



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital
de La Banda de Shilcayo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Guerrero Chocán, Carmen Doreli (ORCID: 0000-0003-0546-7198)

ASESOR:

Mgtr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por darme las fuerzas necesarias para lograr mis metas, a mi padres y hermanos por ser mi sostén y el motor principal para poder terminar mi investigación.

Carmen Doreli

Agradecimiento

A todos los investigadores por su aporte colaborativo en la elaboración de esta tesis.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Conformación de la población	18
Tabla 2. Validez de instrumento	21
Tabla 3. Confiabilidad de variable clima organizacional	23
Tabla 4. Confiabilidad del número de preguntas	23
Tabla 5. Confiabilidad del número de preguntas	23
Tabla 6. Confiabilidad	24
Tabla 7. Rangos de correlación	25
Tabla 8. Nivel del clima organizacional	27
Tabla 9. Nivel del desempeño laboral	28
Tabla 10. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	29
Tabla 11. Relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral	30
Tabla 12. Prueba de normalidad	31
Tabla 13. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	32

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021. La investigación fue de tipo básica, presento un diseño no experimental transversal, descriptiva correlacional; la población y muestra estuvo constituida por 55 trabajadores de la Municipalidad, por lo cual no se utilizó técnicas de muestreo estadístico; la técnica empleada fue la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos para la recolección de datos. Los resultados obtenidos mostraron que el nivel del clima organizacional fue evaluado como medio según el 53% de los colaboradores encuestados, mientras que el 56% consideró que el nivel de desempeño laboral es medio. Se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021 ya que se obtuvo un p-valor de $<.000$ ($p<0.05$) y un coeficiente de correlación ($\rho=.860$), dando sustento estadístico de que las variables tienen una relación positiva alta en un 82.26%.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, motivación.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and job performance in the District Municipality of La Banda de Shilcayo, 2021. The research was of a basic type, it presented a non-experimental cross-sectional, descriptive correlational design; the population and sample consisted of 55 workers from the Municipality, in that way statistical sampling techniques were not used; a survey and two questionnaires were applied as instruments for data collection. The results obtained showed that the level of the organizational climate was evaluated as medium according to 53% of the employees surveyed, while 56% consider that the level of job performance is medium. It is concluded that there is a significant relationship between organizational climate and job performance in the District Municipality of the Banda de Shilcayo, 2021 since a p-value of $<.000$ ($p < 0.05$) and a correlation coefficient ($\rho = .860$), giving statistical support that the variables have a high positive relationship at 82.26%.

Keywords: Organizational climate, job performance, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Las condiciones en las que se desempeñan los trabajadores, no sólo está referido a los factores de tecnología y de infraestructura, sino también al conjunto de relaciones personales y de la organización que configuran el clima organizacional, en ese sentido centrándose en lo referido por Russell (2021), se conoció que durante la etapa de reactivación económica de las actividades luego de las cuarentenas impuestas en el mundo por la pandemia, el trabajador se ha vuelto más vulnerable a las condiciones que atañen al ambiente donde desarrollan sus actividades y quizás sea la motivación para el desempeño de sus funciones, más aun en el campo público donde las tensiones laborales son más complejas por las mayores exigencias de los usuarios.

Asimismo, según lo referido por Delfino (2020), en los países latinoamericanos las entidades han tenido que modificar sus objetivos de intervención para satisfacer con mejor calidad las demandas ciudadanas, sin embargo, pese a contar con planes éstos por lo general no identifican las unidades institucionales que se harán responsables de su cumplimiento o no se establecen acciones para optimizar la condición laboral de los colaboradores a fin de mantener o incrementar su desempeño.

En los escenarios donde la gestión pública debe tener resultados de eficiencia, el entorno donde se desenvuelven los trabajadores es el factor motivacional para cumplir la misión de las entidades; sin embargo como señala Alessandro (2020), antes de la pandemia el clima organizacional no era el adecuado debido a consideraciones como las políticas de gestión del rendimiento enfocadas solo a los productos a obtenerse, y no a las condiciones del trabajador para su logro, como la no dotación de recursos y /o herramientas tecnológicas que fue imprescindible para lograr objetivos en esta nueva era de la tecnología, así como los bajos incentivos en las remuneraciones, lo que según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE (2020), ello conllevaba a tener trabajadores poco comprometidos con el servicio al ciudadano, y como consecuencia de ello el producto que llega al usuario carecen de valoración satisfactoria por quienes hacen uso de los servicios, aumentando con esto la presencia de brechas sociales.

En el ámbito nacional el clima organizacional en las entidades públicas se rige por la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil, la cual se define como un sistema administrativo del estado en cuanto a los recursos humanos y como un subsistema de la gestión del clima organizacional, sin embargo, a pesar de que se emitieron directivas para su implementación en las entidades estatales éstas no son cumplidas de manera eficiente, pues según lo indicado por Mendoza (2019) los diagnósticos de las entidades que vienen implementando dicho sistema muestran que los trabajadores tienen baja valoración del clima organizacional y por lo tanto afecta su desempeño, siendo las principales causas las condiciones del entorno, las relaciones interpersonales con los jefes, la alta rotación del personal y las exigencias de mayores remuneraciones.

Entonces trayendo como correlato que la gestión del rendimiento tenga indicadores de cumplimiento de eficacia más no así indicadores de calidad y economía, siendo esto el reflejo de lo expresado por el INEI (2019), el cual informa que la población tiene una valoración promedio de la calidad de sus instituciones públicas del 67% como deficientes y en el nivel local este valor es de 49%, donde los factores de transparencia en el uso de recursos y las prestaciones de servicios burocratizados son los que mayor percepción negativa presentan.

Estudios regionales señalan que un bajo desempeño laboral, afecta la calidad de los servicios municipales, donde las injerencias de las autoridades políticas al momento de tomar decisiones técnicas desmotivan constantemente a los servidores públicos a tener iniciativas innovadoras para mejorar los servicios, por lo tanto no cuentan con una buena gestión del clima organizacional, es decir no sólo son carencias del tipo presupuestal o disponibilidad de recursos, sino también de optimización de procesos, en el cual la gestión de los recursos humanos debería asumir un rol preponderante para garantizar el acceso a los servicios públicos con calidad (Zela, 2018).

Por otro lado, específicamente en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021, existen evidentes signos de un inadecuado clima organizacional, las manifestaciones de problemas entre el personal, descontento de los trabajadores con

sus áreas administrativas, luchas de poder dentro del equipo de trabajo, frecuentes quejas y comentarios negativos por parte de los usuarios debido a la deficiente atención recibida. Asimismo, se observan dificultades interpersonales, e incluso existen sentimientos de rechazo entre los colaboradores por cuestiones personales y políticas; la falta de cooperación y de responsabilidad con el trabajo que desarrollan, así como las malas condiciones del trabajo que afectan el desempeño de los colaboradores.

Por otra parte, los métodos de comunicación establecidos generalmente no son los más asertivos, pues el método de emisión de pedidos, sugerencias, aclaraciones, cumplimiento del horario, la disposición física de muebles, documentos, etc., generan muchas veces tensión entre colaboradores dentro de su lugar de trabajo. Además, el ausentismo, falta de innovación, baja productividad, falta de compensación y reconocimiento, son factores que dificultan la motivación y el compromiso con la institución y lo más importante la mejora del nivel de desempeño del trabajador.

Conforme a las implicaciones anteriores, se formuló como problema general, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021?, asimismo los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021?, y ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021?.

En ese sentido la investigación se justificó por su conveniencia, para quienes gerencian la Municipalidad Distrital de la Banda Shilcayo, pues aportó al diagnóstico situacional del clima organizacional como factor inherente al desempeño laboral, y sobre ello se pudo plantear elementos de mejora. Asimismo, el estudio se justificó por su implicancia práctica, debido a que los resultados obtenidos luego de concluida la investigación lograron ser expuestos al alcance de los gestores y colaboradores sobre los elementos tipificados en la normativa de recursos humanos del Estado,

permitiendo a partir de ello la generación de mayor compromiso para un mejor desarrollo institucional de la entidad en estudio. Por otro lado, también se justificó por su relevancia social, puesto en toda acción donde se involucró a los trabajadores de la entidad, se ha tenido en cuenta la búsqueda de optimización del clima organizacional y desempeño laboral, pues estos fueron condicionantes para una mejor contribución a las metas institucionales en donde el ciudadano es quien luego valora las intervenciones basado en sus percepciones y estándares de calidad.

Del mismo modo el estudio se justificó por su aporte teórico, puesto que, con la finalidad de brindar mayor sustento y fundamentación a la información presentada, fue necesario recurrir a la recopilación de saberes y conocimientos de autores conocedores de los temas relacionados a las variables en estudio. Desde el campo metodológico la investigación fue de gran utilidad debido a que se confirmó que aplicar un criterio descriptivo correlacional fue viable, como estrategia para llevar adelante investigaciones asociadas al clima organizacional y desempeño, con validez y confiabilidad, enmarcado en los procesos metodológicos de la investigación científica.

En cuanto al objetivo general se estableció: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021. Del mismo modo, los objetivos específicos planteados fueron: Identificar el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021. Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021. Identificar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.

Como respuesta al problema se planteó la siguiente hipótesis general: H_i : La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021 es significativa. Igualmente, las hipótesis específicas consistieron en: H_1 : El nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021, es alto. H_2 : El nivel de desempeño laboral en la

Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021, es alto. H₃: La relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021 es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, como antecedente de la investigación Solórzano et. al. (2020), en su artículo científico de tipo básico, de nivel descriptivo y correlacional, donde contó con la colaboración de 27 trabajadores y para la recolección de información fiable utilizó la técnica de la encuesta y un instrumento que fue el cuestionario. Los principales hallazgos, indican que los factores asociados a la sobrecarga laboral, remuneraciones bajas y trabajo colaborativo limitado son las principales causas asociadas al deficiente clima organizacional y en cuanto al desempeño laboral existe una insatisfacción de los colaboradores de los resultados de su trabajo. Explicitan en sus conclusiones que el clima organizacional actual no contribuye a un rendimiento laboral efectivo, con un nivel de correlación alta.

De la misma manera, González y Morales (2020) en su artículo científico de tipo básico, orientado cuantitativamente, con alcance descriptivo correlacional y realizado bajo un diseño no experimental; tuvo como población a 128 trabajadores (muestra censal), con los que se empleó la encuesta y el cuestionario. Los resultados indican que tanto el clima laboral como el desempeño laboral muestran valores similares de valoración positiva de 65% y 67% respectivamente. Concluyen que los elementos del clima organizacional como las delegaciones de tareas, el proceso comunicativo, relaciones interpersonales, y los aspectos del entorno físico, tienen una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral, no ocurriendo lo mismo el elemento objetivos institucionales, debido a la baja interiorización de estos en la mentalidad de los trabajadores.

