



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima laboral y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad
Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021**

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

AUTOR:

Sarmiento Corbera, Renzo Giordano (ORCID: [0000-0001-7761-0956](https://orcid.org/0000-0001-7761-0956))

ASESORA:

Mgtr. Soto Hidalgo Cinthya Virginia (ORCID: [0000-0003-4826-8447](https://orcid.org/0000-0003-4826-8447))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi señor jehová de los ejércitos, a mis padres por forjar mis pasos de senda de bien y poder servir a mi comunidad.

Renzo Giordano

Agradecimiento

Dedico a mi familia a mi esposa Luz Amparo a mis hijos por soportarme en esta travesía de superación a Danna Anjali, Huri Giordano, Héctor Jhearim, y a Renzo Yuba Ariel.

El autor

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	5
III. MÉTODOLÓGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Estructura de los cuestionarios</i>	21
Tabla 2	<i>Confiabilidad de los instrumentos – Clima laboral y rendimiento</i>	22
Tabla 3	<i>Correlación del comportamiento organizacional y rendimiento de los trabajadores</i>	24
Tabla 4	<i>Correlación de la estructura organizacional y rendimiento de los trabajadores</i>	25
Tabla 5	<i>Correlación del estilo de dirección y rendimiento de los trabajadores</i>	26
Tabla 6	<i>Correlación del clima laboral y rendimiento de los trabajadores</i>	27

Resumen

La investigación planteó como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo básico y diseño no experimental de corte transversal de nivel descriptivo – correlacional; la población y muestra estuvo constituida por 44 trabajadores, se ha empleado como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados demostraron que el nivel de clima organizacional y rendimiento de los trabajadores es medio en un 82% y 95% respectivamente, además, que las dimensiones comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección están asociadas al rendimiento laboral, dado que el nivel de significancia es menor al 0.05, lo cual demuestra una correlación estadísticamente significativa. Conclusión: Existe relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021, en vista que, se obtuvo una correlación positiva débil ($r=0.491$). Asimismo, se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.001 que es menor a 0.05 demostrando que, si existe significancia.

Palabras clave: Clima laboral, Rendimiento, Liderazgo, Motivación.

Abstract

The research proposed as a general objective to determine the relationship between the work environment and the performance of the workers of the Provincial Municipality Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021. The research approach was quantitative of the basic type and non-experimental design of a cross-sectional level. descriptive - correlational; The population and sample consisted of 44 workers, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The results showed that the level of organizational climate and performance of the workers is average in 82% and 95% respectively, in addition, that the dimensions of organizational behavior, organizational structure and management style are associated with work performance, given that the level of significance is less than 0.05, which shows a statistically significant correlation. Conclusion: There is a significant relationship between the work environment and the performance of the workers of the Provincial Municipality Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021, since a weak positive correlation was obtained ($r = 0.491$). Likewise, a significance level equal to 0.001 was obtained, which is less than 0.05, showing that, if there is significance.

Keywords: Work environment, performance, Leadership, Motivation

I. INTRODUCCIÓN

Desde un contexto internacional, Pedraza (2018) manifiesta que las instituciones han puesto mayor énfasis en la atención del recurso humano, mediante el fortalecimiento de políticas y el diseño de sistemas o estrategias que permiten el desarrollo interno y un buen clima organizacional. Así pues, Sonarita et al. (2019) mencionan que, en el continente asiático, las empresas adoptan como medida estratégica el otorgamiento de incentivos con la finalidad de potencializar su rendimiento laboral y fortalecer su grado de compromiso para con la empresa. Por otro lado, Isaiah-Clement & Eketu (2019) aluden que, en Nigeria, son mínimas las empresas estatales que buscan adoptar medidas o acciones estratégicas que incrementen el nivel de rendimiento. Mientras tanto, en México, Juárez (2018) alude que la ausencia de liderazgo por parte de los altos funcionarios de las entidades públicas y ello impide que los colaboradores alcancen un alto nivel de rendimiento.

En ese sentido, De Armas et al. (2017) indican que las entidades estatales son elementos fundamentales para el desarrollo económico de un país, por lo tanto, deben hacer esfuerzos estratégicos para aumentar la confianza en ellas. En base a esto, Moussa et al. (2018) menciona que diversas instituciones han formulado estrategias para mejorar el clima organizacional y potenciar las habilidades y competencias de los funcionarios públicos para lograr sus objetivos. Sin embargo, se reconoce que el desempeño no es ideal porque existen bajos índices de cumplimiento de las metas y ejecución presupuestaria, lo que conlleva a que varios países sean subdesarrollados. También, Sornoza et al. (2020) refieren que entre los factores determinantes en el rendimiento de los funcionarios públicos de Ecuador destaca la afiliación, necesidad de logro y reconocimiento, siendo necesario que los funcionarios adopten mecanismos orientados a optimizar su desempeño.

Desde un contexto nacional, Pinedo y Delgado (2020) señalan que el informe de la Cámara de Comercio reveló que el desempeño laboral en las instituciones públicas es deficiente en un 65%, pues se evidencia la falta de incentivos o apropiadas relaciones interpersonales en instituciones como el MINEDU y MINSa, no obstante, el MINAGRI fomenta actividades de recreación continua. Esto demuestra el inapropiado

clima organizacional que experimentan los funcionarios; al no contar con herramientas para cumplir las metas y aumentar la productividad; quedando demostrado el mal desempeño de la organización. Por su parte, Vásquez y Farje, (2021) indican que el 46% de las instituciones públicas adoptan estrategias para fortalecer el rendimiento laboral, mediante actividades recreativas, sin embargo, el 54% presentan ambientes tensos y conflictivos, creando de esta forma constantes problemas de motivación, celeridad y efectividad de las actividades.

Desde un ámbito local, se hace énfasis en la región de San Martín, por cuanto se percibe que la mayoría de las municipalidades situadas en la misma presentan bajos niveles de rendimiento laboral; por ejemplo, la Municipalidad de Rioja alcanza un rendimiento regular con un promedio de 78% y deficiente en un 14.1% (Marrufo & Pacherez, 2020). Así pues, la investigación se enfocó en la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, lo cual, disponía de un plan de evaluación que consideraba la situación del personal, retroalimentaba y mejoraba su desenvolvimiento dentro de la institución para ocasionar mejoras en la conducta y fortalecer sus habilidades; a pesar de ello, se evidenció el incumplimiento de las actividades, impuntualidad de las metas pactadas, falta de compromiso en la participación de capacitaciones y talleres, lo cual, se debía a la falta de motivación, escaso reconocimiento de los funcionarios y pocos medios para conseguir un trabajo eficiente y oportuno.

Por otro lado, la influencia subjetiva recibida en la institución tiene influencia significativa en el trato y conducta de los jefes de áreas, los mismos que se mostraron con poca voluntad de enseñar y dirigir con empatía, también, los factores ambientales incidieron en la ejecución de las actividades, creencias, valores y motivaciones del personal, que en muchos casos se ven afectados. En este sentido, la dirección debió prestar atención a las necesidades organizacionales y necesidades de los empleados. Participar en la toma de decisiones y saber utilizar todo el patrimonio de forma eficaz. También, en la institución se dio poca importancia al fortalecimiento del conocimiento temático y metodológico del funcionario es por ello, que los dirigentes no deben ignorar el ambiente de trabajo, porque constituyen factores esenciales para ejecutar las metas institucionales y satisfacer a la población.

En efecto, tras lo anteriormente expuesto, se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto-2021?; y como problemas específicos: P1: ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla - Loreto - 2021?; P2: ¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021?; y P3: ¿Cuál es la relación entre el estilo de dirección y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021?

Respecto a la justificación de la investigación fue conveniente dado a que se observaron deficiencias dentro de la entidad municipal que venían afectando el desempeño de los colaboradores y por medio del desarrollo del estudio se buscó plantear posibles soluciones frente a esta problemática. Asimismo, brindó información relevante acerca del clima laboral y cómo se vincula con el rendimiento de los trabajadores. Igualmente, relevancia social puesto que los logros conseguidos en el estudio fueron de gran provecho y utilidad para una organización municipal al permitir conocer los efectos que pueden generar la presencia de un inadecuado clima laboral en el rendimiento de sus colaboradores para que se tomen en cuenta las recomendaciones del estudio. Además, la información fue beneficiosa tanto para la población en general como para aquellos futuros investigadores, puesto que les permitió contar con información y comprensión del funcionamiento de ambas variables

Seguidamente, en cuanto a las implicancias prácticas, en base a los resultados alcanzados se contribuyó a la resolución de los problemas evidenciados dentro de la entidad estatal, por medio de planes o alternativas de acción que contribuyan a potenciar el clima laboral de la organización y por ende el rendimiento de sus colaboradores. Así también, tuvo valor teórico, ya que para fundamentar la investigación fue esencial aplicar conocimientos teóricos referentes a las variables del estudio; por ello para realizar el análisis del clima laboral se emplea la teoría señalada por Segredo (2017) y para el rendimiento, la teoría expuesta por Arbaiza (2016).

Finalmente, presentó utilidad metodológica, en vista que se diseñó y posteriormente se validó instrumentos para realizar la recolección de datos y evaluar cada una de las variables, los mismos que podrán ser utilizados en futuras investigaciones que tengan una problemática semejante.

De igual manera, se formula como objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla 2021. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla 2021; Determinar la relación entre la estructura organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021; y Determinar la relación entre el estilo de dirección y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021.

Finalmente, se propone como hipótesis general H_1 : Existe relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021; y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021; Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021; y Existe relación significativa entre el estilo de dirección y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación cuenta como sustento teórico a estudios anteriores relacionados a las variables, por ende, desde un ámbito internacional, Palacios et al. (2019), en su estudio *El clima laboral y su relación con el rendimiento del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de Manabí*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador. La finalidad del estudio fue determinar el grado de asociación de las variables. Las características metodológicas fueron de índole cuantitativo, aplicada, descriptivo-correlacional. Los elementos muestrales fueron compuestos por 420 servidores, de los cuales 312 fueron incluidos en la muestra y participaron en la captación de información a través de un cuestionario. Resultados: Existe relación entre el ambiente laboral y productividad (p -valor=0.00; ρ =0.870). Además, la autorrealización, supervisión e implicación del puesto de trabajo y el monitoreo también tienen conexión con el rendimiento puesto que (p -valor=0.00; ρ =0.809; 0.853; 0.885 respectivamente). Esta investigación es de gran relevancia ya que brinda información referente al manejo adecuado de un ambiente de trabajo y como este repercute en el desempeño de los colaboradores, en ese sentido las instituciones deben priorizar estos temas, porque al final tanto empresarios y empleados serán beneficiados.

Por su parte, Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019), en su estudio *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador. Su objetivo fue analizar el clima organizacional como determinante del rendimiento de la organización. Para la investigación, se emplearon un método descriptivo y no experimental. Igualmente, 87 colaboradores del área de producción participaron como muestra del estudio, para así recolectar datos por medio de un cuestionario. Resultados: La entidad no posee un clima laboral óptimo, lo cual impacta de manera negativa en el rendimiento productivo de la misma. Asimismo, el clima laboral está representado por un 58% pues los factores se relacionan con el liderazgo y la carrera profesional. Por tanto, ambas variables están relacionadas porque (r =0.898); p -valor < 0.05 (0.000), destacando la relevancia de crear ambientes de trabajo óptimos para que los trabajadores puedan elevar su nivel de rendimiento.

Este estudio tiene gran utilidad ya que servirá para que futuras investigaciones cuenten con información pertinente al tema, porque da a conocer los factores claves para tener un ambiente de trabajo agradable y donde los colaboradores se sientan cómodos, ya que les permite desarrollar sus habilidades dentro de sus respectivas áreas.

