocarburos*. Universidad San Ignacio de Loyola.

Pérez Montejo, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. UPIICSA XVII, VII, 6. https://www.academia.edu/7265132/Evaluación_del_Desempeño_Laboral

Restrepo Rodríguez, H. D. (2015). *Clima organizacional y productividad en las*

empresas u organizaciones. Universidad Militar Nueva Granada.
<http://hdl.handle.net/10654/7172>.

Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento organizacional : [conceptos, controversias, aplicaciones]*. Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. ACIMED, 20(4), 9.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004

Segredo Pérez, A. M. (2017). *Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud*. 1-12.

Solano Reategui, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017 [Universidad Cesar Vallejo]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). *El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior*. *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*, 8(15), 24. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

Toro Álvarez, F. (2010). *Una Aproximación a su Dinámica en la Empresa Lationamericana*. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional.

Urcia Diaz, G. (2015). *Influencia del clima organizacional en la mejora del compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital*

de Pacasmayo 2015 [Universidad Nacional de Trujillo].
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8046/urciadiaz_grecia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vara Horna, A. A. (2012). *07 pasos para una tesis exitosa*. Universidad de San Martín de Porres.

Yerena Fonseca, M. del S. (2005). *Comunicación oral Fundamentos y práctica estratégica* (P. E. 2005 (ed.); 2da edicio).

Zapana Castillo, G. A., & Cutisaca Atamari, D. P. (2015). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de transportes comunicaciones vivienda y construcción – Puno 2015* [UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3630/Zapana_Castillo_Gissela_Amparo_Pean.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Zapata D., A. (2000). *Métodos para la investigación de la Cultura Organizacional*. Universidad del Valle.

Zapata Domínguez, Álvaro García Solarte, M. (2008). *Instrumento para el diagnostico del clima organizacional*.

IX. ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA		OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General		Objetivo general	Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021	Variable 1: Clima organizacional				
¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021?		Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problemas específicos		Objetivos específicos		D1: Comunicación interpersonal	I1D1 Canal de comunicación I2D1 Relaciones interpersonales. I2D1 La experiencia del personal I1D3 Comprensión de los mensajes en la organización	1 – 5	Ordinal	Alto (50 - 37) Medio (36 - 23) Bajo (22 – 10)
¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con la productividad laboral que tienen los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021?		Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021.		D2: Autonomía	I1D2 Toma de decisión en el puesto. I2D2 Responsabilidad del trabajador I3D2 Conocer las exigencias del puesto. I4D3 Horario laboral	6 – 10		Alto (40 - 30) Medio (29 - 19) Bajo (18 – 8)
¿En qué medida la autonomía para el clima organizacional está vinculada con la eficacia laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021?		Determinar el vínculo existente entre el clima organizacional y la eficacia laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021		D3: Motivación laboral	I1D3 Los beneficios que recibe el trabajador I2D3 La remuneración salarial del trabajador I3D3 Aspiraciones del trabajador I4D3 El medio ambiente donde realiza el trabajo.	11 - 15		Alto (70 – 52) Medio (51 - 33) Bajo (32 – 14)
Problemas específicos		Objetivos específicos		Variable 2: Desempeño laboral				
¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021?		Determinar el vínculo existente entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021?		Determinar el vínculo existente entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021		D1 Productividad laboral	I1D1 Nivel de producción del personal. I2D1 Cumplimiento de las metas del personal.	1 – 5	Ordinal	Alto (50 - 37) Medio (36 - 23) Bajo (22 – 10)
¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021?		Determinar el vínculo existente entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021		D2 Eficacia laboral	I1D2 Percepción del nivel de calidad del trabajo. I2D2 Nivel de formación del personal. I2D3 Cumplimiento de las tareas asignadas.	6 – 10		Alto (40 - 30) Medio (29 - 19) Bajo (18 – 8)
¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021?		Determinar el vínculo existente entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Huarochirí – 2021		D3 Eficiencia laboral	I1D3 Responsabilidad del personal. I2D3 Liderazgo y cooperación I3D3 Perfil adecuado para el puesto del trabajo I4D3 Nivel de adaptabilidad del trabajador	11 - 15		Alto (70 – 52) Medio (51 - 33) Bajo (32 – 14)