Por su parte, Ponce-Ponce y Gómez (2021) en su artículo científico realizó un estudio de tipo aplicado, presentando un diseño no experimental, con una muestra integrada de 35 colaboradores; cabe mencionar que el instrumento que hizo posible la recopilación de datos fue el cuestionario. En tal sentido, los resultados muestran que el nivel del clima organizacional fue bajo en un 47%, mientras que el desempeño fue bajo en un 55%. Los investigadores llegaron a concluir que existe vínculo significativo

entre las variables con una significancia de 0,000 y un grado de relación de 0,955, donde queda demostrado que el nivel de incidencia es del 91%.

De igual manera, Pedraza-Melo et al., (2020) en su artículo científico de tipo básico, diseñado de forma no experimental, consideró como muestra a 57 participantes con los que emplearon un cuestionario (instrumento). Los resultados demostraron que existe relación con la dimensión estructura, recompensas, riesgo, estándares e identidad con el desempeño laboral, dado que se alcanzó una significancia de 0.000. Los investigadores concluyeron que existe relación entre los temas tratados con una significancia de 0.001 y un nivel de correlación de rho de Spearman de 0,479.

Así también, Palacios (2018) en su artículo científico realizó una investigación descriptiva – correlacional direccionado cuantitativamente y teniendo en cuenta 98 individuos para la muestra del estudio, empleando un cuestionario para recoger información. Los resultados obtenidos a través del método inferencial mostraron que las dimensiones del clima organizacional se relacionan con el desempeño del personal dado que se obtuvo una significancia de 0.000; asimismo, el clima organizacional fue calificado como medio en un 48%. Los autores de la investigación llegaron a concluir que existe relación entre los temas investigados con una p-valor de 0,000 y un grado de correlación de rho de Spearman de 0,914.

Por otro lado, a nivel nacional, se presenta a Canales-Farah et al. (2021), quien, en su artículo científico, la investigación descriptiva – correlacional de diseño no experimental, estuvo constituido por 58 colaboradores de una empresa a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados muestran que el nivel del desempeño es alto en un 84%, el nivel del clima organizacional tiene una tendencia alta en un 69%. Concluyeron que existe asociación entre las variables con un resultado estadístico de 0,000 (significancia) y un nivel de correlación de 0,807.

De la misma manera, Urbano (2018) en su estudio de carácter correlacional utilizó un diseño no experimental, integrando como muestra a una totalidad de 111 colaboradores de una institución pública, donde la técnica aplicada fue la guía de

entrevista y encuesta, cuyos instrumentos fueron la entrevista y cuestionarios. Los resultados muestran que la falta de participación de los colaboradores ha ocasionado que se presente un nivel bajo de clima organizacional del 55%, de igual manera un nivel de desempeño regular del 49%, en vista que se evidencia falta de compromiso en las actividades y talleres, así también no cumplen con los horarios de ingreso, y existe el incumplimiento de los reglamentos, lo cual ocasiona conflictos con los directivos de la organización. Se concluye que ambas variables se encuentran relacionadas, con una significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.871.

Así también, el artículo científico de Soto (2019) se caracterizó por ser una investigación descriptiva, empleando un diseño de tipo no experimental, considerando como parte de la muestra a 85 colaboradores de instituciones públicas, por lo que aplicó la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario. Concluyó que en el 44% de las instituciones estudiadas no existe un plan de compensaciones equitativo y justo, no se evidencia el desarrollo de las actividades recreativas, los profesionales no cumplen con las habilidades y experiencias necesarias para asumir cargos. El 71% presentan niveles bajos de desempeño, dado que no se ajustan con las normas, no presentan compromiso en el cumplimiento de los objetivos institucionales, el respeto a los directivos es poco evidenciado, el trabajo en equipo no se desarrolla con los recursos básicos lo cual limita la ejecución de los procedimientos efectiva y oportunamente.

Por su parte, Leyva (2021) en su artículo aplicó un estudio básico, de diseño transversal, constituyendo también dentro de la muestra a 142 trabajadores públicos y para el desarrollo de la investigación aplicaron la encuesta y el cuestionario. Concluyeron que aproximadamente un 49% de los trabajadores asumen un nivel de desempeño medio, el 71% señalan que clima es inadecuado, lo cual ha ocasionado el incumplimiento de las metas, falta de compromiso, mal administración de los recursos públicos, incumplimiento de los reglamentos, por lo cual, al realizar la prueba

estadística de Pearson, p-valor o Sig. fue 0.001 y el coeficiente de correlación positivo alto 0.871.

Finalmente, el artículo científico de Chagray et al. (2020) en su investigación de tipo descriptiva, de corte transversal y alcance de carácter correlacional, donde la muestra estuvo representada por 40 empleados. Para recopilar datos se utilizó la encuesta junto a un cuestionario como instrumento. Los resultados muestran que un 72.5% de trabajadores estiman que el clima organizacional es bueno en vista que los jefes superiores cuentan con las aptitudes requeridas para orientar el actuar del personal y resolver los conflictos presentados durante la realización de las labores establecidas, y se fomenta el uso continuo de las TICs. Por otro lado, el 82.5% señala que el desempeño laboral es excelente, en vista que se sienten motivados a realizar sus funciones apropiadamente, se evidencia que los miembros del personal trabajan en equipo, se respeta las ideas y opiniones del resto, etc. Por lo cual, concluyen que hay relación significativa según la correlación del estadígrafo de Rho Spearman (0.511) y un p-valor equivalente a 0.000.

A continuación, se describe la fundamentación teórica del estudio que sustenta las características de las variables. Pues, con respecto al clima organizacional, la Presidencia de Consejos de Ministros (2017) manifiesta que es una forma particular de pensar y comportarse en una entidad, basada en principios, valores, creencias, comportamientos, normas, símbolos, etc. adoptados y compartidos por los miembros de la organización. Así también, Amir y Ghani (2015) lo definen como aquellas cualidades, propiedades o atributos que permanecen en un entorno laboral definido y que los trabajadores perciben, sienten o experimentan y que inciden en su comportamiento conductual.

Por otro lado, Pedraza (2020) hace alusión al entorno donde quienes conforman una organización se interrelacionan, teniendo como elementos clave la motivación como factor indispensable para su concreción favorable, el mismo que se origina en las condiciones promovidas por la entidad para satisfacer sus necesidades. Para Valenzo et al. (2016) es la forma de percibir de los trabajadores de una entidad del

relacionamiento interpersonal entre pares y a su vez con los directivos en función con los atributos característicos que le ofrece la entidad. Así también, Ravichandran (2017) señala que hace referencia a los sentimientos e impresiones de un grupo de integrantes de una entidad de acuerdo con su entorno laboral.

Del mismo modo Russell (2021) señala que son atribuciones asumidas por la institución, a fin de favorecer a los trabajadores, mediante elementos que garanticen su motivación, seguridad, satisfacción, valoración y sobre todo contribuyan en el desarrollo efectivo de sus funciones. De igual manera los autores Litwin y Stringer (2019) lo definen como los procesos donde el trabajador como parte de una organización, interioriza y hace suyo los diversos estímulos que recibe, con el propósito de generar significado a su situación personal y su entorno; entrelazados al ambiente laboral donde ejecuta sus labores. Según, Bahrami, et. al (2016) hace referencia a las percepciones del ambiente de una organización, definido por las actitudes, opiniones y valores de cada colaborador en función de sus niveles de satisfacción y productividad.

Por su parte, Hobbach (2019) lo define como los elementos mediante el cual la institución motiva a sus trabajadores para el desarrollo pleno de sus potencialidades en la búsqueda de cumplir la misión de la entidad; y una última definición es la planteada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que indica que es la forma como el trabajador de una entidad se identifica con los lineamientos estratégicos, los valores y principios y se refleja en comportamientos hacia la cohesión del equipo de trabajo y el compromiso hacia unidad organizacional.

Desde el campo público, Rodríguez (2016) infiere que el clima organizacional tiene su fundamento en teorías como la teoría de la pertenencia social a un grupo. Además, Riego de Dios (2020) afirma que el clima organizacional se expresa a partir de una serie de adaptaciones o la influencia de los constructos sociales que rigen una entidad. Asimismo, Tihruvenkadan y Sampath (2018), señalan que las acciones de sus miembros al interno de la entidad dejan de ser aspectos meramente individuales

o independientes, pues su conducta además de su voluntad está condicionada a percepción de pertenencia hacia la organización de la cual forma parte, y de los factores cómo esté definida la estructura de la organización.

También se encuentra la teoría humanista, referida por Nicolita (2015) donde indica que el clima organizacional tiene un enfoque en la condición humana de los colaboradores como sujetos provistos de sentimientos y emociones. Por su parte, Lin et al. (2021) manifiesta que son las estructuras de la organización quienes deben poner en segundo plano las urgencias productivas por el enfoque del hombre y su pertenencia a un grupo en sociedad, debido a que los elementos técnicos y formales de la producción tienen como origen los comportamientos psicológicos y sociológicos de quien lo va a implementar, donde lograr la meta está complementada por las respuestas organizacionales y como los colaboradores ejecutan sus tareas.

Se tiene a su vez la teoría de Gestalt, la cual hace referencia que las modalidades de definición de las percepciones sobre la entidad del trabajador, se determina a partir de una sumatoria de las partes, donde las partes son diferentes al todo; lo que indica que cada persona al captar las percepciones del lugar donde labora, elabora un criterio valorativo y sobre ello su accionar a través de procedimientos de integración al grupo (Fainshmidt y Frazier, 2017). La última teoría es la referida a la pirámide de Maslow, que sustenta la premisa que el clima organizacional parte de las acciones de las personas para satisfacer sus necesidades según sus expectativas (Brito-Carrillo et al., 2020). También, pone en discusión su relacionamiento personal con los elementos satisfactorios que le brinda la organización en donde desarrolla sus tareas (Chiang, Gómez e Hidalgo, 2017).

Las dimensiones que conforman el clima organizacional se encuentran definidas por la PCM, (2017), que aprueba la guía para gestionar los procesos de clima organizacional, los cuales en primer lugar tenemos a la dimensión ambiente, que son los elementos tangibles y normativos puestos a disposición del trabajador por la entidad. Tiene como indicadores la disposición arquitectónica del centro de trabajo, es decir la facilidad para movilizarse, la ventilación y luminosidad; además la

disposición de equipos y acceso a tecnologías de la información, la existencia de normas diferenciadas para cada tipo de labor, y la ausencia de sobrecarga laboral.