Del mismo modo, León et al. (2018), en su investigación *Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente*. Universidad Técnica de Machala. Ecuador. Tuvo como finalidad identificar el impacto del clima laboral en el desempeño docente. En cuanto al enfoque fue de tipo descriptiva, no experimental y de tipo aplicada; además tanto en la población y muestra contaron con la cooperación de 25 docentes a quienes aplicaron un cuestionario para la obtención de información. Resultados: El rendimiento de los docentes impacta y a la vez depende del clima organizacional para alcanzar resultados académicos importantes. Por lo cual se llega a concluir que la relación de las variables está representada por 0.8711 con una significancia de 0.000, lo cual demuestra un nivel de correlación alto y positivo; y asimismo comprobar la incidencia del entorno organizacional en el desempeño de los profesores. El tema estudiado contribuye de manera positiva porque describe de forma detallada la incidencia que tiene un buen o mal entorno laboral en el desempeño de las actividades del personal docente, lo cual se verán reflejados en los resultados al finalizar el año escolar.

De igual forma, Vera, N. y Suarez, A. (2018) en su estudio *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador. Plantearon determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral y el servicio a los clientes. El estudio fue aplicado, de grado correlacional, cuantitativo. La unidad muestral se constituyó por 100 colaboradores. Las técnicas empleadas fueron la encuesta (con el cuestionario) y la observación directa. Resultados: El 80% de los encuestados se sentían desmotivados porque sus esfuerzos no se reconocieron con recompensas. También, el rendimiento laboral es deficiente y no posee competencias laborales adecuadas lo que afecta la eficiencia de las actividades, la productividad y la calidad de servicio. Además, el Chi-Cuadrado

arrojaron (p -valor=0.000; X^2 calculado = 5.704). El tema tiene un gran valor, porque presenta resultados relevantes en cuanto al estudio, demostrando que el ambiente de trabajo influye en el cumplimiento eficiente de las tareas, ya que al no tener un lugar tranquilo y que le permitan al trabajador desarrollar sus destrezas, este no tendrá la motivación ni las ganas trabajar, lo cual se verá reflejado en el rendimiento.

Desde el ámbito nacional, Penachi, N. (2019) en su investigación titulada *Clima Organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI*. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Lambayeque, Perú. Planteó como finalidad describir la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados del INDECI. El estudio tuvo un alcance descriptivo-correlacional, experimental. Respecto a la población, 196 colaboradores la conformaron, los mismos que también participaron como muestra del estudio. Para ello se aplicó una encuesta estructurada a través de un cuestionario. Resultados; La correlación de ambas variables representado por una significancia de 0.000 y $\rho = 0.873$. Asimismo, el clima laboral u organizacional presenta correlación directa con la eficacia, eficiencia y calidad laboral, concluyendo que existe conexión directa y positiva entre ambas. Es pertinente mencionar que la información brindada, permite conocer la influencia que tiene el clima organizacional con respecto al rendimiento de los trabajadores dentro de las entidades públicas y las consecuencias que este conlleva.

En tanto, Mamani et al. (2018) en su investigación *Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018*. Universidad Peruana Unión. Perú. Ha propuesto establecer en qué medida el clima laboral se relaciona con el desempeño. La metodología empleada fue cuantitativa, no experimental, con un nivel descriptivo y correlacional. Para el desarrollo del trabajo de investigación se contó con 120 docentes dentro de la población de análisis. Por medio de la encuesta, mediante el cuestionario (uno para cada variable) fue posible recolectar los datos y la información concerniente al estudio. Resultados: La prueba Spearman mostró que las variables de estudio poseen una relación directa y moderada ($\rho = 0.676$) con un p -valor de 0.000. Por ello, la hipótesis nula fue rechazada al poder tener sustento estadístico, lo cual significa que, mientras

mayor sea la conducta organizacional, mayor será el rendimiento laboral, o viceversa. En este caso de estudio es conveniente resaltar que el ambiente dentro de una organización sea privada o estatal es fundamental para lograr los objetivos que estas esperan lograr en un determinado periodo, ya que los trabajadores tendrán un mejor desempeño en un ambiente tranquilo y organizado.

Asimismo, Oseda, D. y Carruitero, N. (2019) en su estudio, *Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete*. Universidad Nacional de Cañete. Perú. El objetivo o finalidad del estudio fue determinar la relación existente entre el trabajo colaborativo y el rendimiento del personal de la Universidad Nacional de Cañete. El método de estudio fue aplicado, no experimental. Siendo 130 trabajadores de la institución la unidad de análisis. Se utilizó como instrumentos cuestionarios para ambas variables Resultados: La tendencia del trabajo colaborativo es adecuada en un 60%, asimismo, el rendimiento laboral fue adecuado en un 80%. Por último, la asociación entre ambas variables fue de tipo directa débil con un coeficiente $\rho=0.899$ y un p-valor $0.000 < 0.010$, por lo tanto, se corrobora que hay relación entre ambas variables del estudio. De acuerdo con la información obtenida del estudio se puede mencionar que el trabajo cooperativo impacta positivamente en el desempleo de los colaboradores de la institución, por ello, es importante contar con estrategias y métodos que conlleven a tener un ambiente agradable y que todos trabajen en equipo buscando un objetivo en común.

Para acabar, Urbano, S. (2018), su estudio *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz, Perú. El propósito fue analizar la relación. El método fue aplicado, con nivel correlacional-causal, no experimental transeccional, cuantitativo. En la unidad de estudio se contó con la participación de 26 colaboradores; y para la captación de información, se empleó la encuesta a través de un cuestionario. Resultados: El Chi - cuadrado expuso un p-valor (0.00) con un X^2 calculado = 839.44 superior al X^2 tabulado = 88.25. Asimismo, factores como el salario, tecnología, falta de reconocimiento, etc., afectan a los trabajadores, haciendo que se sientan incapaces y desmotivados; por lo cual se deduce que hay un vínculo

directo y significativo y mientras mayor sea la percepción del clima laboral, más alto será el rendimiento del colaborador. El tema estudiado es de interés ya que proporciona datos fehacientes en cuanto a las principales motivaciones de los colaboradores dentro de su área de trabajo, es decir, la entidad que cuente con los factores mencionados, esta puede tener mejores resultados en el rendimiento de sus colaboradores y además de lograr resultados económicos positivos.

En lo que concierne a la fundamentación teórica de la variable clima laboral, Segredo (2017) la define como la agrupación de propiedades, características o atributos que están presentes dentro de un ambiente de trabajo, los cuales son experimentados y percibidos por los colaboradores y miembros de una empresa, influyendo considerablemente en su comportamiento. De igual manera, Díaz et al. (2019) refieren que hace referencia al espacio físico y humano en donde se desempeñan labores, asociada la cultura organizacional y a la manera en que se relacionan los colaboradores. Por su parte, Agudelo et al. (2020) señalan que involucra una serie de atributos percibidos por trabajadores del ambiente en el que desarrollan sus funciones. Mientras tanto, Gonzáles et al. (2021) revelan que también se le conoce como clima organizacional, el mismo que viene a ser el compuesto de las percepciones de los individuos que integran una entidad.

La finalidad principal del clima laboral según Igoni (2017) es garantizar un buen ambiente de trabajo, resaltando el espacio en el que los colaboradores desempeñan sus labores y favoreciendo la creación de nuevas experiencias positivas. Asimismo, busca facilitar el nivel comunicación y vínculo entre todos los miembros de una institución; incrementar el interés por cumplir los objetivos empresariales de manera conjunta, asegurar la satisfacción laboral y sobre todo mejorar los niveles de productividad laboral. Por ello, Álvarez et al. (2017) consideran que fomentar un clima laboral de calidad es de gran relevancia, puesto que mejora el sentimiento de trabajo de los empleados, de tal modo que se sientan satisfechos y plenos al ejecutar sus funciones. Además, Velásquez et al. (2018) indica que con un buen clima laboral se contribuye a la generación de entornos basados en conexiones interpersonales de confianza, donde los participantes se involucran con el crecimiento de la entidad.

Los beneficios que genera un buen clima laboral son expresados por Yantu (2018) quien menciona que mejora el estado emocional, mental y físico de los empleados, aumenta el nivel de creatividad de los trabajadores, ayuda a simplificar la relación de los colaboradores con sus compañeros y con el ambiente que los rodean en el desempeño de sus labores, y optimiza la gestión de los equipos de trabajo. Igualmente, en cuanto a las ventajas Arias et al. (2018) revelan que la existencia de un clima laboral adecuado fomenta la reducción del estrés en el trabajo, asegura niveles bajos de rotación del personal, fomenta la creación de ideas constructivas, impulsa la productividad e innovación, promueve actitudes positivas y propicia el diálogo facilitando la comunicación. Asimismo, Duran et al. (2019) sostiene que por medio de este se establecen las condiciones favorables que el personal necesita para el cumplimiento de sus ocupaciones y de esa manera desarrollarse profesionalmente.

De acuerdo con Brito et al. (2020) las características que ayudan a precisar el concepto de clima laboral son: A) Tiene cualidad permanente, esto significa que se diseña en base a un cierto periodo de tiempo y representa la calidad duradera del entorno interno de la empresa, según la experiencia de los empleados. B) Muestra el nivel de motivación de los trabajadores, ya que tiene resultados positivos y negativos en el actuar de los individuos en su ámbito de trabajo, vinculándose con la sustentabilidad y calidad del trabajo. C) Es medible, puesto que puede llegar a estimarse a través de un instrumento adecuado. D) Se influencia enormemente por la estructura organizacional, es decir se refiere a la colaboración y apoyo que los trabajadores reciben de la empresa. D) Compone la identidad de una organización, pues brinda una imagen e identidad única respecto a las relaciones de la entidad empresarial y los miembros de su personal.

Como indica Charry (2018), los factores que repercuten en el clima laboral son los sistemas de restricciones, las evaluaciones individuales y colectivas, y los estímulos. En cuanto a los sistemas de restricción, el clima organizacional puede trabajar como uno de estos desde una perspectiva positiva o negativa, lo cual puede hacerse proporcionando información a los colaboradores en función a qué clase de comportamiento será recompensado, castigado o ignorado. Asimismo, Huaita y Luza

(2018) precisan que en las evaluaciones del personal se incluyen variables psicológicas y sociales, cuyos resultados afectan la conducta individual. Por último, Villacrés y López (2018) aseguran que los mecanismos organizacionales pueden intervenir en el comportamiento de los humanos al actuar como estímulos, los mismos que afectan las emociones personales de manera directa, dado que impactan en el grado de rendimiento y actividad de los trabajadores.

De acuerdo con lo estipulado en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil da a conocer a las entidades públicas, recursos humanos, funcionarios y servidores estatales el manual para la gestión de los procesos de “Cultura y clima organizacional”, aprobada por la resolución antes mencionada, en donde se señala que el clima laboral involucra la gestión y manejo de la cultura organizacional, que tiene como finalidad ayudar a los integrantes de una determinada institución a identificarse con los planes, propósitos y metas estratégicas, valores y comportamientos adecuados, asegurando y facilitando la unión del grupo, el compromiso y el cumplimiento de objetivos institucionales. Igualmente, el clima laboral busca promover un agradable entorno de trabajo asegurando el desarrollo potencial de los colaboradores de la entidad y fomentando la motivación, lo cual impactará en los resultados alcanzados.

Para realizar la evaluación del clima laboral se considerará a Segredo (2017), quien propone tres componentes para su medición. En primer lugar, el comportamiento organizacional, basado en la forma en cómo se comportan las personas dentro de un entorno empresarial, así como la manera en que interactúan con sus compañeros, y cómo desempeñan sus labores en las instalaciones de las organizaciones. Sus indicadores son: i) Motivación, la cual se refiere al estado de satisfacción con las tareas adaptadas en la cultura organizacional de una empresa. ii) Comunicación, proceso que permite expresar y transmitir información relevante y fundamental entre las personas de las diversas áreas de una empresa o institución. iii) Relaciones interpersonales y de trabajo, comprenden los enlaces y conexiones directas que se van forjando en el campo laboral, entre los miembros, colaboradores y directivos que forman parte de una organización.

El segundo componente, Segredo (2017) señala la estructura organizacional, la cual incluye todas las normas y procedimientos que reglamentan el desarrollo de las actividades en el interior de una entidad económica, es decir, es la sistematización dinámica y versátil que involucra un conjunto de coordinaciones y reglas entre las herramientas, proceso y recursos humanos de una organización, planeadas para asegurar el cumplimiento de los objetivos empresariales. Se mide a través de estos indicadores: i) Funcionamiento, indica el conocimiento de los empleados sobre los aspectos básicos del movimiento de la empresa. ii) Condiciones de trabajo, son las circunstancias físicas, ambientales y organizativas en las que se encuentra un empleado a la hora de desempeñar un cargo. iii) Estímulo al desarrollo organizacional, son aquellas acciones, procesos, o hasta incentivos que son empleados para fomentar el crecimiento de un ente empresarial junto al rendimiento de sus colaboradores.