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR										
<p>TIPO: La investigación es de tipo Básica.</p> <p>Sánchez y Reyes (2009), Definido como aquella actividad orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato.</p> <p>DISEÑO: El diseño es no experimental de corte transversal, descriptivocorrelacional; al respecto Hernández et al (2014), describen este diseño como los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Este diseño no se manipula ni se realiza al azar, se realiza sin manipular variables, este estudio no crea alguna situación.</p> <p>NIVEL: -Descriptivo -Correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: 43 servidores públicos de la municipalidad distrital de San Antonio – Huarochirí, 2021.</p> <p><i>Tabla 1. Distribución de la población</i></p> <table border="1" data-bbox="548 327 1137 683"> <thead> <tr> <th>Área de labor</th> <th>N° de trabajadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Seguridad Ciudadana</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Parques, Jardines y servicios generales</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Administrativo y funcionarios</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>43</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Recursos humanos M.D.S.A.</p> <p>MUESTRA y MUESTREO La población está compuesta por todos los empleados que trabajan en la municipalidad distrital de San Antonio - Huarochirí, siendo un total de 43 trabajadores. Esto se debe a que la población no es muy grande, por ello se incluye a servidores administrativos, funcionarios, áreas verdes y seguridad ciudadana. (Montero, 2011), informan que dado el bajo número de sujetos no será necesario extraer una muestra, trabajaremos con toda la población, representativa de una muestra tipo censal. Por tanto, no se han aplicado criterios de muestreo pues se trata de una población pequeña y finita. Por lo tanto, toda la población fue tomada como muestra.</p>	Área de labor	N° de trabajadores	Seguridad Ciudadana	12	Parques, Jardines y servicios generales	15	Administrativo y funcionarios	16	Total	43	<p>Variable 1: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario/ ficha de encuesta Autor: Dr. Antonio Lip Año: 2021 Monitoreo: Helen Najarro Ámbito de aplicación: Servidores de la municipalidad distrital de San Antonio Huarochirí, 2021 Forma de Administración: Presencial</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario/ ficha de encuesta. Autor: Dr. Antonio Lip Año: 2021 Monitoreo: Helen Najarro Ámbito de aplicación: Servidores de la municipalidad distrital de San Antonio Huarochirí, 2021 Forma de Administración: Individual</p>	<p>El análisis de los datos se realizó por medio de estadísticos descriptivos e inferenciales, para lo cual se elaboró una base de datos en el programa SPSS, versión 22 en español.</p> <p>Estadística descriptiva: Se ha trabajado mediante tablas de tabulación elaboradas a partir del vaciado de datos obtenidos en el trabajo de campo y uso del software Excel, determinándose los niveles de cada variable y sus dimensiones.</p> <p>Estadística inferencial: Se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, que es un no estadístico no paramétrico que muestra correlación entre variables, provenientes de una muestra relacionada (Berlanga Silvente & Rubio Hurtado, 2012). Se ocupa de los procesos de estimación, análisis y pruebas hipótesis, con el propósito de llegar a conclusiones que brinden una adecuada base científica para la toma de decisiones, tomando como base la información muestral captada.</p>
Área de labor	N° de trabajadores												
Seguridad Ciudadana	12												
Parques, Jardines y servicios generales	15												
Administrativo y funcionarios	16												
Total	43												

ANEXO 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable 1. Clima organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
D1 Comunicación interpersonal	Relaciones interpersonales. Canal de comunicación Comprensión de los mensajes en la organización El expertis del personal	Del 1 al 5	Alto (50 - 37) Medio (36 - 23) Bajo (22 – 10)
D2 Autonomía para la toma de decisiones	Toma de decisión en el puesto. Responsabilidad del trabajador Conocer las exigencias del puesto. Horario laboral	Del 6 al 10	Alto (40 - 30) Medio (29 - 19) Bajo (18 – 8)
D3 Motivación laboral	Los beneficios de salud. que recibe el trabajador La remuneración salarial del trabajador Aspiraciones del trabajador El medio ambiente donde realiza el trabajo.	Del 11 al 15	Alto (70 – 52) Medio (51 - 33) Bajo (32 – 14)