La segunda dimensión corresponde a la motivación y sentido de pertenencia, que implica la capacidad institucional para que el trabajador se compenetre con los fines institucionales y los aspectos de relación con los miembros de la entidad (PCM, 2017). Los indicadores que permiten medir esta dimensión son, la promoción de la misión institucional y de los valores, el respeto de las prácticas culturales que comparten los trabajadores, la existencia de respeto y trato cordial y el respeto que se le da al usuario (Andía, 2019).

La tercera dimensión es la gestión del recurso humano, son los elementos para gestionar el potencial humano sobre la base de normas de relacionamiento entre la entidad, directivos y los trabajadores (PCM, 2017). Los indicadores que permiten medirlo son la existencia de contratos definidos de acuerdo con Ley, remuneración según escalas, el derecho a la sindicalización, la capacidad para resolver conflictos y la aplicación de los procesos administrativos disciplinarios.

La cuarta dimensión es el desarrollo profesional, el que involucra la capacidad institucional para que el trabajador crezca en sus habilidades del tipo cognitivo o actitudinal (PCM, 2017). Los indicadores que nos permiten medir esta dimensión son la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas elaborado de forma participativa, la promoción de la innovación y la creatividad, la inclusión de la familia como elemento de soporte emocional del trabajador y la definición de ascensos y promoción de puestos.

Por último, la quinta dimensión dirección y liderazgo que los atributos de los directivos para conducir y controlar los esfuerzos de un equipo de trabajo, y de esa manera influenciar en la conducta de las personas y el grupo, para que de forma voluntaria contribuyan hacia el cumplimiento de metas u objetivos institucionales (PCM, 2017). Sus indicadores son el compromiso con la misión, la confianza en sí mismo y la integridad personal de quienes dirigen la entidad.

En función a la variable desempeño laboral, es un conjunto de características particulares entre ellas capacidades, necesidades y comportamientos que están asociados con la naturaleza laboral y la institución para generar conductas que influyan en los resultados de manera positiva y contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Directiva N° 001-2020-MDBSH/GAF-CP). De la misma manera, Afriyie et al. (2020) manifiestan qué es una serie de habilidades técnicas en función al logro de las actividades, cuyo resultado es evidenciado en las metas alcanzadas, potencial de desarrollo, excelencia y sobre todo la contribución a la organización por parte del colaborador.

Por otro lado, Berberoglu (2018) lo define como el desenvolvimiento de cada colaborador que cumple una jornada laboral dentro de una institución. Igualmente, Setiadi et al. (2020) revela que debe ajustarse a exigencias y requerimientos, a fin de que sea eficiente para el desarrollo de las tareas o responsabilidades que le asigne la institución. En tanto, Wallenburg et al. (2016) lo caracteriza como acciones o conductas observadas en los empleados, quienes contribuyen al cumplimiento de los objetivos y pueden ser estimados en términos de competencia.

La evaluación del desempeño nace en la edad media con la presencia de los jesuitas, donde los superiores preparaban informes de calificaciones referente al desempeño comportamiento de los subordinados, cada uno de estos informes contaba con ciertos criterios que demostraban la conducta, habilidad, tecnicismo en el desarrollo de las actividades que favorecían a los romanos, al no cumplir con los criterios de evaluación, estos eran ejecutados o descendían de rangos (Chmielewska et al. 2020). En 1842 las instituciones públicas de los Estados Unidos diseñaron un sistema de informes que se presentaban anualmente, cuyo contenido especificaba el desempeño de los recursos humanos. En 1880, la empresa General Motors implementó un sistema para evaluar la efectividad y los resultados obtenidos por sus ejecutivos (Pham et al., 2020). Sin embargo, producto de la Segunda Guerra Mundial, los sistemas de evaluación tuvieron una tendencia creciente, en vista que empezaron a proliferar en todas las organizaciones públicas (Seyyedmoharrami et al., 2019).

En el siglo 10, la escuela de administración publicó un avance de la teoría de gestión, cuyo propósito era aprovechar las capacidades de las máquinas, paralelo del trabajo humano, donde se estimaron tiempo, operatividad, consumo de energía, ambiente físico, cuyo resultado fue el interés en el recurso humano, donde estos, necesitan estar retroalimentados, capacitados para efectivizar sus funciones (Supriadi et al., 2020). En cuanto a la teoría del desempeño laboral, según Hacker (1994) desarrolla una teoría que actualmente goza de prestigio, dado que se aprecia criterios cognitivos que se encuentra relacionados con las conductas laborales de un individuo, y lo distribuye mediante 6 criterios, desarrollo de metas, orientación, control y planes, según el autor la comunicación juega un papel esencial, la cual conlleva al empleado actuar o determinar estrategias para el cumplimiento de las metas, para ello es importante la retroalimentación que le proporciona la organización (Wushe & Shenje, 2019).

En este apartado es importante detallar la teoría de Campbell, quién propone que el desempeño es el comportamiento y no los resultados obtenidos por él mismo, es decir hace referencia al conocimiento procedimental, las destrezas, niveles de motivación que son primordiales para establecer la conducta del individuo (Li et al., 2017). En lo que respecta a los objetivos del desempeño, se divide en diferentes campos, entre ellos la organización, donde el recurso humano tiene una participación fundamental, en vista, que su propia naturaleza no lleva a integrarse y proponer estrategias para conseguir los objetivos de la entidad; igualmente ayuda a prever conocimiento y control para efectivizar las funciones (Sonarita et al., 2019).

El siguiente campo, son los trabajadores, el desempeño les permite identificar sus características y aspiraciones, así también si son suficientes para asumir cargos importantes, lograr mayores beneficios y comodidades (Kumar & Varma). En lo que respecta a los supervisores, el desempeño actúa como una técnica de evaluación constante, para mejorar la comunicación, la imparcialidad y la determinación de salarios justos, sobre todo la comunicación con los subordinados (Duque et al., 2019).

En cuanto a las ventajas del desempeño, según Peyrovi (2017), estas son, mejorar la retroalimentación en todos sus niveles, diagnosticar las necesidades de capacitación y desarrollo, propone desafíos externos, optimiza las políticas de compensación. De otro modo, Haryono et. al. (2019) menciona que permite identificar los nudos críticos en los empleados, propone alternativas de mejora, mejor a nivel de motivación en todos sus criterios, pone en marcha las estrategias recreativas y sobre todo optimizar la comunicación y el empleo de recursos.

La evaluación del desempeño laboral está fundamentada en la Directiva N° 001-2020-MDBSH/GAF-CP, donde se expresa una serie de criterios que se consideran para estimar a la variable. Como primera dimensión tenemos al conocimiento del cargo, que hace alusión a la comprensión de una serie de responsabilidades específicas de un trabajo y la capacidad continua de mantenerse al día con los cambios en las funciones del trabajo. El conocimiento de las funciones atribuidas en una organización es primordial para lograr los objetivos planteados en la institución, con miras a desarrollar mayores oportunidades en la población a través de una atención digna y oportuna (Directiva N° 001-2020-MDBSH/GAF-CP). Los indicadores que fundamentan a la presente dimensión son: habilidades técnicas, competencias, roles y funciones.

En lo que respecta a la dimensión conducta, se caracteriza por el comportamiento de los colaboradores hacia sus tareas, la propia organización o sus superiores inmediatos, mediante el cual, demuestran complacencia, apego al trabajo y dedicación a la organización (Directiva N° 001-2020-MDBSH/GAF-CP). Los indicadores que fundamentan a la presente dimensión son: disciplina, hace referencia que el colaborador debe tener una cualidad que asegure el cumplimiento de las normas o regulaciones; asimismo un autocontrol que le permita contribuir en la ejecución de las actividades. En cuanto al respeto, el colaborador debe reconocer la relación cortés y recíproca con sus colegas/subordinados, y actuar con cautela al desarrollar sus funciones en bienestar de la institución, trabajo en equipo hace referencia al respeto de las opiniones y acciones emanadas de sus compañeros, y

se integra de manera fácil con en el equipo de trabajo que le asignan. Finalmente, la iniciativa refiere que el personal público debe tener la capacidad de predecir incidentes y proponer acciones y procedimientos para participar o brindar resolución a los problemas que generen en la institución.

La tercera dimensión es el compromiso, este es el factor que permite a los empleados participar tanto en el trabajo como en los propósitos y valores de la institución. Los trabajadores leales son personas apasionadas por su trabajo, lo que se puede demostrar poniendo más esfuerzo en el desempeño de sus tareas (Directiva N° 001-2020-MDBSH/GAF-CP). Los indicadores que fundamentan a la presente dimensión son: responsabilidad se refiere a que el colaborador que desempeña sus actividades de manera transparente proporciona información confiable, oportuna, útil para la toma de decisiones, así también debe proteger y preservar archivos o información sobre la institución. En cuanto al indicador cooperación se evalúa si el colaborador coopera y asiste a sus compañeros cuando la situación o emergencia lo requiere para reducir la carga de trabajo temporal o lograr metas y objetivos dentro del plazo. En cuanto a la diligencia, se refiere que el colaborador debe cumplir con sus actividades, independientemente de la situación o tiempo.

La última dimensión es calidad de trabajo, es la capacidad organizativa en el desempeño de las funciones ejecutadas por el personal, considerando la economía en el empleo de los recursos, el tiempo en que desarrolla sus actividades, y que los resultados sean favorables en el desarrollo de las metas y garanticen la sostenibilidad de la institución (Directiva N° 001-2020-MDBSH/GAF-CP). Los indicadores que fundamentan a la presente dimensión son: capacidad organizativa hace referencia que el colaborador tiene la capacidad de organizar el trabajo y aportar ideas en beneficio de la institución pública, hace uso de sus habilidades creativas para innovar y cumplir con sus actividades. El indicador de eficacia y eficiencia hace mención que el colaborador no desperdicia los recursos de la institución y logra los resultados de sus actividades laborales; es bueno administrando, logrando resultados de trabajo y optimizando resultados de trabajo.

III. METODOLOGÍA

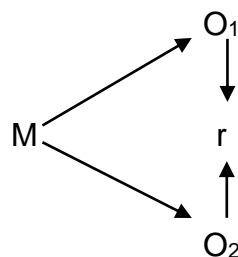
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación se caracterizó por ser básica, dado que en el estudio se realizó un análisis teórico de las variables, a fin de exponer las características y tendencias de estas, y, por ende, dar solución a los objetivos trazados. Tal como establece Concytec (2018) las investigaciones básicas buscan incrementar los saberes y conocimientos existentes sobre una materia determinada, sin que se logre una aplicación práctica.