El tercer y último componente, como expresa Segredo (2017) es el estilo de dirección, forma de orientación o acción adoptada por la dirección de una organización para lograr la realización de los objetivos propuestos para la organización. Se mide con estos indicadores: i) Liderazgo, conceptualizado como la facultad de un individuo para influir, motivar, planificar e implementar acciones para lograr metas y objetivos. ii) Participación, es el grado de compromiso que los colaboradores tienen con la institución para la que laboran, realizando actividades a favor de esta y cooperando con el logro de metas. iii) Solución de conflictos, menciona que es el conjunto de destrezas y técnicas ejecutadas para encontrar la mejor solución a un conflicto, malentendido o problema existente entre dos o más individuos. iv) Trabajo en equipo, es el esfuerzo colectivo de los trabajadores para realizar un proyecto o conseguir objetivos que beneficien y promuevan el crecimiento y desarrollo de una organización.

Con respecto a la variable rendimiento, Arbaiza (2016) refiere que es el desempeño y la actuación que manifiesta el colaborador al realizar las actividades que atribuye su cargo, y contribuir a la realización de las metas empresariales, para ello es importante la aplicación de técnicas, habilidades, competencias y conocimiento. De igual manera, SugitoEfendi (2021) sostiene que es el resultado de las tareas desarrolladas por un conjunto de individuos dentro de su centro de trabajo. Entre tanto,

Lian (2020) señala que valora la manera en cómo se manejan las acciones y funciones que les fueron asignadas en su centro de trabajo. Por su parte, Kristianto et al. (2018) afirman que son las tareas y comportamiento observados en los trabajadores de una institución, que vienen a ser importantes para el logro de propósitos en la entidad. A parte de ello, Mendieta et al. (2020) explican que es la calidad de trabajo o servicio que ejecuta un trabajador en la ejecución de sus funciones.

Por su parte, Bagus et al. (2020) refieren que es importante porque incluye la productividad y calidad de los colaboradores al momento de realizar sus actividades y de esta forma destacarse de otras organizaciones. Asimismo, Venkat & Bullayya (2017) expresan que es de suma relevancia, puesto que permite la implementación de estrategias y afinar la eficacia, también, permite tener en claro la misión y visión de la institución con el propósito de alcanzar las metas que fueron formuladas con anticipación. Asimismo, Soto (2021) supone que es importante porque permite el progreso integral de cada persona como miembro de una entidad, a través de planes de acción diseñados para poder dar solución a algunos conflictos o deficiencias que se presentan al momento de la elaboración de sus tareas y de esa manera poder mejorarlas, garantizando así tanto el desarrollo profesional del mismo, y por consiguiente el desarrollo de la empresa.

Acerca de las cualidades de un colaborador con alto rendimiento, Moslehpour et al. (2018) revela que es un trabajador que sabe escuchar tanto a sus compañeros como su jefe con la debida atención y respeto, buscando identificar lo positivo a cada situación que se presente, con la finalidad de convertir en una oportunidad de mejora y evitar cometer errores frecuentes. También, De Moraes & Aquino (2018) expresan que un trabajador con alto rendimiento es aquel que se destaca por ser responsable, haciéndose cargo de las tareas desarrolladas y posibles errores, tampoco buscan excusas y cumplen con la hora pactada de entrega de trabajo. Además, manejan bien su tiempo y planean sus actividades día a día. Por su parte, Yeh et al. (2020) aseguran que tienen objetivos propios, es decir, establecen sus propias metas. Asimismo, asumen nuevos desafíos, y elaboran tareas que son difíciles de desarrollar para algunos colegas.

Con respecto a los factores que afectan el rendimiento laboral, Sunarsih (2017) manifiesta que la falta de recursos para desarrollar las actividades diarias, como equipos cómputos, materiales, eficiente conectividad a internet afecta considerablemente el rendimiento laboral, al igual que Berberoglu (2018) infiere que el internet es un factor indispensable para las personas, ya que les ayuda a ejecutar sus funciones para luego rendirlas. Además Ponce y Gómez (2021) refieren que al no tener acceso a internet, muchas personas dejaron de presentar un buen desempeño en sus centros de labores. Por su parte, Lan et al. (2020) expresan que la falta de conocimiento, capacidad y habilidad en lo que refiere a las Tics, es lo que le lleva a un trabajador a no ser eficiente en el trabajo, asimismo Demirez y Tosunoğlu (2017) sostienen que cada trabajador debe contar con la destreza suficiente en la tecnología para que pueda desarrollar óptimamente sus funciones.

Algunos puntos claves para gestionar el bajo rendimiento laboral, son expresados por Díaz & Carrasco (2018) quienes sintetizan que se debe conocer la causa que ha provocado el bajo rendimiento, donde el encargado principal debe recoger información necesaria para saber los motivos reales de dicho rendimiento. De igual manera, Ryu et al. (2020) suponen que se debe convocar a reunión a sus colaboradores y entablar confianza para conocer el punto de vista de cada uno de ellos, con la intención de identificar los problemas. Por otro lado, Hung et al. (2018) refieren que se debe crear un plan individual de desarrollo, con el propósito de tener un concepto explícito de lo que se supone que debe pasar en el futuro, considerando las propuestas de los colaboradores. Para concluir, Jeung & Chang (2021) suponen que los encargados debieron evaluar los resultados y si aun así, el colaborador sigue manifestando un rendimiento bajo, la administración debió tomar medidas drásticas.

Para la evaluación del rendimiento laboral, fue conveniente tomar en cuenta la información presentada por Arbaiza (2016), quien manifiesta que puede medirse en base a tres aspectos. Primero el compromiso, que va más allá de cumplir con cualquier tarea en el trabajo para que pueda ser un buen trabajador, si este se encuentra comprometido con la institución. Los indicadores son: i) Diligencia, cuidado y precisión al desarrollar cualquier actividad laboral. ii) Responsabilidad, cualidad manifestada con

el correcto cumplimiento de sus obligaciones. iii) Colaboración, involucra la orientación para trabajar compartiendo funciones y responsabilidades, cooperando activamente con los demás. iv) Misión y visión, la misión son las acciones que se realiza para conseguir un propósito; y la visión es la realidad futura que una empresa anhela alcanzar. v) Permanencia en el trabajo, es el tiempo que un individuo se mantiene laborando en una organización independientemente de su puesto o función.

El segundo componente es la conducta, Arbaiza (2016), que comprende los estándares del trabajo y busca lograr condiciones laborales adecuadas. Asimismo, se encuentra caracterizada por las disposiciones que los colaboradores tienen hacia sus propias tareas, empresa o superiores. Presenta como indicadores: i) Puntualidad, se caracteriza por desempeñar funciones y obligaciones a su debido tiempo ii) Respeto, es la valoración, consideración y trato adecuado que se ofrece y práctica entre los miembros de una organización. iii) Disciplina, es el conjunto de actos establecidos con el fin de que los integrantes de una empresa cumplan y acaten con las políticas y reglamentos de la misma. iv) Discreción, hace referencia a la reserva y prudencia mantenida frente a las actividades o situaciones ocurridas en una organización. v) Honradez, significa comportarse de forma transparente, leal y respetando normas éticas y los valores empresariales de una determinada entidad.

El tercer aspecto o componente es la calidad de trabajo, Arbaiza (2016), que hace referencia al nivel de satisfacción relacionado con las acciones desarrolladas en el centro laboral. Un ambiente laboral de calidad fomenta una sensación de fiabilidad y crecimiento personal o profesional entre cada uno de los colaboradores. Se mide a través de estos indicadores: i) Competencia, son todos los saberes, información y destrezas con los que disponen los trabajadores para dar cumplimiento de manera exitosa sus responsabilidades u ocupaciones. ii) Celeridad, se refiere a que las actividades laborales deben ser realizadas por los empleados con la mayor agilidad posible. iii) Eficacia, hace alusión a la capacidad de una empresa para lograr sus objetivos y metas definidas. iv) Eficiencia, es conceptualizada como la habilidad de conseguir y concretar con las metas y planes de una entidad empleando la menor cantidad de recursos posibles.

Para finalizar, se presentan los enfoques conceptuales asociados con el tema de investigación, estos son los siguientes:

Clima laboral: Engloba una serie de acciones y factores individuales de la percepción y cualidades que se desarrollan dentro de una organización, las mismas que buscan contribuir con la satisfacción de los colaboradores y crear experiencias agradables (Igoni, 2017).

Comportamiento organizacional: Hace referencia a la manera en la que se relacionan las personas, incluyendo la interacción entre sí, además de cómo laboran en la estructura organizacional de tal manera que pueda realizar sus labores oportuna y apropiadamente (Segredo, 2017).

Estructura organizacional: Está compuesta por diversos elementos o aspectos que engloban a una organización por cuanto hace referencia a la manera con la que una agrupación gestiona sus operaciones y medios con la finalidad de asegurar el logro de sus metas (Brito et al., 2020).

Estilo de dirección: Hace referencia al vínculo interactivo que se da entre un conjunto de individuos y alguien específico, quien, en concordancia a la posición de la estructura organizacional fue asignado para cumplir la función de director, gerente o jefe (Segredo, 2017).

Rendimiento laboral: Está representada por la capacidad y habilidad que desarrolla un individuo al momento de llevar a cabo cada una de sus actividades asignadas de modo que se efectúen apropiadamente con los recursos disponibles con la finalidad de asegurar el cumplimiento (Berberoglu, 2018).

Compromiso: Se refiere a la cualidad que presentan las personas para sentirse involucradas con la organización al momento de llevar a cabo las atribuciones dadas por su jefe inmediato de modo que puedan ser realizadas con dedicación y esmero, por lo cual suele ser considerado como un elemento fundamental en el talento humano (Segredo, 2017).

Conducta: Se constituye por una serie de cualidades o valores que pone en práctica un colaborador dentro de una empresa con el propósito de conservar un buen

entorno laboral en la organización y potencializar la efectividad de los colaboradores (Arbaiza, 2016).

Calidad de trabajo: Está representado por diversas cualidades que debe caracterizar a los colaboradores con la finalidad de aumentar el grado de bienestar que experimenta la organización respecto a las cualidades específicas del talento humano (Arbaiza, 2016).

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En la investigación se consideró el tipo de estudio básico. Por cuanto, en el trabajo de investigación se pretendió incrementar el conocimiento teórico sobre el clima laboral y rendimiento por medio de los aportes de diversos autores expertos en ambas materias, proporcionando posibles alternativas de mejora por medio de las recomendaciones. CONCYTEC (2018) lo define como un tipo de investigación que tiene como finalidad aumentar conocimientos teóricos por medio de la recopilación bibliográfica de fuentes fidedignas, ocupándose del proceso teórico.

Enfoque de investigación

El estudio se ha orientado a un enfoque cuantitativo debido a que los datos presentados en el apartado de resultados se han expresado por medio de números y valores estadísticos calculados en el programa estadístico SPSS empleado para la comprobación de las hipótesis. En tanto, Arbaiza (2019) manifiesta que permite recolectar numéricamente los datos y analizar la información con el propósito de responder a cada una de las preguntas propuestas, estableciendo así el patrón de comportamiento de los sujetos muestrales.

Nivel de investigación

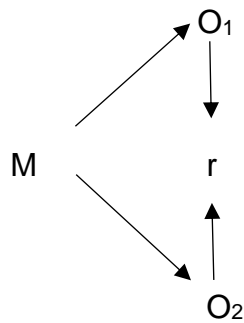
El estudio se presentó a nivel descriptivo - correlacional porque se describió cada una de las variables y después de ello, los investigadores procedieron a efectuar el análisis por medio de un programa estadístico para determinar la relación entre ambos. Maldonado (2018) indicó que se emplea este nivel para descubrir nuevos acontecimientos, permitiendo conocer el grado de relación entre los mismos por medio del aporte estadístico.