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
D1 Productividad laboral	Nivel de producción del personal. Cumplimiento de las metas del personal.	Del 1 al 5	Alto (50 - 37) Medio (36 - 23) Bajo (22 - 10)
D2 Eficacia laboral	Percepción del nivel de calidad del trabajo. Nivel de formación del personal. Cumplimiento de las tareas asignadas.	Del 6 al 10	Alto (40 - 30) Medio (29 - 19) Bajo (18 - 8)
D3 Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal. Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. Perfil adecuado para el puesto del trabajo Nivel de adaptabilidad del trabajador.	Del 11 al 15	Alto (70 - 52) Medio (51 - 33) Bajo (32 - 14)

ANEXO 3. Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Servidor(a) Público:

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad identificar el clima organizacional en la entidad y el desempeño laboral de los servidores públicos de esta entidad de gobierno local; es **totalmente confidencial y anónima**, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible.

Instrucciones:

Lea atentamente y marque con una (X) en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

Datos Demográficos:

Edad: () Sexo: Masculino () Femenino ()

Tipo de Servidor: 1. Funcionario público () 2. Administrativo ó Apoyo (Técnico y/o Auxiliar) () 3. Servicios Públicos y Seguridad Ciudadana () 4. Otros servidores ()

A continuación, marque con una (X) en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Siempre	Casi Siempre	Regular	A veces	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	Regular	A veces	Nunca
AUTONOMÍA						
1	¿Toma las decisiones laborales sin la influencia de los demás?					
2	¿Decide el modo en que ejecuta su trabajo?					
3	¿Propone opciones para efectuar sus actividades laborales?					
4	¿Programa sus actividades laborales de acuerdo con su convicción, pero					

	respetando los protocolos de la empresa?					
5	¿Sus colaboradores respetan sus decisiones laborales?					
COMUNICACIÓN						
6	¿Se socializa sobre las metas establecidas de la entidad?					
7	¿La entidad informa a sus colaboradores sobre el avance de metas y logro de objetivos?					
8	¿Se dialoga sobre la filosofía y objetivos de la entidad?					
9	¿La comunicación con las personas de su entorno laboral es de tipo horizontal?					
10	¿La comunicación con sus superiores es bidireccional?					
MOTIVACIÓN LABORAL						
11	¿El logro de los objetivos institucionales trae alicientes para los colaboradores?					
12	¿Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la entidad?					
13	¿La entidad reconoce la capacidad individual de sus colaboradores?					
14	¿La entidad plantea nuevas metas como retos a sus colaboradores?					
15	¿Considera su trabajo como un reto diario y no sólo como una rutina?					
N°	ITEMS	Siempre	Casi Siempre	Regular	A veces	Nunca
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que esta está establecida por las políticas de la entidad?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
5	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?					
EFICACIA						
6	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7	¿Cumple con las tareas asignadas?					
8	¿Conoce las funciones de su cargo?					

9	¿Desarrolla su trabajo con calidad?					
10	¿Cumple las actividades que le han asignado?					
EFICIENCIA						
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
12	¿Su nivel de conocimiento técnico le permite el buen desenvolvimiento de su función?					
13	¿Desarrolla sus actividades con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Se adapta con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿Realiza sus actividades en un tiempo óptimo?					

ANEXO 4. Ficha técnica de los instrumentos

Relación de validadores

Expertos	Apellidos y Nombres	Clima laboral	Desempeño laboral
Experto 1	Dr. Lip Licham, Cruz Antonio	Aplicable	Aplicable
Experto 2	Mg. Jaime David Leandro Roca	Aplicable	Aplicable
Experto 3	Edwin Alberto Martínez López	Aplicable	Aplicable

Anexo 5. Estadístico de confiabilidad.