Diseño de la investigación

El estudio presentó un diseño no experimental con corte de tipo transversal y alcance descriptivo correlacional, por lo que Maldonado (2018) refiere que fue no experimental, porque el proceso de recojo de información mediante los instrumentos se desarrolló sin que exista ningún condicionamiento del tipo experimental que cambie o altere las condiciones de su estado natural de las variables. Fue transversal, pues la información que condujo a los resultados de investigación se obtuvo en un momento único y para un periodo predeterminado. Fue descriptiva correlacional, debido a que la contrastación de la hipótesis se efectuó por medio de una prueba estadística de relación, y en nuestro caso correspondió a una correlación bivariada. En ese sentido, el gráfico del diseño fue el siguiente:



Dónde:

M: Muestra.

O₁ = Clima organizacional

O₂= Desempeño laboral

r= Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

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

Población

Para ejecutar el estudio se consideró pertinente que la población estuviese comprendida por un total de 55 colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo. Esta información fue facilitada por la Oficina de Recursos Humanos y muestra los datos a setiembre del 2021.

Tabla 1

Conformación de la población

Tipo	N°
Trabajadores nombrados 276	20
Trabajadores Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	35
Total	55

Fuente: Oficina de Recursos Humanos Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.

Criterios de inclusión: Se tuvo en consideración a los trabajadores que mantienen una relación laboral contractual en los regímenes laborales DL 276 trabajadores nombrados de la Ley de la carrera administrativa y DL 1057 personal contratado bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS); el personal debió tener un mínimo de 3 meses de antigüedad en el cargo.

Criterios de exclusión: Se asumió como criterios de exclusión quienes estuvieron haciendo uso de su derecho vacacional, aquellos trabajadores que tuvieron procesos disciplinarios en curso, colaboradores que tuvieron procesos penales o administrativos vigentes con la entidad, trabajadores del DL 728 Régimen Privado (Área de limpieza pública, parques y jardines), y trabajadores de Locación de Servicios.

Muestra

La muestra al mes de setiembre 2021 fue representada por 55 trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo (muestra censal).

Muestreo

Para el caso de esta investigación no fue necesario utilizar técnicas de muestreo estadístico.

Unidad de análisis

Un trabajador público de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

En la investigación se empleó la encuesta, la cual según Otzen & Manterola (2017) se emplean en estudios cuyo objetivo es conocer atributos o fenómenos de un grupo de individuos, planteando respuestas de orden cerrado.

Instrumentos

Correspondió la aplicación del cuestionario, el mismo que Otzen & Manterola (2017) indican que se estructura basándonos en ítems o preguntas sobre los atributos de la población que se desean conocer, donde las interrogantes permiten tener respuestas múltiples bajo una escala de medición que se establece de forma previa y es de fácil comprensión quienes participan de su aplicación.

Para ejecutar la estimación de la variable clima organizacional se utilizó un cuestionario adaptado de PCM (2017), que constó de 21 enunciados distribuidos en 5 dimensiones:

Dimensión ambiente: Ítems 1, 2, 3, 4

Dimensión motivación y sentido de pertinencia: Ítems 5, 6, 7, 8, 9

Dimensión gestión del recurso humano: Ítems 10, 11, 12, 13, 14

Dimensión desarrollo profesional: Ítems 15, 16, 17, 18

Dimensión dirección y liderazgo: Ítems 19, 20, 21

La escala de valoración que utilizó este instrumento fue la Escala de Likert según se detalla:

1=Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5=Totalmente de acuerdo

La variable fue medida con las siguientes escalas:

1= Bajo, 2= Medio y 3 = Alto

Para transformar la escala del instrumento a la escala final con la que se midió la variable se utilizó la escala de Estanones para determinar los rangos y se procedió a procesar los datos en el software SPSS versión 26 con la opción de agrupación visual.

Para medir la variable desempeño laboral se utilizó un cuestionario adaptado de la (*Directiva N° 001-2020-MDBSH/GAF-CP*) que constó de 20 enunciados distribuidos en 4 dimensiones:

Dimensión conocimiento del cargo: Ítems 1, 2, 3

Dimensión conducta: Ítems 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

Dimensión compromiso: Ítems 12, 13, 14, 15, 16, 17

Dimensión calidad de trabajo: Ítems 18, 19, 20

La escala de valoración que utilizó este instrumento es la Escala de Likert según se detalla:

1=Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5=Totalmente de acuerdo

La variable fue medida con las siguientes escalas:

1= Bajo, 2= Medio y 3 = Alto

Para transformar la escala del instrumento a la escala final con la que se midió la variable se utilizó Estanones para determinar los rangos y se procesaron los datos en el software SPSS versión 26 mediante la opción de agrupación visual.

Validez

Para validar la investigación, ésta fue efectuada por el juicio de expertos, estimando la participación de un total de 3 expertos, quienes, aplicando una ficha de validación compuesta por 10 indicadores, cuya escala valorativa fue del 1 al 5 indicaron que los instrumentos de la investigación tuvieron una validez de constructo que permitió llegar a los objetivos planteados. Se esperó una calificación promedio mayor a 4.5 para considerar válidos los instrumentos.

Tabla 2

Validez de instrumentos

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Clima organizacional	1	Metodólogo	4,1	Existe suficiencia
	2	Especialista	5	Cumple con los requisitos para ser aplicado
	3	Especialista	4,7	Instrumento apto para ser aplicado
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4,8	Existe suficiencia
	2	Especialista	5	Cumple con los requisitos para ser aplicado
	3	Especialista	4,6	Existe suficiencia

Fuente: Validaciones de expertos.

Los dos cuestionarios elaborados como instrumentos, fueron analizados por el juicio de tres expertos; quienes evaluaron la pertinencia y grado de coherencia de cada uno de los indicadores concernientes a las variables de investigación. En cuanto a la primera variable, los resultados alcanzaron un valor promedio de 4.6 lo que representa el 92% de concordancia entre los expertos. Asimismo, la segunda variable arrojó un 4.8 con un 96% de analogía; lo que confirma que los instrumentos presentan alta validez; congregando los aspectos metodológicos necesarios para su aplicación.

Confiabilidad

La confiabilidad estuvo determinada a través del alfa de Cronbach, estadístico que Maldonado (2018) indica que sirve para la verificación de la consistencia de un grupo de datos recogidos mediante una encuesta con respuestas del tipo politómicos, es decir que presentan más de tres escalas de medición. Se esperó lograr un valor del alfa de Cronbach igual o mayor a 0.7 para que la investigación tuviera confiabilidad.

Para estimar la confiabilidad del instrumento utilizado, pasó el análisis del alfa de Cronbach, y teniendo en cuenta que el valor que refleja la consistencia de aplicabilidad debe ser cercano a 1. Por lo tanto, la fiabilidad se consiguió procesando los datos obtenidos mediante la aplicación de una prueba piloto correspondiente a cada variable, la cual aseguró la confiabilidad del instrumento de encuesta.

De acuerdo con (George & Mallery, 2003), se considera los siguientes valores de los puntajes según resultados del coeficiente de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable (pág. 231).

La confiabilidad del cuestionario de la variable clima organizacional, se estimó por medio del análisis de 21 ítems del test con el Alfa de Cronbach.

a) Variable 1: Clima organizacional

Con base en los resultados obtenidos se calcula la confiabilidad de la prueba, y el resultado es 0.829, que es superior a 0.70, lo que indica el valor de significancia, por lo que muestran una alta confiabilidad. De esta forma, se observa que tiene validez de contenido, porque representa el concepto de todos los ítems de la variable medida. Tal como se detalla a continuación:

Tabla 3*Confiabilidad de variable clima organizacional*

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	55	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	55	100,0

Fuente: SPSS 26.**Tabla 4***Confiabilidad del número de preguntas*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.829	21

Fuente: SPSS 26.

La confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral, se calculó a través del análisis de 20 ítems del test a través del Alfa de Cronbach.

b) Variable 2: Desempeño laboral

Con base en los resultados obtenidos se calculó la confiabilidad de la prueba, y el resultado es 0.852, que es superior a 0.70, lo que indica el valor de significancia, por lo que muestran una alta confiabilidad. De esta forma, se observa que tiene validez de contenido, ya que representa el concepto de todos los ítems de la variable medida. Tal como se muestra en la tabla 5:

Tabla 5*Confiabilidad de variable desempeño laboral*

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	55	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	55	100,0

Fuente: SPSS 26.

Tabla 6

Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,852	20

Fuente: SPSS 26.

Conclusiones

El instrumento de adquisición de datos ha sido verificado por expertos y tiene alta confiabilidad para aplicaciones posteriores. Además, se procesaron los datos obtenidos para llegar un resultado que permitió la publicación de conclusiones y recomendaciones correspondientes durante en el desarrollo del estudio.

3.5. Procedimientos

La muestra fue seleccionada teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión que se plantearon en el acápite 3.3 de este capítulo, estos criterios se establecieron debido a que por las características del estudio, no todos los funcionarios de la Municipalidad estarían en condiciones de responder las encuestas ya sea porque no tienen la experiencia y conocimiento en la temática o se encuentran en algún tipo de litigio con la entidad que sesgaría la calidad de la data, lo que puede generar distorsión en los resultados.

Después de tener claridad sobre el perfil del encuestado, se procedió a planificar diversas opciones para obtener los datos de manera adecuada dada las restricciones que tenemos en el contexto actual por la pandemia. A un grupo de la muestra se le compartió la encuesta digital por WhatsApp apoyándonos de la herramienta colaborativa de Google Form, a otro grupo se les entregó los cuestionarios impresos de manera directa y presencial, respetando los protocolos de bio seguridad pertinentes establecidos por la entidad.

3.6. Método de análisis de datos

Par el procesamiento de datos acopiados se utilizó una tabla de doble entrada en el software SPSS V.26, en donde se calcularon los estadísticos descriptivos de punto máximo, punto mínimo, media y desviación estándar; luego estos datos fueron llevados al Excel para calcular los rangos apoyados en el coeficiente de Estanones, utilizando las siguientes formulas: $\bar{x} - (0.75*\sigma)$ y $\bar{x} + (0.75*\sigma)$. Posteriormente se llevaron los rangos identificados al SPSS para terminar el proceso de conversión de una escala ordinal tipo Likert a una escala de Estanones de 3 niveles. Para los objetivos del tipo descriptivo, estos fueron analizados teniendo en consideración la estadística descriptiva, sobre la base de descriptivos de tendencia central, es decir medias, porcentajes, cuyos valores se expresaron en tablas de frecuencia.