Diseño y esquema de investigación

El diseño principal del estudio es no experimental de corte transversal; porque se observó las variables (clima laboral y rendimiento) y fue presentadas tal y como se

muestren, es decir, no hubo ninguna manipulación de estas. Arbaiza (2019) explica que un diseño no experimental es de característica sistemática y empírica debido a que las variables no son manipuladas porque ya sucedieron, para su posterior análisis de manera correspondiente. Asimismo, fue de corte transversal, los datos que fueron recogidos para la elaboración del estudio pertenecieron al periodo 2021 y se trabajó con personal que labore durante dicho periodo en la entidad. García (2018) indica que es un tipo de diseño observacional que efectúa el análisis de datos de los temas recopilados en un periodo establecido y sujeto a una muestra.

En ese sentido, el esquema de la investigación fue el siguiente:



Dónde:

M: Muestra.

O1: Clima laboral.

O2: Rendimiento.

r: Relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable I: Clima laboral

Definición conceptual: Segredo (2017) la define como el conjunto de propiedades, características o atributos que están presentes dentro de un ambiente de trabajo, los cuales son experimentados y percibidos por los colaboradores y miembros de una empresa, influyendo considerablemente en su comportamiento.

Variable II: Rendimiento

Definición conceptual: Arbaiza (2016) refiere que es el desempeño y la actuación que manifiesta el colaborador al realizar las actividades que atribuye su cargo, y coadyuva al cumplimiento de los objetivos institucionales, para ello es importante la aplicación de técnicas, habilidades, competencias y conocimiento.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población del actual estudio tuvo como integrantes a los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla. García (2018) indicó que una población es un conjunto de elementos (individuos, cosas, documentos) con perfiles similares que forman parte de un trabajo de investigación.

Criterios de inclusión: En el estudio se incluye a los individuos que laboran durante el periodo 2021 en la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla.

Criterios de exclusión: Se excluye del estudio a extrabajadores y ciudadanos en calidad de contribuyentes de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 44 trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla. Ñaupas et al. (2018) indica que la muestra es parte representativa de la totalidad de elementos que conforman la población, considerándolos como participantes principales en el estudio.

Muestreo

El muestreo aplicado en la investigación fue no probabilístico. Ñaupas et al. (2018) refieren que esta tipología de muestreo es donde la muestra se recoge en el procedimiento que no proporciona a todos los elementos del universo igual oportunidad de ser seleccionados.

Unidad de análisis

Estuvo integrado por los trabajadores de la Municipalidad.

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

Técnica de investigación

La técnica que ha sido empleada fue la encuesta, debido a que el recojo de datos será a través de preguntas asociadas a cada tema de investigación.

Instrumento de investigación

El instrumento fue el cuestionario. Ñaupas et al. (2018) afirma que es un grupo ordenado de interrogantes con la finalidad de recolectar información de los participantes que conforman la muestra, normalmente son interrogantes cerradas y abiertas, así como cualitativas y cuantitativas. Asimismo, el estudio estuvo constituido por dos cuestionarios con un contenido de 18 interrogantes, donde se llevó a cabo la escala de Likert: 1 (Nunca), 2 (casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (siempre). Las interrogantes fueron distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 1

Estructura de los cuestionarios.

Variables	Dimensiones	N° preguntas
Clima laboral	Comportamiento organizacional	1 - 6
	Estructura organizacional	7 - 12
	Estilo de dirección	13 - 18
Rendimiento	Compromiso	1 - 6
	Conducta	7 - 12
	Calidad de trabajo	13 - 18

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica del instrumento de investigación

La ficha técnica de los cuestionarios se encuentra adjunta en Anexos.

Validez

Para dar validez a los instrumentos y proceder con su respectiva aplicación, fueron sujetos a la opinión de tres expertos, que a través de su experiencia dieron validez correspondiente para la recopilación de datos. Para la validez fue necesario el cálculo del coeficiente de validez de contenido (CVC) el mismo que permite evaluar la

capacidad de medición de los ítems, de esta manera mediante la evaluación para la variable clima organizacional y rendimiento, se obtuvo un coeficiente adecuado (CVC=.96), siendo esto aceptable para su aplicación (Ver anexo de validez).

Confiabilidad

Se aplicó la prueba del Alfa de Cronbach, donde Ñaupas et al. (2018) sostienen que el instrumento fue confiable cuando el índice resultante sea superior a 0.70.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos – Clima laboral y rendimiento

Estadísticos de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima laboral	0,929	18
Rendimiento	0,934	18

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2 revela los índices de Alfa de Cronbach que obtuvieron los cuestionarios luego de haberse realizado la prueba piloto con 20 sujetos. Dichos índices fueron igual a 0,929 (clima laboral) y 0,934 (rendimiento), los cuales demostraron un buen nivel de confiabilidad dado que alcanzaron valores mayores a 0,70. Por lo que se pudo confirmar que los instrumentos elaborados fueron aptos para ser aplicados y contribuyeron a la recolección de información verídica para evaluar cada variable.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del estudio fue necesario la autorización de la Municipalidad, pues es importante obtener permiso para recolectar datos, para ello se emitió un documento pidiendo la autorización correspondiente, el mismo que fue aceptado. Seguidamente se recogió información teórica y en base a ello se diseñaron instrumentos, los mismos que se validaron por expertos y confiabilizaron mediante la prueba Alfa de Cronbach. Una vez de demostrar la fiabilidad de los instrumentos, se encuestaron a la muestra establecida, y dichos datos fueron representados a través

de tablas y gráficos para después interpretarlos, para lo cual se empleó el programa Microsoft Excel (análisis descriptivo).

Posteriormente, en el programa estadístico SPSS 28, se determinó la relación entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores, por lo tanto, se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk (para muestras menores a 50) para conocer qué tipo de prueba de correlación se utilizó, si Rho de Spearman o Pearson, eso dependió de que los datos de la muestra estuvieran normalmente distribuidos o no. Finalmente, se establecieron las conclusiones y se plantearon recomendaciones, que ayudaron a mejorar y contrarrestar las deficiencias evidenciadas en el lugar de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación se emplearon el método descriptivo como inferencial. El método descriptivo o deductivo permitió la recolección, análisis y descripción de los datos para comprender las características o cualidades de la población a fin de obtener una visión global de las variables. Por otra parte, el método inferencial o inductivo trató de inferir y predecir el comportamiento de la muestra, apoyándose en estadísticas descriptivas y probabilidades, permitiendo así la contratación de la hipótesis mediante las pruebas estadísticas Pearson o Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para ejecutar la investigación se cumplió con ciertos principios éticos básicos, entre los que se encuentran: principio de beneficencia, porque se brindó soluciones mediante alternativas a los problemas identificados en la institución, y aseguró la integridad física y social de los empleados. No maleficencia, ya que se minimizaron los riesgos de los colaboradores, sus identidades se mantuvieron completamente confidenciales para evitar cualquier peligro para ellos, y esto contribuyó en el aumento de los beneficios que se pretende lograr en el estudio. Autonomía, ya que se realizó la investigación teniendo en cuenta el consentimiento de la Municipalidad y de los colaboradores. Por último, justicia, puesto que se mantuvo la equidad durante el proceso de investigación y no se buscaron los intereses de ningún grupo.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1. Relación entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021.

Tabla 3

Correlación del comportamiento organizacional y rendimiento de los trabajadores

		Rendimiento de los trabajadores
	Correlación de Pearson	,344*
Comportamiento organizacional	Sig. (bilateral)	,021
	N	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

De igual manera al emplear el coeficiente de Pearson, se alcanzó una relación positiva débil, por cuanto, el valor ($r=0.344$) es menor y más lejano a 1. Asimismo, se obtuvo un valor de p de 0.021 que es menor a 0.05 demostrando que, si existe significancia, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que menciona que “Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021”. Estos resultados señalan que a mayor nivel de comportamiento organizacional se presenta en la institución mayor será el rendimiento de los trabajadores, según se muestra en la tabla 3.

Objetivo específico 2. Relación entre la estructura organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021.

Tabla 4

Correlación de la estructura organizacional y rendimiento de los trabajadores

		Rendimiento de los trabajadores
	Correlación de Pearson	,570**
Estructura organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Para dar solución al objetivo, se empleó el coeficiente de Pearson, donde se obtuvo una correlación positiva media, por cuanto, el valor ($r=0.570$) se acerca a 1. Del mismo modo, se logró un nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05 demostrando que, si existe significancia, por esta razón, se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que menciona que “Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021”. Estos resultados indican que al presentar una tendencia mayor la estructura organizacional, el rendimiento de los trabajadores será mayor.

Objetivo específico 3. Relación entre el estilo de dirección y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021.

Tabla 5

Correlación del estilo de dirección y rendimiento de los trabajadores

		Rendimiento de los trabajadores
	Correlación de Pearson	,078
Estilo de dirección	Sig. (bilateral)	,001
	N	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Para dar solución al tercer objetivo, se ha empleado el coeficiente de Pearson, donde se alcanzó una correlación positiva media, por cuanto, el valor ($r=0.780$) se acerca a 1. De igual forma, se obtuvo un nivel de significancia de 0.001 que es menor a 0.05 demostrando que, si existe significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que menciona que “Existe relación significativa entre el estilo de dirección y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021.”. Estos resultados indican que al presentar una tendencia mayor el estilo de dirección, el rendimiento de los trabajadores será mayor.

Objetivo general: Relación entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021

Tabla 6

Correlación del clima laboral y rendimiento de los trabajadores

		Rendimiento de los trabajadores
	Correlación de Pearson	,491**
Clima laboral	Sig. (bilateral)	,001
	N	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Al emplear el coeficiente de Pearson, se obtuvo una correlación positiva débil, por cuanto, el valor ($r=0.491$) es menor y más lejano a 1. Asimismo, se obtuvo un valor de p de 0.001 que es menor a 0.05 demostrando que, si existe significancia, por ello, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que menciona que “Existe relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021”. Estos resultados indican que a mayor nivel de clima laboral se presenta en la institución mayor será el rendimiento de los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se aplicaron cuestionarios a los 44 colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, obteniendo los siguientes resultados:

Con respecto al primer objetivo específico que hizo referencia a determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021. Es así como, al emplear el coeficiente de Pearson, se obtuvo una conexión positiva débil, por cuanto, el valor ($r=0.344$) es menor y, por ende, se encuentra más lejano a 1. De la misma forma, se obtuvo un valor de p equivalente a 0.021, el cual resulta menor a 0.05, demostrando de esta forma que existe significancia, por esa razón, se descarta la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis que menciona que “Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021”. En ese sentido, es acertado mencionar que a mayor nivel de comportamiento organizacional se presenta en la institución mayor será el rendimiento de los trabajadores.

El resultado muestra similitud con el trabajo realizado por Palacios et al. (2019) quienes expresaron que la relación del ambiente laboral y la productividad, calculada mediante de la prueba Rho de Spearman, presenta un p -valor o grado de significancia de 0.00 (menor a 0.05) con un valor rho = 0.870. De la misma manera, la autorrealización, el compromiso laboral y la vigilancia también tienen vínculo directo con el rendimiento en el trabajo, puesto que su significancia fue igual a 0.00 y sus coeficientes de correlación fueron rho = 0.809; 0.885; 0.853 de modo correspondiente. Por tanto, afirmaron que el ambiente laboral tiene vínculo con el rendimiento de los colaboradores administrativos del sector salud, debido a que se comprobó una correlación de tipo positiva y significativa, permitiendo además comprobar que los encuestados catalogan a ambas variables con un índice superior o elevado y por ello se puede decir que la presencia de un entorno organizacional adecuado favorece directamente al desempeño laboral.

De acuerdo con ello, se considera propicio resaltar lo manifestado por Villacrés y López (2018), puesto que los autores aseveran que el comportamiento organizacional es uno de los componentes o aspectos que tienen mayor impacto en el rendimiento de los colaboradores en vista de que se constituye por una serie de cualidades y aptitudes asociadas con la forma en la que actúan o se comportan individual y colectivamente dentro de una institución, es decir, en función a ello se puede evaluar tales actuaciones y comportamientos para que sean orientados a garantizar un adecuado rendimiento en la realización de las funciones y/o atribuciones dadas, favoreciendo al logro de las metas institucionales.