Escala: Clima organizacional y desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	43	100,0

^aLa eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach		
basada en		
elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,843	,857	30

ANEXO 06. Formatos de Validación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide clima organizacional – Experto 1.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1							
1	¿Toma las decisiones laborales sin la influencia de los demás?	X		X		X		
2	¿Sus propuestas para efectuar tareas son aceptadas por su jefe?	X		X		X		
3	¿Decide responsablemente el modo en que ejecuta su trabajo?	X		X		X		
4	¿Conoce las exigencias que el trabajo demanda?	X		X		X		
5	¿Considera que el horario de trabajo le permite desarrollarse correctamente en su puesto?	X		X		X		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de labores?	X		X		X		
7	¿Considera que los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	X		X		X		
8	¿Entiende los mensajes que se da dentro de la entidad?	X		X		X		
9	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la entidad?	X		X		X		
10	¿El organigrama de la entidad le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	X		X		X		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Está de acuerdo con su asignación salarial?	X		X		X		
12	¿Sus aspiraciones se ven prosperar por la influencia de las políticas de la entidad?	X		X		X		
13	¿El ambiente de su trabajo le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Considera que los beneficios sociales que brinda la organización son adecuados?	X		X		X		
15	¿Considera que el periodo de descanso que le otorgan en la entidad es suficiente para Ud.?	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg: Jaime David Leandro Roca**..... DNI: 15594015

Especialidad del validador: **M(o) en Administración Estratégica**

Lima, 11 de octubre

del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral – Experto 1.

Firma del experto informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	X		X		X		
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	X		X		X		
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que esta está establecida por las políticas de la entidad?	X		X		X		
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	X		X		X		
5	¿Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	X		X		X		
7	¿Cumple con las tareas asignadas?	X		X		X		
8	¿Conoce las funciones de su cargo?	X		X		X		
9	¿Desarrolla su trabajo con calidad?	X		X		X		
10	¿Logra realizar las actividades que le ha asignado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	X		X		X		
12	¿Su nivel de conocimiento técnico le permite el buen desenvolvimiento de su función?	X		X		X		
13	¿Desarrolla sus actividades con liderazgo y cooperación en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Se adapta con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	X		X		X		
15	¿Realiza sus actividades en un tiempo óptimo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg: Jaime David Leandro Roca**

DNI: 15594015

Especialidad del validador: **M(o) en Administración Estratégica**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica

³**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 clima organizacional – Experto 2.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Toma las decisiones laborales sin la influencia de los demás?	X		X		X		
2	¿Sus propuestas para efectuar tareas son aceptadas por su jefe?	X		X		X		
3	¿Decide responsablemente el modo en que ejecuta su trabajo?	X		X		X		
4	¿Conoce las exigencias que el trabajo demanda?	X		X		X		
5	¿Considera que el horario de trabajo le permite desarrollarse correctamente en su puesto?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de labores?	X		X		X		
7	¿Considera que los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	X		X		X		
8	¿Entiende los mensajes que se da dentro de la entidad?	X		X		X		
9	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la entidad?	X		X		X		
10	¿El organigrama de la entidad le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Está de acuerdo con su asignación salarial?	X		X		X		
12	¿Sus aspiraciones se ven prosperar por la influencia de las políticas de la entidad?	X		X		X		
13	¿El ambiente de su trabajo le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Considera que los beneficios sociales que brinda la organización son adecuados?	X		X		X		
15	¿Considera que el periodo de descanso que le otorgan en la entidad es suficiente para Ud.?	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. **Dr.: Edwin Alberto, Martínez López** **DNI: 09080039**
 Especialidad del validador: **Metodólogo**

Lima, 11 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral – Experto 2.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							