Para los objetivos que implicaron la correlación de las variables, los datos ya tabulados fueron sometidos a la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov pues según lo indicado por Khotari (2015) esta fue aplicada para data que proceden de muestras con más de 50 individuos, en donde al arrojar un valor que indicó que la data no pertenece a una curva normal, correspondió utilizar para las correlaciones Rho de Spearman, con esta información y con el apoyo del SPSS se generaron las tablas y figuras que se consignaron en el capítulo de resultados. La información fue interpretada con la siguiente tabla:

Tabla 7

Rangos de correlación

RANGO	RELACION
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández Sampieri, 2014.

3.7. Aspectos éticos

La investigación aseguró la aplicación de los principios éticos internacionales, promoviendo el respeto a las personas, cuya participación en el estudio fue voluntaria, con autonomía en las decisiones de quienes participaron, así como también estuvo presente la autonomía por parte de los investigadores para realizar todo el proceso de estudio, el principio fue la justicia referida a brindar un trato igualitario a todos, sin discriminación de ningún tipo; beneficencia, garantizando el beneficio para los involucrados y la institución sobre la base de los conocimientos adquiridos; la no maleficencia, utilizando la información de manera adecuada y sin realizar distorsiones que causen daños a terceros involucrados, así como a la entidad que proporcionó la información. El estudio siguió los lineamientos de la guía de investigación de la Universidad César Vallejo y estándares APA (Martín, 2013).

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021.

Tabla 8

Nivel del clima organizacional

Escala de la variable	Rango	Frecuencia	%
Bajo	67 - 76	17	31%
Medio	77 - 85	29	53%
Alto	86 - 93	9	16%
Total		55	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.

Interpretación

De acuerdo con los datos plasmados en la tabla 8, se observa que el nivel de clima organizacional en la entidad municipal es medio con un 53% (29) del total de los colaboradores encuestados; mientras que el 31% (17) lo calificaron con un nivel bajo y un 16% (9) como alto. Estos resultados son explicados porque en la institución se promueve continuamente la misión y se realizan prácticas culturales que contribuyen al clima organizacional, así como también favorecen la capacidad de resolución de conflictos y los procesos administrativos disciplinarios. Igualmente, en la entidad existe un trato de respeto entre los integrantes y usuarios; y los colaboradores opinan que la municipalidad cuenta con normas que aseguran el correcto desarrollo de las actividades y un buen clima laboral.

Por otro lado, es preciso mencionar que algunos de los encuestados manifestaron que la disposición arquitectónica de la municipalidad no favorece el clima organizacional y en cierto grado indican que no disponen de equipos modernos y de buen acceso a TICs. Asimismo, cabe resaltar que se ha observado en cierta medida dificultades interpersonales como la falta de apoyo en el trabajo que desarrollan los colaboradores.

4.2. Nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021.

Tabla 9

Nivel del desempeño laboral

Escala de la variable	Rango	Frecuencia	%
Bajo	67 - 78	15	27%
Medio	79 - 86	31	56%
Alto	87 - 94	9	17%
Total		55	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.

Interpretación

En la tabla 9 se puede apreciar que el nivel de desempeño laboral es medio con un 56% (31), seguido del 27% (15) que lo catalogaron como bajo y un 17% (9) del total de los colaboradores lo calificaron como alto. Cabe mencionar que estos resultados se explican porque en función a los datos de la encuesta los colaboradores manifestaron que cumplen con los conocimientos necesarios para el cargo, respecto a los roles, funciones y cumpliendo responsablemente con sus tareas de manera competente.

Además, sobre su conducta los trabajadores estatales revelaron que cuentan con las aptitudes para asegurar el cumplimiento de las reglas, trabajan adecuadamente en equipo y mantienen relaciones cordiales con sus superiores. Igualmente, manifestaron que son capaces de asumir responsabilidades frente a situaciones adversas, asumiendo sus funciones con transparencia. Sin embargo, se debe mencionar que se ha identificado como falencias que los colaboradores no suelen mantener el nivel de energía y esfuerzo que demanda la carga laboral y algunos no logran integrarse fácilmente a los equipos de trabajo que les son asignados.

4.3. Relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021.

Para efectuar los resultados del tercer objetivo específico se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov ya que la muestra es superior a 50 integrantes, con el propósito de determinar el estadígrafo de correlación a emplear para evaluar la relación de la variable clima organizacional, sus dimensiones y el desempeño laboral.

Tabla 10

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

Dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Ambiente	.200	55	<.001
Motivación y sentido de pertinencia	.183	55	<.001
Gestión del recurso humano	.165	55	<.001
Desarrollo profesional	.251	55	<.001
Dirección y liderazgo	.276	55	<.001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.

Interpretación

En la tabla 10 se presenta el análisis de normalidad, la cual señala que si el nivel de significancia es mayor a 0.05 las dimensiones están normalmente distribuidas, por lo que se debe elegir una prueba paramétrica, de lo contrario de ser inferior a 0.05, se debe optar por una prueba no paramétrica. En tal sentido, los componentes o dimensiones de la primera variable (ambiente, motivación y sentido de pertinencia, gestión del recurso humano, desarrollo profesional, y dirección y liderazgo) manifiestan valores inferiores a 0.05, siendo todos igual a 0.001, por lo tanto, se determinó que se utilizará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para probar las hipótesis planteadas y concretar los objetivos.

Tabla 11

Relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral

		Dimensiones del clima organizacional				
		Ambiente	Motivación y sentido de pertinencia	Gestión del recurso humano	Desarrollo profesional	Dirección y liderazgo
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación rho	.643**	.705**	.567**	.688**	.414**
	Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001	<.001	.002
	N	55	55	55	55	55

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.

Interpretación

En la tabla 11 muestra los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman para estimar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral. De acuerdo con los criterios de la regla de decisión (Sig. < 0.05), la dimensión ambiente presenta la relación con el desempeño laboral, ya que alcanzo un p-valor = 0.001, con un coeficiente rho igual a 0.643 que expresa una correlación positiva moderada. También, se observa que la motivación y sentido de pertinencia tienen una relación significativa con el desempeño laboral, ya que la significancia fue 0.001 y el coeficiente rho = 0.705 (correlación positiva alta). Igualmente, la gestión del recurso humano muestra relación con el desempeño laboral puesto que el p-valor fue igual a 0.001 y el coeficiente rho fue igual a 0.567, mostrando una correlación positiva moderada. Además, existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral, ya que el nivel de significancia fue igual a 0.001 y el coeficiente rho = 0.688 (correlación positiva moderada). Por último, se evidencia que la dirección y liderazgo tienen una relación de tipo significativa con el desempeño laboral, porque obtuvo un p-valor = 0.002 y una rho = 0.414 (correlación positiva moderada). Entonces, se reconoce la hipótesis específica planteada; la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021 es significativa.

4.4. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021.

Para desarrollar el objetivo general propuesto en la investigación se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov porque que la muestra es superior a 50 integrantes, con el propósito de determinar el estadígrafo de correlación utilizado para evaluar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 12

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.276	55	.000
Desempeño laboral	.293	55	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.

Interpretación

En base a los valores obtenidos en la tabla 12, se reconoce que el clima organizacional y el desempeño laboral tienen una significancia bilateral igual a $0.000 < 0.05$, lo que significa que se encuentran normalmente distribuidas. En ese sentido, al calcular este coeficiente se obtuvo un resultado de 0.000 de significancia que es menor a 0.05, por lo tanto, se hizo uso de la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Regla de decisión

- Se acepta la H_0 → Sig. (bilateral) > 0.05
- Se rechaza la H_0 → Sig. (bilateral) < 0.05

Tabla 13*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.860**
		Sig. (bilateral)		<.000
	Desempeño laboral	N	55	55
		Coeficiente de correlación	.860**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.000	
		N	55	55

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.

Hi: La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021 es significativa.

Ho: La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021 no es significativa.

Interpretación

En la tabla 13 se revela el análisis de asociación entre las variables que tuvo como resultado una significancia inferior a 0.05 e igual a 0.000, con un coeficiente Rho de Spearman equivalente a 0.860, expresando una correlación positiva alta entre ambas variables. Por ello, atendiendo a estas consideraciones se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que indica que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021 es significativa. Igualmente, cabe resaltar que dichos resultados reafirman la relevancia de ejecutar acciones y aplicar estrategias para seguir mejorando y manteniendo niveles óptimos del clima organizacional en base a sus componentes, debido a que favorecen en gran medida el desempeño laboral de los colaboradores y por consiguiente el desenvolvimiento de la institución.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo específico 1, se pretendió identificar el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, para lo cual se tuvo que emplear un cuestionario como instrumento, el mismo que fue elaborado teniendo como dimensiones a los elementos y cualidades de la variable, en donde las respuestas de los colaboradores permitieron conocer que es valorado con un nivel medio según el 53% de los trabajadores, como bajo en un 31% y con nivel alto por un 16%. Estos resultados permitieron deducir que no se cuenta con los equipos y herramientas tecnológicas necesarias para llevar a cabo de forma organizada y coordinada las actividades con las demás áreas de la entidad, además, se percibe la ausencia de apoyo y compañerismo durante el desarrollo de las actividades, pues cada colaborador sólo se interesa en cumplir las funciones asignadas y no se compromete con el logro de las metas institucionales orientadas a asegurar el bienestar de la ciudadanía.

Los datos presentados anteriormente no son similares con los resultados de Canales-Farah et al. (2021), quienes aseveran que el nivel de clima organizacional es alto según el 69% de los encuestados, debido a que el personal muestra compromiso en la ejecución de las actividades fijadas por los funcionarios de mayor rango y existe un adecuado liderazgo por parte de ellos, lo que ha suscitado que los colaboradores sean correctamente orientados hacia la consecución de las metas planteadas por la institución. De la misma forma, González y Morales (2020) exponen que el clima organizacional en la entidad es adecuado en función a la percepción de 65% de los trabajadores, quienes explicaron que la entidad tiene a su disposición un buen entorno físico, existe una comunicación y coordinación continua con las demás áreas, entre otros aspectos positivos. Sin embargo, tales resultados son análogos a los presentados por Urbano (2018), quien indica que el clima organizacional presenta una tendencia baja de acuerdo con el 55% de los trabajadores por cuanto mencionan que no se sienten autorrealizados desempeñando las funciones dentro de la institución, y tampoco existe una comunicación oportuna y asertiva con otros colaboradores de las distintas áreas; además no se involucran en la realización de los procedimientos que desempeñan y no gozan de buenas condiciones en su centro de labores.