En concordancia con las premisas mencionadas con anterioridad se puede entender que existen diversos factores que repercuten en el rendimiento del trabajo y que puede afectar directamente a la organización en la medida en que fomentan un adecuado comportamiento en las organizaciones favorece con la creación de un adecuado ambiente de trabajo y asegura una interacción asertiva entre los diferentes elementos que conforman la organización, asegurando así la consecución oportuna y efectiva de los objetivos individuales y de la institución.

Por otro lado, el segundo objetivo específico fue determinar la relación entre la estructura organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021. Para obtener los resultados estadísticos, se empleó el coeficiente de Pearson, en el cual se alcanzó una relación positiva media, por cuanto, el valor ($r=0.570$) el mismo que se acerca a 1. Al mismo tiempo se obtuvo un grado de significancia de 0.000 que es menor a 0.05 demostrando que existe significancia, por ese motivo, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que menciona que “Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021”. Estos resultados indican que al presentar una tendencia mayor la estructura organizacional, el rendimiento de los trabajadores será mayor y esto traerá consigo no solo beneficios a la entidad y propios colaboradores.

La investigación tuvo vínculo con el estudio efectuado por Pilligua y Arteaga (2019), los mismos que concluyeron que la entidad estudiada no posee un clima de trabajo óptimo, lo cual impacta de manera negativa en el rendimiento productivo de la misma. Por ello, el clima laboral está representado por una puntuación del 58% por lo cual los factores principales de perfeccionar son los que están relacionados al liderazgo y la carrera profesional. Entonces se puede concluir que ambas variables están relacionadas por un coeficiente de correlación de Pearson igual a $r = 0.898$ y un p-valor < 0.05 (0.000), permitiendo señalar la importancia de generar ambientes de trabajo óptimos para que los trabajadores pueden elevar su nivel de rendimiento y productividad al momento de desempeñar cada una de sus funciones.

En base a las premisas anteriores, es oportuno precisar lo sustentado por Brito et al. (2020), en vista de que estos autores mencionan que una de las cualidades más representativas que caracteriza al clima laboral es que esta puede ser influenciada de forma considerable por la estructura que define a la organización en donde se puede percibir los diferentes niveles jerárquicos, por cuanto ello permite además que el talento humano tenga un apropiado soporte para la ejecución de sus atribuciones, es decir, hace referencia al sistema en el cual se relacionan y trabajan coordinada y activamente los integrantes que son parte de la organización, enriqueciendo de esta forma las capacidades y habilidades de los mismos con el propósito de velar por el logro de las metas trazadas.

Sumado a ello, se destaca la relevancia de la estructura organizativa en vista de que se trata como un asunto relevante que facilita el reconocimiento de las funciones de todo el personal de una entidad, favoreciendo de esta forma a que el talento humano conozca de manera más detallada la forma en la que se presentaron los acontecimientos y desarrolle sus atribuciones adecuada y asertivamente de tal manera que se logre mejorar su rendimiento. Bajo esta perspectiva, es certero afirmar entonces que, con una cadena de mandos debidamente definida, los colaboradores permanentes tienen mayor seguridad y orientan de mejor manera su conducta dentro de la organización.

De igual forma, el tercer objetivo específico ha sido determinar la relación entre el estilo de dirección y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021. En ese sentido, para dar solución al tercer objetivo, se ha empleado el coeficiente de Pearson, donde se alcanzó una relación positiva media, por cuanto, el valor ($r=0.780$) se acerca a 1. De igual manera, se obtuvo un grado de significancia de 0.001 que es inferior a 0.05 mostrando que, si existe significancia, por ende, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis que menciona que “Existe relación significativa entre el estilo de dirección y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021”.

Estos resultados dan a conocer que al presentar una tendencia mayor el estilo de dirección, el rendimiento de los trabajadores será mayor. En ese sentido, presenta similitud con la investigación desarrollada por Penachi (2019) el cual llegó a concluir que existe correlación de ambas variables que fueron estudiados por el mismo, representado por un grado de significancia de 0.000 y un coeficiente rho = 0.873. De la misma manera, el clima laboral u organizacional presenta correlación directa con la eficacia, eficiencia y calidad laboral. Para acabar, existe conexión directa y positiva entre las dos variables de la investigación.

En concordancia con las inferencias detalladas previamente se reconoce que Segredo (2017) fundamenta que el estilo de dirección permite que se pueda brindar interés a las diferentes exigencias y peticiones que presentan los recursos humanos con la finalidad de que se puedan brindar los recursos y medios idóneos que faciliten la ejecución de sus labores previstas, de igual forma, facilita la toma de decisiones hacia la consecución de los fines previstos y asegura que los recursos presupuestales sean empleados de forma transparente y eficiente; por tal motivo, todo ello favorece con el desarrollo pertinente de sus actividades y potencializa su rendimiento para que todo se lleve a cabo conforme a lo proyectado dentro de un periodo de tiempo definido.

En función a las deducciones realizadas se reconoce que el estilo de dirección representa un componente indispensable para el rendimiento de los colaboradores en la medida en la que se cuente con un persona competente, incrementa el nivel de

motivación y favorece con la creación de un ambiente laboral apropiado, integrando de esta forma a todos los elementos que componen a la organización en vista de que la labor de estos van a promover el trabajo en equipo debido a que estar orientados a la misma dirección, la cual radica en la consecución de las metas institucionales.

Finalmente, el objetivo general ha sido determinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021. No obstante, resulta necesario evaluar previamente al clima organizacional y rendimiento, donde el 82% de los encuestados calificaron con nivel medio al clima organizacional porque la institución no suele desarrollar actividades recreativas para fomentar la unión y motivación, así también, en su mayoría desconocen de aquellos lineamientos y políticas especificados en los documentos de gestión. El estudio no tiene similitud con lo expuesto por Oseda y Carruitero (2019) quienes concluyeron que la tendencia del trabajo colaborativo es adecuada en un 60%, asimismo, el rendimiento laboral fue adecuado en un 80%, esto porque el trabajo en grupo resulta ser favorable para las organizaciones porque permite una conexión profunda entre compañeros de trabajo y logra el incremento de producción.

Por otro lado, en referencia al nivel de rendimiento de los trabajadores, el 5% presentan un nivel bajo, un porcentaje mayor del 91% presentan un alcance medio y el 5% un alcance alto. Estos resultados se deben porque se evidencia la impuntualidad de los trabajadores en el horario laboral, y en reuniones desarrolladas por la institución. Por consiguiente, en su minoría desconocen del contenido del ROF, por lo cual, las actividades son desarrolladas de manera tardía y con complicaciones, finalmente, existe la falta de optimización en la administración de los recursos. La investigación tiene semejanza con la de Vera y Suarez (2018), quienes llegaron a concluir que el 80% de los encuestados se sentían desmotivados porque sus esfuerzos no fueron reconocidos a través de recompensas, vacaciones o bonificaciones. Así también, el rendimiento laboral es insuficiente y no posee competencias laborales adecuadas lo que afecta la eficiencia de las actividades, el desempeño y la calidad de servicio.

Con este fin, al emplear el coeficiente de Pearson, se ha obtenido una relación positiva débil, por cuanto, el valor ($r=0.491$) es menor y se encuentra más lejano a 1. De la misma forma, se obtuvo un valor de p de 0.001 que es menor a 0.05 demostrando que existe significancia, por esta razón, se desestima la hipótesis nula y se está de acuerdo con la hipótesis que menciona que “Existe relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021”. Por ello, mientras mayor sea el grado del clima laboral se presenta en la institución mayor será el rendimiento de los trabajadores.

Los resultados presentan similar relación con el trabajo ejecutado por León et al. (2018), quienes dieron a conocer que la relación de las variables está representada por 0.8711 con una significancia de 0.000, lo cual demuestra un coeficiente de correlación alto y positivo; y asimismo comprobar la incidencia del entorno organizacional en el desempeño de los profesores de un centro educativo del sector público.

Al respecto, se hace énfasis en la afirmación de Díaz & Carrasco (2018) por cuanto los autores aseguraron que uno de los factores claves que permiten gestionar el rendimiento de los colaboradores dentro de una organización es el clima laboral dado que un colaborador que interactúa dentro de un entorno positivo, así como se relaciona de forma asertiva con su equipo de trabajo, tiene a su disposición las herramientas y el presupuesto necesario para llevar a cabo sus atribuciones apropiadamente, etc., tiene mayor probabilidades de alcanzar resultados positivos y cumplir con las metas individuales e institucionales que les fueron asignadas.

Las comparaciones realizadas con anterioridad demuestran que, a pesar de que diversas entidades se esfuerzan para que el talento humano tenga un mejor rendimiento, existen una serie de dificultades e irregularidades que imposibilitan el logro de resultados positivos siendo uno de ellos la puntualidad por cuanto se evidencia que muchas veces se presentan serios problemas a causa de la falta de cumplimiento de actividades e impuntualidad. Por tanto, es indispensable el diseño y adopción de medidas o acciones estratégicas idóneas a la realidad que presenta cada organización a fin de subsanar las falencias percibidas.

En última instancia, se exponen sobre las fortalezas y debilidades encontradas durante el desarrollo del presente estudio concerniente a la metodología utilizada, la cual radica en el instrumento de recojo de información, el cual fue solamente dos cuestionarios, por lo cual la información recogida a través de estos fue limitada e impidió que se pueda conocer detalladamente aspectos relevantes asociados a la problemática evidenciada, resultando de este modo indispensable la aplicación de otro instrumento de recolección de datos complementaria cuyas respuestas sean abiertas de tal manera que los participantes puedan dar a conocer de mejor manera sus ideas, pensamientos y percepciones sobre el tema tratado.

VI. CONCLUSIONES

- Se ha corroborado que hay relación significativa entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021, dado que se alcanzó una correlación positiva débil de ($r=0.344$), además, se constató un nivel de significancia de 0.021 que es menor a 0.05.
- Se ha determinado que se encuentra un vínculo significativo entre la estructura organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021, debido a que se logró una correlación positiva media ($r=0.570$), además, se obtuvo un grado de significancia de 0.000 que es inferior a 0.05 demostrando que, si existe significancia.
- Presenta relación significativa entre el estilo de dirección y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021, por cuanto, se alcanzó una correlación positiva media con valor ($r=0.780$). Del mismo modo, se logró un nivel de significancia de 0.001 que es menor a 0.05 demostrando que, si existe significancia, por ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Establece un vínculo significativo entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021, en vista que, se obtuvo una correlación positiva débil ($r=0.491$). Al mismo tiempo, se alcanzó un nivel de significancia igual a 0.001 que es menor a 0.05 demostrando que, si existe significancia, por esta razón, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis.

VII. RECOMENDACIONES

- Sabiendo que el clima organizacional está asociado con el rendimiento de los trabajadores, se recomienda al gerente municipal de la Provincial Mariscal Ramón Castilla, fomentar el desarrollo de actividades recreativas y la gestión apropiada de las compensaciones como medio para recompensar al trabajador por las conductas y habilidades que manifiesta durante su horario laboral.
- Se sugiere a los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021, fortalecer la comunicación entre las áreas a fin de cumplir a gran manera las funciones atribuidas, además, emplear recursos óptimos para clarificar los datos proporcionados, por lo que es provechoso para la toma de decisiones. Así también, a los jefes de áreas de Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, considerar a los colaboradores en la aportación de la toma de decisiones, así mismo brindar un acompañamiento continuo en la realización de sus funciones.
- Se recomienda al gerente municipal, contar con un cronograma retroalimentativo para ofrecer información acerca del contenido de los documentos de gestión a fin de que los colaboradores tengan un conocimiento claro de la estructura organizacional, de las limitaciones, lineamientos y políticas, que son criterios claves para el funcionamiento ideal de la institución.
- Finalmente, se sugiere tener en consideración los resultados de la actual investigación con la finalidad de ejecutar acciones bien definidas y concretas con el objetivo de garantizar el bienestar de los colaboradores de la Municipalidad y asegurar que la ejecución de sus actividades se efectúe en el tiempo previsto con los recursos disponibles.