1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	X		X		X	
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	X		X		X	
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que esta está establecida por las políticas de la entidad?	X		X		X	
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	X		X		X	
5	¿Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
6	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	X		X		X	
7	¿Cumple con las tareas asignadas?	X		X		X	
8	¿Conoce las funciones de su cargo?	X		X		X	
9	¿Desarrolla su trabajo con calidad?	X		X		X	
10	¿Logra realizar las actividades que le ha asignado?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	X		X		X	
12	¿Su nivel de conocimiento técnico le permite el buen desenvolvimiento de su función?	X		X		X	
13	¿Desarrolla sus actividades con liderazgo y cooperación en su trabajo?	X		X		X	
14	¿Se adapta con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	X		X		X	
15	¿Realiza sus actividades en un tiempo óptimo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr.: Edwin Alberto, Martínez López** DNI: 09080039

Especialidad del validador: **Metodólogo**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

Lima, 13 de octubre del 2021



Firma del experto informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional – Experto 3.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Toma las decisiones laborales sin la influencia de los demás?	X		X		X		
2	¿Decide el modo en que ejecuta su trabajo?	X		X		X		
3	¿Propone opciones para efectuar sus actividades laborales?	X		X		X		
4	¿Programa sus actividades laborales de acuerdo con su convicción, pero respetando los protocolos de la empresa?	X		X		X		
5	¿Sus colaboradores respetan sus decisiones laborales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Se socializa sobre las metas establecidas de la entidad?	X		X		X		
7	¿La entidad informa a sus colaboradores sobre el avance de metas y logro de objetivos?	X		X		X		
8	¿Se dialoga sobre la filosofía y objetivos de la entidad?	X		X		X		
9	¿La comunicación con las personas de su entorno laboral es de tipo horizontal?	X		X		X		
10	¿La comunicación con sus superiores es bidireccional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿El logro de los objetivos institucionales trae alicientes para los colaboradores?	X		X		X		
12	¿Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la entidad?	X		X		X		
13	¿La entidad reconoce la capacidad individual de sus colaboradores?	X		X		X		
14	¿La entidad plantea nuevas metas como retos a sus colaboradores?	X		X		X		
15	¿Considera su trabajo como un reto diario y no sólo como una rutina?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr.: Cruz Antonio Lip Licham DNI: 07517707**

Especialidad del validador: **Metodólogo**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: 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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral – Experto 2.

Lima, 13 de octubre del 2021



Firma del experto informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	X		X		X		
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	X		X		X		
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que esta está establecida por las políticas de la entidad?	X		X		X		
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	X		X		X		
5	¿Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	X		X		X		
7	¿Cumple con las tareas asignadas?	X		X		X		
8	¿Conoce las funciones de su cargo?	X		X		X		
9	¿Desarrolla su trabajo con calidad?	X		X		X		
10	¿Logra realizar las actividades que le ha asignado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	X		X		X		
12	¿Su nivel de conocimiento técnico le permite el buen desenvolvimiento de su función?	X		X		X		
13	¿Desarrolla sus actividades con liderazgo y cooperación en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Se adapta con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	X		X		X		
15	¿Realiza sus actividades en un tiempo óptimo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr.: Cruz Antonio Lip Licham**

DNI: **07517707**

Lima, 13 de octubre del 2021

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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.