Es así como, el fundamento teórico de la PCM (2017) adquiere relevancia debido a que menciona que el clima organizacional engloba una variedad de percepciones que posee un colaborador o empleado respecto a la relación laboral y personal que se desarrolla dentro de un determinado centro laboral, siendo este un factor influyente en la productividad o rendimiento que tal colaborador o empleado puede tener durante el desarrollo de las funciones asignadas por la alta dirección. Las premisas precedentes reafirman que la comunicación y liderazgo representan elementos esenciales en el clima organizacional debido a que ello permite que la actuación de los colaboradores sea efectiva y asertiva, contribuyendo de esta forma con el buen funcionamiento de la institución y, en caso de tratarse de una institución de naturaleza pública, asegurando el bienestar de los usuarios y población en general.

El objetivo específico 2, estuvo orientado a identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, por lo que para su desarrollo se empleó un cuestionario como instrumento, el cual se elaboró considerando como dimensiones a los aspectos determinantes de la variable, donde las respuestas permitieron reconocer que fue calificado con un nivel medio según el 56% de los trabajadores, el 27% lo calificaron como bajo y el 17% como alto. Dichos resultados dieron a conocer que los colaboradores presentan inconvenientes para mantener un nivel apropiado de energía y esfuerzo que requiere el puesto de trabajo con el propósito de alcanzar las metas personales asignadas. Asimismo, mencionaron que no tienen facilidades intrapersonales para integrarse a los equipos de trabajo, dificultando de esta manera que puedan desempeñar efectivamente sus tareas.

La información presentada de forma precedente no es semejante a los resultados de Canales-Farah et al. (2021), quien refiere que el desempeño laboral presenta un nivel alto según el 84% de los colaboradores dado que poseen los conocimientos y aptitudes necesarios para la ejecución de sus labores, además ponen en práctica una conducta apropiada y asertiva promoviendo el trabajo en equipo al momento de llevar a cabo sus funciones de forma coordinada con otros colaboradores de las distintas áreas de

la institución. No obstante, estos resultados coinciden con lo mencionado por Urbano (2018), quien indica que el desempeño laboral alcanza un grado de tipo regular de acuerdo con el 49% de los trabajadores pues no se toman asertiva y oportunamente decisiones que favorezcan con el buen funcionamiento de la institución, no ejecutan sus actividades de acuerdo con los plazos previstos y no asumen de forma responsable cada una de las obligaciones establecidas. También, Soto (2019) señala que el desempeño laboral es bajo según el 71% de los colaboradores, lo cual se debe a que no existe un cumplimiento efectivo de la normatividad para la realización de sus labores y no existe trabajo en equipo dentro de la institución ya que el personal prioriza la consecución de sus metas individuales.

Por tal motivo, el enfoque conceptual de la Directiva N° 001-2020-MDBSH/GAF-CP (2020) resulta importante dado que declara que el desempeño laboral engloba aspectos que permite evaluar el rendimiento un colaborador o empleador tales como aptitudes, valores y cualidades, los mismos que son reforzados durante la realización de cada una de sus funciones y reflejados a través de la prestación de un servicio determinado, siendo este un aspecto básico para asegurar el desenvolvimiento efectivo de una organización. Dichas inferencias corroboran que el compromiso y motivación son factores determinantes para asegurar el buen desempeño del talento humano, siendo fundamental para ello adoptar acciones o medidas estratégicas que incrementen el grado de satisfacción de los colaboradores con su entorno de trabajo de tal manera que se sientan estimulados a seguir efectuando sus labores de forma pertinente.

Así también, los resultados inferenciales fueron calculados gracias al programa estadístico SPSS 26, para desarrollar el objetivo específico 3, que consistió en identificar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, mediante la prueba Rho de Spearman se logró alcanzar valores (p -valor= $<.001$; $<.001$; $<.001$; $<.001$ y $.002$), siendo en todos los casos menores a 0.05 ($p < 0.05$); en cambio, los coeficientes de correlación alcanzados fueron ($\rho = .643$; $.705$; $.567$; $.688$ y $.414$) respectivamente,

por lo cual se acredita que todas las dimensiones presentan una relación positiva entre moderada y alta con el desempeño laboral. Tales resultados ponen en manifiesto que la continua motivación y sentido de pertenencia, una adecuada gestión del talento humano, el fortalecimiento de las cualidades profesionales y la óptima dirección y liderazgo, contribuyen de manera significativa con el fortalecimiento y optimización del desempeño laboral de la entidad.

Los resultados descritos se reafirman con el estudio de Pedraza-Melo et al. (2020), quienes concluyeron que el valor de Sig. fue 0.001 para cada una de las dimensiones, siendo este inferior a <0.05 , demostrando así la existencia de una asociación positiva y significativa entre tales dimensiones con la variable. Así también, Canales-Farah et al. (2021) concuerdan con tales resultados puesto que concluyó que las dimensiones guardan una relación significativa con el desempeño laboral porque los valores de Sig. fueron ,000 para todos los casos, mientras que los coeficientes de correlación fueron ,703; ,648 y ,754, dejando en evidencia así que el grado de relación existente es de 49.42%, 41.99% y 56.85% respectivamente.

En base a lo referido con anterioridad, se hace énfasis en lo afirmado por Bahrami et al. (2016), quienes aseguran que el clima organizacional abarca distintas percepciones que puede tener un colaborador respecto a su centro de trabajo, siendo el grado de satisfacción reflejado en su productividad y rendimiento durante la ejecución de sus labores. Por ese motivo, se ratifica la relevancia de los elementos que componen el clima organizacional desde los aspectos físicos y demás cualidades que debe fortalecer el colaborador con el propósito de promover el buen desempeño dentro de la institución.

Por último, el objetivo general buscó determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, según lo determinado por la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, donde se logró obtener un p-valor de $<.000$ ($p<0.05$) y un coeficiente de correlación ($\rho=.860$), dando sustento estadístico que las variables exponen una relación positiva alta en un 82.26%. Por tal motivo, se llega a deducir que al fomentar la creación de un

adecuado clima organizacional se promueve el desempeño laboral eficiente por parte de los trabajadores de la institución, repercutiendo positivamente en sus diversos aspectos tales como conocimientos, conductas, compromiso y calidad de trabajo. En este sentido, se acepta la hipótesis alterna planteada, donde se afirma que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad es significativa.

Estos resultados se confirman con la información alcanzada por Ponce-Ponce & Gómez (2021), quienes en su investigación alcanzaron un nivel de significancia p -valor=0,000 y un coeficiente de 0,955, por lo que concluyeron que las variables se relacionan de manera alta y positiva en un 91.20%, igualmente, Palacios (2018) concuerda con los autores debido a que reconoce que las variables se encuentran directa y positivamente relacionadas en un 83.54% puesto que la Sig. o p -valor fue igual a 0,000 y el coeficiente rho equivalente a 0,914. Además, Leyva (2021) pone en manifiesto a través de su estudio que las variables obtuvieron un valor de Sig.=0.001 y un coeficiente determinante de 0.871, por lo cual se deduce que el bajo nivel de clima organizacional dentro de una institución conlleva en un 75.86% a que se presente un bajo desempeño del talento humano.

En base a lo precedente, se enfatiza lo sustentado por Setiadi et al. (2020), quienes mencionan que para conseguir un alto nivel de desempeño en el trabajo es importante que la entidad se ajuste a una serie de requerimientos por parte de los colaboradores, siendo uno de los más significativos el buen ambiente organizacional o de trabajo. Por tal razón, se confirma que evidentemente el clima organizacional permite asegurar el desarrollo óptimo del talento humano, siendo esto orientado a velar por el bienestar de la ciudadanía.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021 ya que se obtuvo un p-valor de $<.000$ ($p<0.05$) y un coeficiente de correlación ($\rho=.860$), dando sustento estadístico de que las variables tienen una relación positiva alta en un 82.26%.
- 6.2.** El nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021, es medio con un 53%, esto debido a que la ausencia de equipamiento y TICs apropiadas para la realización de las actividades asignadas, así como la falta de trabajo en equipo entre las diversas áreas.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021, es medio con un 56%, esto debido a que se presentan situaciones negativas que dificultan que se logre mantener un nivel de esfuerzo y energía que el puesto de trabajo exige para la realización de las actividades.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021 dado que el p-valor fue equivalente a $<.001$; $<.001$; $<.001$; $<.001$ y $.002$, siendo estos menores a 0.05 ($p<0.05$); asimismo, los coeficientes de correlación alcanzados fueron $.643$; $.705$; $.567$; $.688$ y $.414$ respectivamente por cada dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

7.1.A la Oficina de Recursos Humanos, fomentar en los trabajadores la participación activa y continua en la toma de decisiones y planificación de las actividades correspondientes a cada periodo a fin mejorar los procesos de ejecución, e impulsar los resultados de la institución. Así también, socializar en reuniones los objetivos de la institución para mejorar el compromiso e identificación con la misma.

7.2.A la Gerencia Municipal, considerar en el presupuesto anual la remodelación y adquisición progresiva para la mejora de la infraestructura, los equipos y las herramientas tecnológicas, con el fin de facilitar el desarrollo de funciones por parte de los colaboradores, agilizar y optimizar la prestación del servicio.

7.3.A la Oficina de Recursos Humanos, implementar un plan de capacitación y perfeccionamiento según línea de carrera, orientado a enriquecer y fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades que poseen los colaboradores, para que puedan garantizar un buen desempeño laboral.

7.4.A la Oficina de Planificación, aplicar la evaluación de desempeño, así como monitorear el desempeño de las actividades de manera permanente con el propósito de identificar las limitaciones que tienen los colaboradores y fortalecerlas para asegurar el logro de las metas y objetivos institucionales establecidos.