REFERENCIAS

- Agudelo, R., Peña, P., Hoyos, C., & Jimenez, M. (2020). *Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018 – 2019*. 20(2), 397-413. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473>
- Álvarez, D., Ruiz, V., Felipe, J., Ojeda, J., & Ramírez, N. (2017). *Factorial Validity of an Instrument in Order to Measure the Organizational Climate in Preschoolers*. *International Journal of Business and Management*, 12(1), 111-121. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n1p111>
- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos: El factor humano*. Esan Ediciones.
- Arbaiza, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Esan Ediciones.
- Arias, W., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). *¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?* *Producción y gestión*, 21(2), 81-89. <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/html/>
- Bagus, I., Manuaba, P., Sujana, W., & Widnyana, W. (2020). *Influence of Leadership and Organizational Climate on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at Denpasar National Polytechnic*. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v11i01.782>
- Berberoglu, A. (2018a). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*. *BMC Health Services Research*, 18(39), 1-9. <https://doi.org/10.1186/S12913-018-3149-Z>
- Berberoglu, A. (2018b). *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, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). *Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company*. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext
- CONCYTEC. (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC.
- De Armas, R., Tamayo, N., & Santos, M. (2017). *Población, territorio y gestión para un desarrollo local sustentable*. *Novedades en Población*, 26, 166-175.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rnp/v13n26/rnp130217.pdf>
- De Moraes, M., & Aquino, T. (2018). *Resources, innovation and performance in labor courts in Brazil*. *Revista de Administração Pública*, 52(3), 486-506.
<https://doi.org/10.1590/0034-761220170045>
- Demirez, F., & Tosunoğlu, N. (2017). *The Effect of Organizational Climate on Work Alienation: A Research for Gazi University Rectorate*. *Journal of Business Research* Turk, 9(2), 69-88.
https://isarder.org/2017/vol.9_issue.2_article04_extensive_summary.pdf
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). *Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work*. *Contaduría y administración*, 63(4), 1-14.
<https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2018.1142>
- Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo - Dialnet*. *UCV - HACER: Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 31-40.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7830714>
- Duran, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). *Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos*. *Revista ESPACIOS*, 40(40), 3-16.
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- García, A. (2018). *Teoría y metodología de la investigación científica* (1.ª ed.). ESIC Editorial.
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). *Clima organizacional en el sector público Latinoamericano*. *Ciencia Latina Revista Científica*

- Multidisciplinar, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I1.318
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. *Revistas UIDE*, 3(8), 300-312. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>
- Hung, L.-M., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). *The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention*. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103-116. <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-no1-paper8.pdf>
- Igoni, M. (2017). *Organizational climate and organizational commitment of deposit money banks in rivers state*. *International Journal of Advanced Academic Research*, 3(4), 18-30. <https://www.ijaar.org/articles/Volume3-Number4/Social-Management-Sciences/ijaar-sms-v3n4-a17-p8.pdf>
- Isaiah-Clement, O., & Eketu, C. (2019). *Organizational climate and employee engagement in banks in Rivers State, Nigeria*. *International Journal of Advanced Academic Research*, 5(3), 2488-2499.
- Jeung, D.-Y., & Chang, S.-J. (2021). *Moderating Effects of Organizational Climate on the Relationship between Emotional Labor and Burnout among Korean Firefighters*. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2021, Vol. 18, Page 914, 18(3), 926. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18030914>
- Juárez, S. (2018). *Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General "La Villa": hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 97-111. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2018.v44n4/97-111/#>
- Kristianto, P., Rivai, A., & Suharto, S. (2018). *The Influence of Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance Through Organizational Commitment on Perum Pegadaian Branch East Bekasi*. *SSRN Electronic Journal*, 4(6), 34-51. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3205830>
- Lan, Y.-L., Huang, W.-T., Kao, C.-L., & Wang, H.-J. (2020). *The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists*. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1-9.

<https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>

- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). *Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente*. *Fides Et Ratio*, 16(9), 15-32. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf
- Lian, B. (2020). *The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance*. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 172-187. <https://doi.org/10.31219/OSF.IO/4U6JH>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social. Cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U.
- Mamani, D., Rivera, D., & Flores, M. (2018). *Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018*. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 5(1), 58-75. <https://doi.org/10.17162/RIVA.V5I1.1282>
- Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). *El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.182
- Mendieta, M., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). *Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 1-19. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W.-K. (2018). *Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees*. *Sustainability* 2019, 11(1), 1-17. <https://doi.org/10.3390/SU11010125>
- Moussa, M., McMurray, A., & Muenjohn, N. (2018). *A Conceptual Framework of the Factors Influencing Innovation in Public Sector Organizations*. *The Journal of Developing Areas*, 52(3), 231-240. <https://doi.org/10.1353/JDA.2018.0048>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.ª ed.). Ediciones de la U.
- Oseda, D., Carruitero, N., & Uribe, Y. (2019). *Trabajo colaborativo y rendimiento laboral*

- en la Universidad Nacional de Cañete. *Revista Conrado*, 15(170), 129-135.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-129.pdf>
- Palacios, D., Villamrin, W., Villafuerte, W., & Ponce, J. (2019). *El clima laboral y su relación con el rendimiento del personal*. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-15. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/rendimiento-personal-administrativo.html>
- Pedraza, N. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/RLI.V15N1A9>
- Penachi, N. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI*. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(28), 1-25. <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>
- Pinedo, C., & Delgado, M. (2020). *Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones*. *Revista científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 56-65. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Ponce, L., & Gómez, S. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí*. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129-1154. <https://doi.org/10.23857/DC.V7I2.1851>
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE - *Gobierno del Perú, (2017) (testimony of Presidencia del Consejo de Ministros)*. <https://www.gob.pe/cn/institucion/servir/normas-legales/1240909-150-2017-servir-pe>
- Ryu, H. Y., Hyun, D. S., Jeung, D. Y., Kim, C. S., & Chang, S. J. (2020). *Organizational Climate Effects on the Relationship Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korean Firefighters*. *Safety and Health at Work*, 11(4), 479-484. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2020.08.007>
- Segredo, A. (2017). *Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud*.

- Revista Cubana de Salud Pública, 43(1), 57-67.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n1/spu06117.pdf>
- 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. [http://repository.lppm.unila.ac.id/15195/1/Relationships between Organizational Climate and organizational commitment A literature review in the asian context.pdf](http://repository.lppm.unila.ac.id/15195/1/Relationships%20between%20Organizational%20Climate%20and%20organizational%20commitment%20A%20literature%20review%20in%20the%20asian%20context.pdf)
- Sornoza, D., Sornoza, G., Parrales, M., & Guaranda, V. (2020). *Motivación hacia el servicio público, un análisis de la literatura de China y Ecuador*. Revista Espacios, 41(30), 180-188. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n30/a20v41n30p15.pdf>
- Soto, L. (2021). *Organizational climate and teaching performance in a private educational institution*. Psychology and education, 58(4), 1191-1204. <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/4801/4213>
- SugitoEfendi, E. (2021). *The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on Motivation and its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection*. American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 5(4), 189-201. [http://repository.unas.ac.id/4064/1/Y2154189201 TIGA.pdf](http://repository.unas.ac.id/4064/1/Y2154189201%20TIGA.pdf)
- Sunarsih, N. (2017). *Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*. Review of Integrative Business and Economics Research, 6(1), 262-276. http://w.sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_6-s1_sp_s17-034_262-276.pdf
- Urbano, S. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz*. Aporte Santiaguino, 11(1), 180. <https://doi.org/10.32911/AS.2018.V11.N1.465>
- Vásquez, K., & Farje, J. (2021). *Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas*. Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades, 3(3), 60-66. <https://doi.org/10.25127/RCSH.20203.649>

- Velásquez, M., García, J., Rodríguez, G., & González, M. (2018). *Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua*. *Revista UNIANDÉS Episteme*, 5(3), 249-262. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756321&info=resumen&idioma=SPA>
- Venkat, G., & Bullayya, L. (2017). *The influence of business restructuring in public sector unit on the relationship between organizational climate, perceived performance, and job satisfaction*. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2), 1-12. <https://www.abacademies.org/articles/the-influence-of-business-restructuring-in-public-sector-unit-on-the-relationship-between-organizational-climate-perceived-perform-6680.html>
- Vera, N., & Suarez, A. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad*. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>
- Villacrés, J., & López, H. (2018). *Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral. Caso: área de cajas de las agencias de Quito de una entidad financiera*. *Economía y Negocios*, 9(1), 1-9. <http://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios/article/view/429/374>
- Yantu, I. (2018). *Organizational climate for work motivation stimulation in regional financial agency*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(2), 330-335. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1211/1000>
- Yeh, S.-C., Chen, S.-H., Yuan, K.-S., Chou, W., & Wan, T. T. (2020). *Emotional Labor in Health Care: The Moderating Roles of Personality and the Mediating Role of Sleep on Job Performance and Satisfaction*. *Frontiers in Psychology*, 11(12), 1-12. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.574898>

ANEXOS

Anexo: Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Segredo (2017) la define como el conjunto de propiedades, cualidades o atributos que se encuentran presentes dentro de un ambiente de trabajo, los cuales son experimentados y percibidos por los colaboradores y miembros de una empresa, influyendo considerablemente en su comportamiento.	Grupo de cualidades que se ubican en un ambiente laboral y que son experimentados día a día. La variable será evaluada por un cuestionario a través de sus dimensiones: Comportamiento organizacional, Estructura organizacional y Estilo de dirección.	Comportamiento organizacional	- Motivación - Comunicación - Relaciones interpersonales y de trabajo	Escala ordinal mediante escala de Likert: 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
			Estructura organizacional	- Funcionamiento - Condiciones de trabajo - Estímulo al desarrollo organizacional	
			Estilo de dirección	- Liderazgo - Participación - Solución de conflictos - Trabajo en equipo	
Rendimiento	Arbaiza (2016) refiere que es el desempeño y la actuación que manifiesta el colaborador al realizar las actividades que atribuye su cargo, y coadyuva al cumplimiento de los objetivos institucionales, para ello es importante la aplicación de técnicas, habilidades, competencias y conocimiento.	Es el grado de desempeño efectuado por un colaborador en su centro de labores. La variable será evaluada por medio de un cuestionario y sus dimensiones: Compromiso, Conducta y Calidad de trabajo.	Compromiso	- Diligencia - Responsabilidad - Colaboración - Misión y visión - Permanencia en el trabajo	Escala ordinal mediante escala de Likert: 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
			Conducta	- Puntualidad - Respeto - Disciplina - Discreción - Honradez	
			Calidad de trabajo	- Competencia - Celeridad - Eficacia - Eficiencia	

Anexo: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario – Clima Laboral

Adaptado de: Alina María Segredo Pérez (2017)

El presente cuestionario, fue elaborado con el propósito de conocer la percepción de los colaboradores respecto al clima laboral de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla. Por tal razón, se solicita que responda sinceramente y marque con un aspa (x) el recuadro que usted considere correcto. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Categorías				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN: Comportamiento organizacional						
1.	Habitualmente se siente motivado al desarrollar cada una de sus funciones dentro de la municipalidad					
2.	La municipalidad otorga habitualmente reconocimientos por el desempeño y esfuerzo de sus trabajadores.					
3.	Existe una buena comunicación entre todas las áreas y jerarquías de la entidad municipal					
4.	La información requerida para el cumplimiento de las diferentes actividades fluye de manera rápida y oportuna					
5.	Las relaciones interpersonales entre los gerentes y colaboradores de la municipalidad son cordiales					
6.	En la municipalidad frecuentemente se fomenta y se muestra interés por mantener buenas relaciones interpersonales					
DIMENSIÓN: Estructura organizacional		N	CN	AV	CS	S