ANEXO 7. Tablas de tabulación

Sujeto	CLIMA ORGANIZACIONAL															NIVELES DE CLIMA LABORAL				DESEMPEÑO LABORAL																NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL			
	AUTONOMIA					COMUNICACIÓN					MOTIVACION LABORAL					NCL	NAUT	NCOM	NMOT	PRODUCTIVIDAD LABORAL					EFICACIA					EFICIENCIA						NDL	NPL	NEFC	NEFCN
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P12	P13	P14	P15	P16					
1	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	60	22	18	20	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	54	18	17	19	
2	2	2	2	3	1	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4	37	10	13	14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61	20	21	20	
3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	4	1	3	3	2	3	34	11	11	12	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	50	16	16	18		
4	4	5	5	2	4	2	1	2	5	5	1	3	2	2	4	47	20	15	12	5	5	4	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	62	18	23	21		
5	2	2	2	2	2	5	4	2	5	2	1	4	1	3	5	42	10	18	14	2	2	5	2	5	4	3	3	4	2	5	5	2	5	2	51	16	16	19	
6	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	49	18	16	15	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	63	19	21	23		
7	3	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	2	5	5	54	22	13	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	25	25	25		
8	2	3	5	5	2	5	2	3	3	4	5	2	2	2	5	50	17	17	16	5	5	4	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	68	24	20	24		
9	2	3	4	4	3	5	3	1	3	4	3	1	1	1	2	40	16	16	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	25	25	25			
10	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	32	10	11	11	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	67	23	23	21	
11	3	3	4	5	5	2	2	3	4	2	1	1	1	1	3	40	20	13	7	4	3	2	3	3	2	4	5	4	4	2	3	2	4	4	49	15	19	15	
12	4	5	3	5	2	5	1	1	4	1	5	1	1	1	1	40	19	12	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	25	25	25		
13	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	64	22	22	20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	69	24	24	21		
14	4	5	4	5	2	5	5	2	4	4	2	2	5	4	4	57	20	20	17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	70	24	25	21	
15	2	2	4	5	2	3	1	3	1	4	2	1	1	3	3	37	15	12	10	4	4	5	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	5	4	55	19	16	20	
16	4	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	4	51	24	15	12	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	69	22	24	23		
17	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	2	2	41	13	15	13	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	42	14	13	15		
18	2	2	2	4	5	2	3	4	2	2	1	3	3	1	4	40	15	13	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	25	25	25		
19	4	4	4	2	4	4	4	3	5	4	5	1	1	2	5	52	18	20	14	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	64	21	21	22	
20	3	2	2	5	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	5	45	15	12	18	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2	2	54	16	19	19		
21	3	2	2	5	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	5	45	15	12	18	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2	2	54	16	19	19		
22	2	2	5	2	5	5	3	1	3	4	4	1	1	2	5	45	16	16	13	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	65	21	22	22		
23	4	4	4	5	5	4	2	2	4	4	2	2	2	3	5	52	22	16	14	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	68	22	23	23		
24	5	4	2	5	5	4	5	3	5	5	4	3	3	2	5	60	21	22	17	5	5	4	5	2	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	63	21	22	20	
25	3	4	4	4	4	5	5	2	2	4	2	4	5	5	4	57	19	18	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	70	25	25	20	
26	2	5	5	5	2	5	2	2	3	2	3	4	3	3	2	48	19	14	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	25	25	25		
27	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	5	38	15	12	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	25	25	25		
28	2	5	2	5	2	4	3	3	2	2	4	1	3	1	2	41	16	14	11	2	4	2	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	61	17	21	23		
29	3	5	4	4	1	5	5	3	3	3	2	2	2	5	5	52	17	19	16	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	55	16	23	16		
30	2	2	2	4	4	5	5	2	5	2	5	5	2	2	2	49	14	19	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	63	25	22	16		
31	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	4	5	67	23	24	20	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	71	23	25	23			
32	4	2	5	5	5	5	2	2	4	2	2	3	4	1	4	50	21	15	14	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70	21	24	25		
33	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	4	5	43	12	13	18	2	5	5	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	63	22	16	25		
34	2	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	2	2	5	60	19	22	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	25	25	25		
35	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	4	5	59	21	23	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	74	25	25	24		
36	2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	63	19	22	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	72	25	25	22		
37	2	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	67	19	24	24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	71	25	24	22		
38	2	5	5	4	2	4	2	4	1	1	3	5	5	2	4	49	18	12	19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69	20	24	25		
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	55	20	20	15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	63	20	22	21		
40	1	3	5	5	4	5	5	4	5	4	2	3	1	3	2	52	18	23	11	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	67	21	24	22		
41	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	53	18	17	18	5	4	2	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	62	20	23	19			
42	1	4	5	2	4	4	3	1	5	5	1	3	3	3	1	45	16	18	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	72	25	25	22			
43	2	5	2	5	2	5	2	2	4	5	2	2	1	2	4	45	16	18	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	25	25	25			