REFERENCIAS

- Afriyie, S., Kong, Y., Lartey, P., Kaodui, L., Bediako, I., Wu, W., & Kyeremateng, P. (2020). Financial performance of hospitals: A critical obligation of corporate governance dimensions. *The International Journal of Health Planning and Management*, 35(6), 1468–1485. <https://doi.org/10.1002/HPM.3049>
- Alessandro, M. (2020). *Gobernar las ciudades: el rol de los centros de gobierno y las unidades de cumplimiento*. Caracas: CAF. Retrieved from, <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1655>
- Amir, N., & Ghani, Z. (2015) Influence of organizational climate on disabled job embeddedness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 202, 242-251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.228>
- Bahrami, M., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer-Alfaraj, R. & Ranjbar, M. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96-100. <http://dx.doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: *Empirical evidence from public hospitals*. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/S12913-018-3149-Z>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Organizational climate and its influence on the performance of employees in a service company. *Information*, 31(1), 141-148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Canales-Farah, A., López-Gómez, J., & Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 124–142. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R. y Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista nacional de administración*, 11(2), 21-29. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297>

- Chiang, M., Gómez, N., & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chi-lean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Ad-ministración*, 33(57), 48-60. <http://dx.doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>
- Chmielewska, M., Stokwiszewski, J., Filip, J., & Hermanowski, T. (2020). Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/S12913-020-05573-Z>
- CONCYTEC. (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC.
- Delfino, L (2020) *¿Cómo fortalecer los gobiernos locales para beneficio de sus ciudadanos? Wahington. USA*. <https://blogs.iadb.org/gestion-fiscal/es/como-fortalecer-los-gobiernos-locales-para-beneficio-de-sus-ciudadanos/>
- Directiva N° 001-MDBSH/GAF-CP (2020) *Evaluación anual del desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de la banda de Shilcayo*.
- Duque, V., Sarache, W., & Gutiérrez, E. (2019). Sustainable supply chain management practices and sustainable performance in hospitals: A systematic review and integrative framework. *Sustainability*, 11(21), 5949–6001. <https://doi.org/10.3390/SU11215949>
- Fainshmidt, S., and Frazier, M. (2017) What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50(5), 550-566. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>
- González, D. y Morales, D. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Haryono, S., Ambarwati, Y., & Shamsuri, M. (2019). ¿Do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? A study of Indonesian employees. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1),1-6. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25630/Do-organizational-climate-and-organizational-justice-enhance-job-performance-1939-6104-18-1-309.pdf?sequence=1>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hobbach, C (2019) *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences*. USA. Springer Gable. <https://www.springer.com/gp/book/9783658252403>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2019) *Perú: Percepción ciudadana sobre gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones, setiembre 2017 – febrero 2018*. Lima, Perú. INEI publicaciones. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin-percepcion-gobernabilidad-abril-2018.pdf>
- Kumar, R. & Varma, K. (2021). Co-Relational Study between Organizational Climate and Job Performance of Private School Teachers. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(5), 1673-1675. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmcat/article/view/2156/1877>
- Leyva, L.L., Napán, A.C. (2021) Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica UCSA vol.8 no.2 Asunción*. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T., & Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/S12913-017-2348-3>
- Litwin, G y Stringer, R. (2019). *Motivation and organizational climate*. (2nd. Edition) Boston, E.E.U.U. *Harvard Business School Press*. <https://www.worldcat.org/title/motivation-and-organizational-climate-by-george-h-litwin-and-robert-a-stringer-jr/oclc/635794888>
- Lin, Y., Chen, L., Zhao, L., & Li, C. (2021). The Interactive Effect of Organizational Identification and Organizational Climate on Employees' Taking Charge Behavior: A Complexity Perspective. *Hindawi*, 20 (21), 1-14. <https://www.hindawi.com/journals/complexity/2021/7040620/reader.html?pdf=https://www.mendeley.com/document/content/5fefd70d-4ba9-3c71-b673-ab9944593fe9>

- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación Social. Cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario* (1ª ed). Colombia. Ediciones de la U
- Martín S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Asociación española* 59(11), 27-30. https://www.enfermeriaencardiologia.com/wpcontent/uploads/58_59_02.pdf
- Mendoza, D (2019) *Desarrollo de la Cultura y clima organizacional en la gestión pública*. Lima. Perú. Escuela Nacional de Administración Pública.
- Nicolita, Z. (2015). The relationship between work style and organizational climate for Romanian employees. *Procedia Economics and Finance*, 32, 1042-1049. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01566](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01566)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE (2020) *Buenas prácticas recientemente identificadas de gestión para resultados de desarrollo*. Paris: OCDE <https://www.oecd.org/dac/effectiveness/36853632.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacios, D. (2018). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabi - Ecuador. *Revista ECA Sinergia*, 10(1), 70–84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819764>
- Pedraza, N.A (2020) El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Revista Innovar*, Vol. 30 Núm. 76. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pedraza-Melo, N., Álvarez-de León, L., & Cruz-Fuentes, R. (2020). La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en educación superior. *Latindex*, 2(5),476–492. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_1/37 PEDRAZA_ALVAREZ_CRUZ.pdf
- Peyrovi, H. (2017). Ethical leadership and organizational climate: The experience of Iranian nurses. *Iran Red Crescent Med*, 19(4), 2–9. <https://doi.org/10.5812/ircmj.43554>

- Pham, C., Vu, S., & Vu, N. (2020). Evaluating performance of vietnamese public hospitals based on balanced scorecard. *The Journal of Asian Finance, Economics*, 7(6), 339–349. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.339>
- Ponce-Ponce, L., & Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129–1124. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851/3754>
- ¡Presidencia de Consejo de Ministros (2017) Guía para la Gestión de! *Proceso de Cultura y Clima Organizacional* (24 de agosto 2017). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1347115/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Ravichandran, A. (2017). Organizational Climate HRD Climate Job Satisfaction and Its Outcomes: A Conceptual Model. *Fifteenth AIMS International Conference on Management*, 78-85. <http://www.aims-international.org/aims15/15ACD/PDF/A193-Final.pdf>
- Riego de Dios, E. (2020). Supervisory Relationship, Organizational Climate and Satisfaction of Employees in a Local Community College. *International Journal of Academic Management Science Research*, 4(2), 164-170. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3547032
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo*, 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-envalores/v1n25/art01>
- Rusell, D. (2021) Un adecuado clima laboral, clave para mejorar la productividad empresarial tras la pandemia del COVID-19. *RRHH Digital*, vol. 17. http://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/148055/Un-adequado-clima-laboral-clave-para-mejorar-la-productividad-empresarial-tras-la-pandemia-del-COVID-19?target=_self
- Setiadi, Y., Indradewa, R., & Yanuar, T. Transformational Leadership, Organizational Climate, Job Satisfaction on Team Performance over Retail Store. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(6), 392-398. <http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/510/513>

- Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, B., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., & Torbati, A. (2019). The relationship between organizational climate, organizational commitment and job burnout: Case study among employees of the University of Medical Sciences. *The Open Public Health Journal*, 12(1), 94–100. <https://doi.org/10.2174/1874944501912010094>
- Solórzano, N., Parra, C., Espinoza, M. y Macias, J.R (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. *Polo del Conocimiento*, 5(3): 541-553. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>
- Sonarita, G., Sudjarwo, S., & Hariri, H. (2019). Relationships between organizational climate and organizational Commitment: A Literature review in the asian context. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 3(4), 2454–2501. <https://www.rsisinternational.org/journals/ijriss/Digital-Library/volume-3-issue-5/167-171.pdf>
- Soto, C. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. 3C Empresa. *Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. <http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Supriadi, S., Minarti, S., Paminto, A., Hidayati, T., & Palutturi, S. (2020). Factors related to nurses job satisfaction and performance at private hospitals in Samarinda City, Indonesia. *Journal of Arts and Humanities*, 9(6), 42–52. <https://doi.org/10.18533/JOURNAL.V9I6.1925>
- Thiruvenkadam, T., & Sampath, K. (2018). Organizational Climate for Innovation and Creativity. *Jornal of Management Research*, 165-173. https://www.researchgate.net/publication/331036367_Organizational_Climate_for_Innovation_and_Creativity
- Urbano, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*. 11(1), 167-180. <http://dx.doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Valenzo, M., Martínez, J., y Pedraza, O. (2016). El clima organizacional en una empresa de clase mundial. *Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*, 343-352. <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/51682/1/343-352.pdf>

- Wushe, T., & Shenje, J. (2019). An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care institutions: A case study of public hospitals in Harare. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(21–32). <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V17I0.1079>
- Zela, C (2018) *Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno – 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano] http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15200/Zela_Pacori_Carmen_Eliza.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

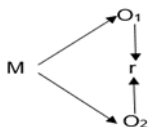
Operacionalización de las variables

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Es una forma particular de pensar y comportarse en una entidad, basada en principios, valores, creencias, comportamientos, normas, símbolos, etc. adoptados y compartidos por los miembros de la organización (PCM, 2017).	La variable fue medida mediante un cuestionario comprendido de 21 enunciados, y se tuvo en cuenta las dimensiones e indicadores establecidos utilizando la escala de Estaciones en los niveles de 1= Bajo, 2= Medio, 3 = Alto.	Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> - Disposición arquitectónica del centro de trabajo - Disposición equipos y acceso a TIC - Existencia de normas diferenciadas - Sobrecarga laboral 	Ordinal Likert 1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
			Motivación y sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de la misión institucional - Valores institucionales - Prácticas culturales les compartidas - Respeto y trato cordial - Respeto al usuario 	
			Gestión del recurso humano	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos definidos de acuerdo con Ley - Remuneraciones - Sindicalización - Capacidad de resolución de conflictos - Procesos administrativos disciplinarios 	
			Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de desarrollo de las personas - Promoción de la innovación y la creatividad - Inclusión de la familia - Ascensos y promoción de puestos 	
			Dirección y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la misión - Confianza en sí mismo - Integridad personal 	
Desempeño laboral	Es un conjunto de características particulares entre ellas capacidades, necesidades, comportamiento que interactúan con la naturaleza laboral y la institución para producir conductas que pueden afectar los resultados de manera positiva, en el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Directiva N° 001-2020-MDBSH/GAF-CP)	La variable fue medida mediante un cuestionario de 20 enunciados, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores establecidos utilizando la escala de Estaciones en los niveles de 1= Bajo, 2= Medio, 3 = Alto.	Conocimiento del cargo	<ul style="list-style-type: none"> -Habilidades técnicas -Competencias -Roles y funciones 	Ordinal Likert 1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
			Conducta	<ul style="list-style-type: none"> -Disciplina -Respeto -Trabajo en equipo -Iniciativa 	
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> -Responsabilidad -Cooperación -Diligencia 	
			Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad organizativa -Eficacia -Eficiencia 	

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos													
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021 es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁: El nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021, es alto.</p> <p>H₂: El nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021, es alto.</p> <p>H₃: La relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021 es significativa.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>													
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>Tipo: Básico Nivel: Descriptivo – correlacional Diseño: No experimental, transversal</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>Donde: M: Muestra. O1: Clima organizacional O2: Desempeño laboral r: Relación.</p> </div> </div>	<p>Población Estuvo conformada por 55 colaboradores de La Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.</p> <p>Muestra Se trabajó con una muestra censal: 55 colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variable</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Clima organizacional</td> <td>Ambiente</td> </tr> <tr> <td>Motivación y sentido de pertinencia</td> </tr> <tr> <td>Gestión del recurso humano</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo profesional</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Desempeño laboral</td> <td>Dirección y liderazgo</td> </tr> <tr> <td>Conocimiento del cargo</td> </tr> <tr> <td>Conducta</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Calidad de trabajo</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Clima organizacional	Ambiente	Motivación y sentido de pertinencia	Gestión del recurso humano	Desarrollo profesional	Desempeño laboral	Dirección y liderazgo	Conocimiento del cargo	Conducta	Compromiso		Calidad de trabajo
Variable	Dimensiones															
Clima organizacional	Ambiente															
	Motivación y sentido de pertinencia															
	Gestión del recurso humano															
	Desarrollo profesional															
Desempeño laboral	Dirección y liderazgo															
	Conocimiento del cargo															
	Conducta															
	Compromiso															
	Calidad de trabajo															

Instrumentos

Cuestionario 01: Clima organizacional

Estimado trabajador, el presente cuestionario es parte de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021”, la misma que se enmarca en estudio del tipo académico y no corresponde a ninguna acción de control o evaluación institucional, donde sus respuestas serán tomadas con la reserva de su identidad.