7.	Los colaboradores y representantes de la municipalidad conocen correctamente los manuales y normativas que rigen el funcionamiento de la institución					
8.	La municipalidad brinda información o capacitaciones periódicamente a sus trabajadores para garantizar el buen funcionamiento de la entidad					
9.	Los trabajadores cuentan con las condiciones de trabajo adecuadas para el desempeño de sus actividades dentro de la municipalidad					
10.	Los espacios físicos y ambientales de la municipalidad son óptimos para el desarrollo de las funciones de los colaboradores					
11.	La institución municipal ejecuta habitualmente actividades que estimulan el desarrollo organizacional					
12.	Dentro de los objetivos planteados por la municipalidad se consideran acciones que busquen y estimulen el desarrollo organizacional					
DIMENSIÓN: Estilo de dirección		N	CN	AV	CS	S
13.	Los gerentes y jefes encargados muestran frecuentemente actitudes de liderazgo en el desempeño de sus funciones					
14.	Existe participación activa y apoyo constante entre todas las áreas de la municipalidad en el desarrollo de actividades institucionales					
15.	Los miembros de la municipalidad en general muestran interés por participar activamente en la solución de conflictos					
16.	La municipalidad estimula la participación de los colaboradores para encontrar soluciones a los conflictos que se presenten					
17.	Los gerentes y colaboradores de la municipalidad trabajan en equipo para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados					
18.	Los gerentes y jefes municipales toman en consideración las opiniones y sugerencias de los colaboradores para el mejoramiento de las actividades					



Cuestionario – Rendimiento

Adaptado de: Lydia Arbaiza Fermini (2016)

El presente cuestionario, fue elaborado con el propósito de conocer el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla. Por tal razón, se solicita que responda sinceramente y marque con un aspa (x) el recuadro que usted considere correcto. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN: Compromiso						
1.	Los colaboradores y representantes de la municipalidad actúan habitualmente con diligencia					
2.	Los miembros de la municipalidad desarrollan frecuentemente sus actividades y funciones encomendadas con responsabilidad					
3.	Los gerentes, jefes y trabajadores colaboran activa y constantemente con cada uno de sus compañeros en el desarrollo de las actividades					
4.	Los colaboradores tienen en claro la misión de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla					
5.	Los gerentes y trabajadores conocen la visión de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla y las actividades a desarrollar para lograr su cumplimiento					
6.	La municipalidad efectúa acciones concretas para garantizar la permanencia en el trabajo de sus colaboradores					
DIMENSIÓN: Conducta		N	CN	AV	CS	S
7.	Usted acude a laborar diariamente de manera puntual a la municipalidad					

8.	Cumple puntualmente con el desarrollo de sus actividades y funciones					
9.	Trata con respeto a sus jefes y compañeros de trabajo					
10.	Es disciplinado con las actividades y labores que realiza dentro de la municipalidad					
11.	Mantiene la discreción en cuanto a los temas y acciones correspondientes a sus funciones					
12.	Actúa honradamente al momento de desarrollar sus funciones en la institución					
DIMENSIÓN: Calidad de trabajo		N	CN	AV	CS	S
13.	Conoce plenamente el contenido de sus funciones para realizar de manera competente sus funciones					
14.	Realiza con celeridad las actividades que le designan					
15.	Cumple eficazmente con los objetivos y metas establecidos para el cumplimiento de sus funciones					
16.	Frecuentemente desarrolla sus labores de manera eficaz					
17.	Logra la máxima optimización de los recursos y tiempo empleados en la ejecución de sus tareas					
18.	Utiliza racionalmente los recursos y tiempo necesario para desarrollar eficientemente su trabajo					

¡Gracias por su participación!

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO (VARIABLE I)

⚙ Nombre:	Cuestionario – Clima Laboral
⚙ Objetivo	Conocer la percepción de los colaboradores respecto al clima laboral de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla
⚙ Autor:	Alina María Segredo Pérez
⚙ Adaptación:	2017
⚙ Administración:	Individual
⚙ Duración:	20 a 30 minutos
⚙ Unidad de análisis:	44 trabajadores
⚙ Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla
⚙ Técnica	Encuesta
⚙ Significación:	Evalúa el nivel de clima laboral

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO (VARIABLE II)

⚙ Nombre:	Cuestionario – Rendimiento
⚙ Objetivo	Conocer el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla
⚙ Autor:	Lydia Arbaiza Fermini (2016)
⚙ Adaptación:	2016
⚙ Administración:	Individual
⚙ Duración:	20 a 30 minutos
⚙ Unidad de análisis:	44 trabajadores
⚙ Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla
⚙ Técnica	Encuesta
⚙ Significación:	Evalúa el nivel de rendimiento laboral

Descripción de niveles

Variable I: Clima Laboral

Intervalo	Nivel	Descripción
18 - 41	Bajo	El clima laboral no es apropiado
42 - 65	Medio	El clima laboral es regular
66 - 90	Alto	El clima laboral es apropiado

Variable II: Rendimiento laboral

Intervalo	Nivel	Descripción
18 - 41	Bajo	El rendimiento es deficiente
42 - 65	Medio	El rendimiento es regular
66 - 90	Alto	El rendimiento es eficiente

Baremos

Variable I: Clima Laboral

Niveles	Dimensión 1 (Comportamiento organizacional)	Dimensión 2 (Estructura organizacional)	Dimensión 3 (Estilo de dirección)
Bajo	6 - 13	6 - 13	6 - 13
Medio	14 - 21	14 - 21	14 - 21
Alto	22 - 30	22 - 30	22 - 30

Variable II: Rendimiento laboral

Niveles	Dimensión 1 (Compromiso)	Dimensión 2 (Conducta)	Dimensión 3 (Calidad de trabajo)
Bajo	6 - 13	6 - 13	6 - 13
Medio	14 - 21	14 - 21	14 - 21
Alto	22 - 30	22 - 30	22 - 30

Anexo: Certificado de validez por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento organizacional							
1	Habitualmente se siente motivado al desarrollar cada una de sus funciones dentro de la municipalidad	X		X		X		
2	La municipalidad otorga habitualmente reconocimientos por el desempeño y esfuerzo de sus trabajadores.	X		X		X		
3	Existe una buena comunicación entre todas las áreas y jerarquías de la entidad Municipal	X		X		X		
4	La información requerida para el cumplimiento de las diferentes actividades fluye de manera rápida y oportuna	X		X		X		
5	Las relaciones interpersonales entre los gerentes y colaboradores de la municipalidad son cordiales	X		X		X		
6	En la municipalidad frecuentemente se fomenta y se muestra interés por mantener buenas relaciones interpersonales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los colaboradores y representantes de la municipalidad conocen correctamente los manuales y normativas que rigen el funcionamiento de la institución	X		X		X		
8	La municipalidad brinda información o capacitaciones periódicamente a sus trabajadores para garantizar el buen funcionamiento de la entidad	X		X		X		
9	Los trabajadores cuentan con las condiciones de trabajo adecuadas para el desempeño de sus actividades dentro de la municipalidad	X		X		X		
10	Los espacios físicos y ambientales de la municipalidad son óptimos para el desarrollo de las funciones de los colaboradores	X		X		X		
11	La institución municipal ejecuta habitualmente actividades que estimulan el desarrollo organizacional	X		X		X		
12	Dentro de los objetivos planteados por la municipalidad se consideran acciones que busquen y estimulen el desarrollo organizacional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estilo de dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los gerentes y jefes encargados muestran frecuentemente actitudes de liderazgo en el desempeño de sus funciones	X		X		X		
14	Existe participación activa y apoyo constante entre todas las áreas de la municipalidad en el desarrollo de actividades institucionales	X		X		X		
15	Los miembros de la municipalidad en general muestran interés por participar activamente en la solución de conflictos	X		X		X		
16	La municipalidad estimula la participación de los colaboradores para encontrar soluciones a los conflictos que se presenten	X		X		X		

17	Los gerentes y colaboradores de la municipalidad trabajan en equipo para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados	X		X		X	
18	Los gerentes y jefes municipales toman en consideración las opiniones y sugerencias de los colaboradores para el mejoramiento de las actividades	X		X		X	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		elevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso							
1	Los colaboradores y representantes de la municipalidad actúan habitualmente con diligencia	X		X		X		
2	Los miembros de la municipalidad desarrollan frecuentemente sus actividades y funciones encomendadas con responsabilidad	X		X		X		
3	Los gerentes, jefes y trabajadores colaboran activa y constantemente con cada uno de sus compañeros en el desarrollo de las actividades	X		X		X		
4	Los colaboradores tienen en claro la misión de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla	X		X		X		
5	Los gerentes y trabajadores conocen la visión de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla y las actividades a desarrollar para lograr su cumplimiento	X		X		X		
6	La municipalidad efectúa acciones concretas para garantizar la permanencia en el trabajo de sus colaboradores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Conducta	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Usted acude a laborar diariamente de manera puntual a la municipalidad	X		X		X		
8	Cumple puntualmente con el desarrollo de sus actividades y funciones	X		X		X		
9	Trata con respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Es disciplinado con las actividades y labores que realiza dentro de la municipalidad	X		X		X		
11	Mantiene la discreción en cuanto a los temas y acciones correspondientes a sus funciones	X		X		X		
12	Actúa honradamente al momento de desarrollar sus funciones en la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Calidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Conoce plenamente el contenido de sus funciones para realizar de manera competente sus funciones	X		X		X		
14	Realiza con celeridad las actividades que le designan	X		X		X		

15	Cumple eficazmente con los objetivos y metas establecidos para el cumplimiento de sus funciones	X		X		X	
16	Frecuentemente desarrolla sus labores de manera eficaz	X		X		X	
17	Logra la máxima optimización de los recursos y tiempo empleados en la ejecución de sus tareas	X		X		X	
18	Utiliza racionalmente los recursos y tiempo necesario para desarrollar eficientemente su trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Cinthya Virginia Soto Hidalgo

DNI: 41808419

Especialidad del validador: Docente metodóloga

25 de noviembre del 2021.

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento organizacional							
1	Habitualmente se siente motivado al desarrollar cada una de sus funciones dentro de la municipalidad	X		X		X		
2	La municipalidad otorga habitualmente reconocimientos por el desempeño y esfuerzo de sus trabajadores.	X		X		X		
3	Existe una buena comunicación entre todas las áreas y jerarquías de la entidad Municipal	X		X		X		
4	La información requerida para el cumplimiento de las diferentes actividades fluye de manera rápida y oportuna	X		X		X		
5	Las relaciones interpersonales entre los gerentes y colaboradores de la municipalidad son cordiales	X		X		X		
6	En la municipalidad frecuentemente se fomenta y se muestra interés por mantener buenas relaciones interpersonales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los colaboradores y representantes de la municipalidad conocen correctamente los manuales y normativas que rigen el funcionamiento de la institución	X		X		X		
8	La municipalidad brinda información o capacitaciones periódicamente a sus trabajadores para garantizar el buen funcionamiento de la entidad	X		X		X		
9	Los trabajadores cuentan con las condiciones de trabajo adecuadas para el desempeño de sus actividades dentro de la municipalidad	X		X		X		
10	Los espacios físicos y ambientales de la municipalidad son óptimos para el desarrollo de las funciones de los colaboradores	X		X		X		
11	La institución municipal ejecuta habitualmente actividades que estimulan el desarrollo organizacional	X		X		X		
12	Dentro de los objetivos planteados por la municipalidad se consideran acciones que busquen y estimulen el desarrollo organizacional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estilo de dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los gerentes y jefes encargados muestran frecuentemente actitudes de liderazgo en el desempeño de sus funciones	X		X		X		
14	Existe participación activa y apoyo constante entre todas las áreas de la municipalidad en el desarrollo de actividades institucionales	X		X		X		
15	Los miembros de la municipalidad en general muestran interés por participar activamente en la solución de conflictos	X		X		X		
16	La municipalidad estimula la participación de los colaboradores para encontrar soluciones a los conflictos que se presenten	X		X		X		

17	Los gerentes y colaboradores de la municipalidad trabajan en equipo para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados	X		X		X	
18	Los gerentes y jefes municipales toman en consideración las opiniones y sugerencias de los colaboradores para el mejoramiento de las actividades	X		X		X	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		elevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso							
1	Los colaboradores y representantes de la municipalidad actúan habitualmente con diligencia	X		X		X		
2	Los miembros de la municipalidad desarrollan frecuentemente sus actividades y funciones encomendadas con responsabilidad	X		X		X		
3	Los gerentes, jefes y trabajadores colaboran activa y constantemente con cada uno de sus compañeros en el desarrollo de las actividades	X		X		X		
4	Los colaboradores tienen en claro la misión de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla	X		X		X		
5	Los gerentes y trabajadores conocen la visión de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla y las actividades a desarrollar para lograr su cumplimiento	X		X		X		
6	La municipalidad efectúa acciones concretas para garantizar la permanencia en el trabajo de sus colaboradores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Conducta	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Usted acude a laborar diariamente de manera puntual a la municipalidad	X		X		X		
8	Cumple puntualmente con el desarrollo de sus actividades y funciones	X		X		X		
9	Trata con respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Es disciplinado con las actividades y labores que realiza dentro de la municipalidad	X		X		X		
11	Mantiene la discreción en cuanto a los temas y acciones correspondientes a sus funciones	X		X		X		
12	Actúa honradamente al momento de desarrollar sus funciones en la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Calidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Conoce plenamente el contenido de sus funciones para realizar de manera competente sus funciones	X		X		X		
14	Realiza con celeridad las actividades que le designan	X		X		X		

15	Cumple eficazmente con los objetivos y metas establecidos para el cumplimiento de sus funciones	X		X		X	
16	Frecuentemente desarrolla sus labores de manera eficaz	X		X		X	
17	Logra la máxima optimización de los recursos y tiempo empleados en la ejecución de sus tareas	X		X		X	
18	Utiliza racionalmente los recursos y tiempo necesario para desarrollar eficientemente su trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LOS INSTRUMENTOS CUMPLEN CON LOS ASPECTOS EVALUATIVOS

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: ALICIA RAMÍREZ FLORES

DNI: 01160063

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA - FINANZAS

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

07 de Diciembre del 2021.



Ma. Alicia Ramírez Flores
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento organizacional							
1	Habitualmente se siente motivado al desarrollar cada una de sus funciones dentro de la municipalidad	X		X		X		
2	La municipalidad otorga habitualmente reconocimientos por el desempeño y esfuerzo de sus trabajadores.	X		X		X		
3	Existe una buena comunicación entre todas las áreas y jerarquías de la entidad Municipal	X		X		X		
4	La información requerida para el cumplimiento de las diferentes actividades fluye de manera rápida y oportuna	X		X		X		
5	Las relaciones interpersonales entre los gerentes y colaboradores de la municipalidad son cordiales	X		X		X		
6	En la municipalidad frecuentemente se fomenta y se muestra interés por mantener buenas relaciones interpersonales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los colaboradores y representantes de la municipalidad conocen correctamente los manuales y normativas que rigen el funcionamiento de la institución	X		X		X		
8	La municipalidad brinda información o capacitaciones periódicamente a sus trabajadores para garantizar el buen funcionamiento de la entidad	X		X		X		
9	Los trabajadores cuentan con las condiciones de trabajo adecuadas para el desempeño de sus actividades dentro de la municipalidad	X		X		X		
10	Los espacios físicos y ambientales de la municipalidad son óptimos para el desarrollo de las funciones de los colaboradores	X		X		X		
11	La institución municipal ejecuta habitualmente actividades que estimulan el desarrollo organizacional	X		X		X		
12	Dentro de los objetivos planteados por la municipalidad se consideran acciones que busquen y estimulen el desarrollo organizacional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estilo de dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los gerentes y jefes encargados muestran frecuentemente actitudes de liderazgo en el desempeño de sus funciones	X		X		X		
14	Existe participación activa y apoyo constante entre todas las áreas de la municipalidad en el desarrollo de actividades institucionales	X		X		X		
15	Los miembros de la municipalidad en general muestran interés por participar activamente en la solución de conflictos	X		X		X		
16	La municipalidad estimula la participación de los colaboradores para encontrar soluciones a los conflictos que se presenten	X		X		X		

17	Los gerentes y colaboradores de la municipalidad trabajan en equipo para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados	X		X		X	
18	Los gerentes y jefes municipales toman en consideración las opiniones y sugerencias de los colaboradores para el mejoramiento de las actividades	X		X		X	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		elevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso							
1	Los colaboradores y representantes de la municipalidad actúan habitualmente con diligencia	X		X		X		
2	Los miembros de la municipalidad desarrollan frecuentemente sus actividades y funciones encomendadas con responsabilidad	X		X		X		
3	Los gerentes, jefes y trabajadores colaboran activa y constantemente con cada uno de sus compañeros en el desarrollo de las actividades	X		X		X		
4	Los colaboradores tienen en claro la misión de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla	X		X		X		
5	Los gerentes y trabajadores conocen la visión de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla y las actividades a desarrollar para lograr su cumplimiento	X		X		X		
6	La municipalidad efectúa acciones concretas para garantizar la permanencia en el trabajo de sus colaboradores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Conducta	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Usted acude a laborar diariamente de manera puntual a la municipalidad	X		X		X		
8	Cumple puntualmente con el desarrollo de sus actividades y funciones	X		X		X		
9	Trata con respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Es disciplinado con las actividades y labores que realiza dentro de la municipalidad	X		X		X		
11	Mantiene la discreción en cuanto a los temas y acciones correspondientes a sus funciones	X		X		X		
12	Actúa honradamente al momento de desarrollar sus funciones en la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Calidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Conoce plenamente el contenido de sus funciones para realizar de manera competente sus funciones	X		X		X		
14	Realiza con celeridad las actividades que le designan	X		X		X		

15	Cumple eficazmente con los objetivos y metas establecidos para el cumplimiento de sus funciones	X		X		X	
16	Frecuentemente desarrolla sus labores de manera eficaz	X		X		X	
17	Logra la máxima optimización de los recursos y tiempo empleados en la ejecución de sus tareas	X		X		X	
18	Utiliza racionalmente los recursos y tiempo necesario para desarrollar eficientemente su trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **LOS INSTRUMENTOS CUMPLEN CON LOS ASPECTOS EVALUATIVOS**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: MARISOL PINCHI VASQUEZ

DNI: 01119447

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA - PRESUPUESTO**

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

07 de Diciembre del 2021.

INSTITUTO VIAL PROVINCIAL
SAN MARTIN
C.P.C. Mag. Marisol Vásquez Pinchi
MAT: 19-1706
Cód. 052-07853

Firma del Experto Informante

Anexo: Análisis de fiabilidad del instrumento

Clima laboral

Item	juez 1	juez 2	juez 3	Sx1	Mx	CVC1	Pei	CVC1C	
Item 01	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 02	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 03	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 04	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 05	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 06	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 07	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 08	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 09	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 10	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 11	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 12	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 13	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 14	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 15	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 16	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 17	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 18	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
								0.96	VALIDEZ TOTAL

Rendimiento de los trabajadores

Item	juez 1	juez 2	juez 3	Sx1	Mx	CVC1	Pei	CVC1C	
Item 01	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 02	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 03	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 04	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 05	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 06	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 07	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 08	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 09	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 10	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 11	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 12	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 13	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 14	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 15	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 16	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 17	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
Item 18	3	3	3	9	3.0	1.0	0.03704	0.96	
								0.96	VALIDEZ TOTAL

Variable I: Clima laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	18

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido			
	20		100,0	
	0		,0	
	20		100,0	

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	56,90	109,779	,623	,926
C2	57,05	100,682	,836	,920
C3	57,20	102,695	,800	,921
C4	56,75	108,724	,720	,924
C5	57,20	106,484	,811	,922
C6	57,20	106,168	,621	,926
C7	57,15	107,292	,819	,922
C8	57,15	107,187	,639	,925
C9	57,10	107,989	,687	,924
C10	56,95	112,892	,471	,929
C11	57,25	102,408	,942	,918
C12	57,20	104,800	,734	,923
C13	56,95	107,839	,683	,924
C14	57,20	123,747	-,200	,945
C15	56,80	120,695	-,060	,938
C16	57,30	94,011	,934	,917
C17	57,00	109,158	,604	,926
C18	57,30	106,326	,792	,922

Variable II: Rendimiento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

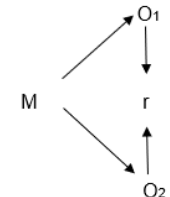
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E1	49,20	163,432	,772	,928
E2	48,95	171,208	,595	,932
E3	49,35	162,766	,740	,929
E4	48,70	171,589	,602	,932
E5	49,25	167,776	,744	,929
E6	49,30	169,379	,575	,932
E7	49,15	171,292	,629	,931
E8	49,40	168,358	,693	,930
E9	49,20	169,642	,643	,931
E10	48,85	172,555	,588	,932
E11	49,30	163,484	,751	,928
E12	49,10	171,568	,596	,932
E13	48,90	165,989	,713	,929
E14	49,35	168,976	,559	,933
E15	49,10	177,463	,324	,937
E16	49,30	162,537	,658	,931
E17	49,15	165,608	,677	,930
E18	49,30	168,958	,776	,929

Anexo: Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021			
Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación: Básico • Nivel de investigación: Descriptivo -correlacional • Diseño y esquema de investigación: No experimental de corte transversal  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --- O2 </pre> <ul style="list-style-type: none"> • Variables: Clima laboral y rendimiento • Muestra: Estuvo constituida por 44 trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla. • Técnica: Encuesta • Instrumento: Cuestionario
¿Qué relación existe entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021?	Determinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021	Hi: Existe relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
1. ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto – 2021?	1. Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021.	1. Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021.	
2. ¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021?	2. Determinar la relación entre la estructura organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021.	2. Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021.	
3. ¿Cuál es la relación entre el estilo de dirección y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021?	3. Determinar la relación entre el estilo de dirección y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021.	3. Existe relación significativa entre el estilo de dirección y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021.	

Anexo: Carta de presentación

Señor(a): Mg. Cinthya Virginia Soto Hidalgo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE., **promoción 2021-02, aula 23**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

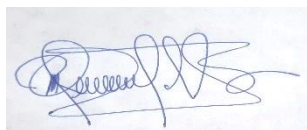
El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima laboral y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Renzo Giordano Sarmiento Corbera

DNI N°16674413

Anexo: Carta de presentación

Señor(a): Mg. Alicia Ramírez Flores.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE., **promoción 2021-02, aula 23**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

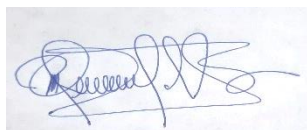
El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima laboral y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Renzo Giordano Sarmiento Corbera

DNI N°16674413

Anexo: Carta de presentación

Señor(a): Mg. Marisol Pinchi Vásquez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE., **promoción 2021-02, aula 23**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

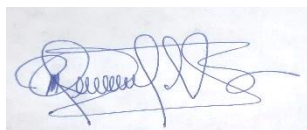
El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima laboral y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Renzo Giordano Sarmiento Corbera

DNI N°16674413

Anexo: Cálculo del tamaño de la muestra

Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla	N° de trabajadores
Gerencia de administración y finanzas	5
Gerencia de asesoría jurídica	4
Gerencia de administración tributaria	4
Gerencia de planificación y presupuesto	5
Gerencia de infraestructura y desarrollo urbano rural	4
Gerencia de turismo y cultura	4
Gerencia de gestión y desarrollo ambiental	4
Gerencia de desarrollo y promoción social	5
Gerencia de desarrollo económico local	5
Gerencia de seguridad ciudadana	4
Total	44

En tal sentido, es importante precisar que para el cálculo del tamaño de la muestra se ha empleado el muestreo no probabilístico, dado que no se ha empleado una fórmula para determinar la cantidad de sujetos muestrales y estos fueron escogidos de forma voluntaria.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL RAMON CASTILLA
RUC. N° 20280417131
CABALLO COCHA - RIO AMAZONAS
ALCALDIA

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

Caballo Cocha, 07 de Diciembre del 2021

CARTA DE AUTORIZACION

Señor:

Renzo Giordano Sarmiento Corbera

Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública

Ciudad.-

Yo, Rodolfo Díaz Soto, identificado con DNI N° 42801971, en mi calidad de representante legal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla", con RUC 20280417131, autorizo a usted, Estudiante del Programa de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** en modalidad semipresencial en la Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima Norte, a utilizar el nombre y la información necesaria yconfidencial de la entidad para el desarrollo del Trabajo de Investigación (Tesis) titulado: **CLIMA LABORAL Y RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL RAMON CASTILLA, LORETO – 2021**".

Atentamente,



Municipalidad Prov. M. Ramón Castilla
Caballo Cocha

Rodolfo Díaz Soto

ALCALDE

DNI 42801971