Instrucciones: Se recomienda responder las preguntas ajustadas a sus criterios personales, no existiendo respuesta buena o mala. Marque sus respuestas con un “X” según la escala que se presenta a continuación:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
D1	Dimensión: Ambiente					
1	Considero que la disposición arquitectónica de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo favorece el clima organizacional.					
2	Dispongo de equipos modernos y de buen acceso a TIC en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo que favorece el clima organizacional.					
3	Considero que existen normas diferenciadas en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, que favorecen el clima organizacional.					
4	Considera que existe sobrecarga laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo que limita un adecuado clima organizacional.					
D2	Dimensión: Motivación y sentido de pertinencia					
5	Considero que existe una promoción continua de la misión en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo que favorece el clima organizacional.					
6	Considero que se interiorizan los valores institucionales en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo que favorece el clima organizacional.					

7	Considero que las prácticas culturales compartidas en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo favorecen el clima organizacional.				
8	Considero que existe respeto y trato cordial en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo que favorece el clima organizacional				
9	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo existe un respeto al usuario en el marco de un clima organizacional adecuado.				
D3	Dimensión: Gestión del recurso humano				
10	Considero que en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, existen contratos laborales definidos de acuerdo con Ley para favorecer el clima organizacional.				
11	Considero que en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo las remuneraciones son justas de acuerdo con ley y favorecen el clima organizacional.				
12	Considero que la sindicalización en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo favorece el clima organizacional.				
13	Considero que la capacidad de resolución de conflictos en La Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo favorece el clima organizacional.				
14	Considero que los procesos administrativos disciplinarios en La Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo favorecen el clima organizacional.				
D4	Dimensión: Desarrollo profesional				
15	Considero que el Plan de desarrollo de las personas establecido en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo favorece el clima organizacional.				
16	Considero que la promoción de la innovación y la creatividad desarrollada en La Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, favorecen el clima organizacional.				
17	Considero que la inclusión de la familia a las actividades de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo favorece a un adecuado clima organizacional.				
18	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo favorecen el clima organizacional.				
D5	Dimensión: Dirección y liderazgo				
19	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo favorece el clima organizacional.				
20	Considero que la confianza que me proporcionan los directivos de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo favorece el clima organizacional.				
21	Considero que la integridad personal de los directivos de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo favorece el clima organizacional.				

Cuestionario 02: Desempeño laboral

Estimado trabajador, el presente cuestionario es parte de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021”, la misma que se enmarca en estudio del tipo académico y no corresponde a ninguna acción de control o evaluación institucional, donde sus respuestas serán tomadas con la reserva de su identidad.

Instrucciones: Se recomienda responder las preguntas ajustadas a sus criterios personales, no existiendo respuesta buena o mala. Marque sus respuestas con un “X” según la escala que se presenta a continuación:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	DESEMPEÑO LABORAL	Escala				
		1	2	3	4	5
D1	Dimensión: Conocimiento del cargo					
1.	Considero que como trabajador de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo cuento con las habilidades técnicas para el desarrollo de mis funciones.					
2.	Conozco a detalle los roles y funciones de mi cargo descritos en el manual de organización y funciones de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.					
3.	Considero que soy competente para las responsabilidades que me son encomendadas por mis jefes en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.					
D2	Dimensión: Conducta					
4.	Considero que como trabajador de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo tengo aptitudes para asegurar el cumplimiento de las reglas o disposiciones.					
5.	Considero que tengo autocontrol de mí mismo para ejercer mis funciones en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.					
6.	Considero que como trabajador de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo tengo una relación de cortesía y reciprocidad con mis jefes de área.					
7.	Considero que como trabajador respecto a las normas y lineamientos de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.					
8.	Considero que como trabajador de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo me integro fácilmente a los equipos de trabajo que me son asignados.					

9.	Considero que como trabajador de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo respeto las ideas u opiniones de mi equipo de trabajo.					
10.	Tengo cualidades para anticipar sucesos para minimizar los impactos negativos en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.					
11.	Propongo acciones y procedimientos eficaces para atender y resolverlos los problemas que se presentan en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo					
D3	Dimensión: Compromiso					
12.	Soy capaz de asumir responsabilidades frente a coyunturas graves o adversas que se presentan en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo					
13.	Como trabajador de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo asumo mis funciones con transparencia; generó información confiable, comprensible, oportuna, útil y verificable a mis superiores.					
14.	Como trabajador de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo colaboro y asisto a mis compañeros cuando las circunstancias o coyuntura lo requieren.					
15.	Como trabajador de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo ayudo a mis compañeros para aliviar la carga temporal de trabajo o cumplir con los objetivos y metas trazadas.					
16.	Considero que como trabajador de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo soy diligente en mis funciones.					
17.	Mantengo el nivel de energía y esfuerzo que demanda la carga laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.					
D4	Dimensión: Calidad de trabajo					
18.	Como trabajador poseo aptitudes para organizar mi trabajo y apporto ideas en beneficio de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.					
19.	Como trabajador de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo soy eficaz, no desperdiciar los recursos y alcanzó los resultados de las actividades de mi puesto de trabajo.					
20.	Como trabajador de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo logró resultados de mi puesto de trabajo con calidad y economía de recursos.					

Validaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller

Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado

Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre clima organizacional

Autor del instrumento : Adaptado de PCM (2017)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Clima organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		41				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Tarapoto, 20 de octubre de 2021

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

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre desempeño laboral
 Autor del instrumento : Adaptado de la (Directiva N° 001-2020-MDBSH/GAF-CP)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8


Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Tarapoto, 20 de octubre de 2021

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

Apellidos y nombres del experto: Salas Sánchez, Ayly
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre clima organizacional
 Autor del instrumento : Adaptado de PCM (2017)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Clima organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5


.....
 Econ. Mg. Ayly Salas Sánchez
 CERSM - 204

Tarapoto, 25 de octubre de 2021

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Salas Sánchez, Aily
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre desempeño laboral
 Autor del instrumento : Adaptado de la (Directiva N° 001-2020-MDBSH/GAF-CP)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los requisitos para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5



 Econ. Mg. Aily Salas Sánchez
 CERSM - 204

Tarapoto, 25 de octubre de 2021

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

Apellidos y nombres del experto: Castillo Salazar, Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Jefe de Investigación Formativa
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre clima organizacional
 Autor del instrumento : Adaptado de PCM (2017)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Clima organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 CLAD N° 99750

Tarapoto, 06 de noviembre de 2021

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

Apellidos y nombres del experto: Castillo Salazar, Regner Nicolas
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Jefe de Investigación Formativa
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre desempeño laboral
 Autor del instrumento : Adaptado de la (Directiva N° 001-2020-MDBSH/GAF-CP)

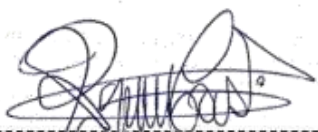
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6


Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
Doctor en Gestión Pública
y Gobernabilidad
CLAD N° 99750

Tarapoto, 06 de noviembre de 2021

Carta de autorización



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO

Jr. Yurimaguas N°340 - Telf. 52 2568



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

La Banda de Shilcayo, 30 de Noviembre del 2021.

Carta N° 048- 2021-MDBSH-GAF/ORH

Señorita:

Lic. Carmen Doreli Guerrero Chocán

Tarapoto. -

De nuestra consideración:

Mediante la presente le saludamos cordialmente, a nombre de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, para manifestarle que se ha recepcionado el documento, mediante el cual la **Lic. Carmen Doreli Guerrero Chocán** estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, ha sido **ACEPTADA** y se **AUTORIZA** realizar la investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021".

Sin otro en particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LA BANDA DE SHILCAYO
Augusto W. Molónnez Arévalo
JEFE (R) DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



Escaneado con CamScanner

Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo Jr. Yurimaguas N° 340 Telf. 042 52 2568 e-mail: mdbsh61@gmail.com

Base de datos – Clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL																				
Ambiente				Motivación y sentido de pertinencia					Gestión del recurso humano					Desarrollo profesional				Dirección y liderazgo		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	2	3	3	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5
4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	2	3	2	4	4	5	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4
4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5
3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5
4	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4
2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5
4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2

Base de datos – Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL																		
Conocimiento del cargo			Conducta								Compromiso						Calidad de trabajo	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5
5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5
4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5
4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20142659299
Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo	
Nombre del Titular o Representante legal: Alcalde	
Nombres y Apellidos: José Augusto Del Águila García	DNI: 42204181

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Carmen Doreli Guerrero Chocán	DNI: 46491931

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Morales, 27 de octubre del 2021.

Firma: _____

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE LA BANDA DE SHILCAYO
José Augusto Del Águila García
ALCALDE

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ENCOMENDEROS BANCALLAN IVO MARTIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021", cuyo autor es GUERRERO CHOCÁN CARMEN DORELI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 15 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ENCOMENDEROS BANCALLAN IVO MARTIN DNI: 17623582 ORCID 0000-0001-5490-0547	Firmado digitalmente por: IENCOMENDEROS el 15- 01-2022 13:28:22

Código documento Trilce: TRI - 0274492