



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en  
la gerencia desarrollo urbano de la municipalidad distrital de san  
Antonio de Huarochirí**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Velita Cercedo, Susan San Juanita (ORCID: 0000-0001-8768-2304)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2017

## **Dedicatoria**

Por haberme dado la fortaleza para cumplir mis objetivos y acompañado a lo largo de todos mis años de estudios universitarios. A mi Madre Luz Cercedo, por su amor, comprensión y paciencia, que ha sido y siempre será mi fuente de motivación para ser cada día mejor.

### **Agradecimiento**

A todos los maestros que han contribuido significativamente en mi educación y formación gerencial, quien marcó el inicio de mi etapa en mi experiencia académica, con sabiduría y buen humor. Finalmente al profesor, por sus consejos, enseñanza y guía durante la elaboración de esta tesis definida.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

## Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización	22
Tabla 2: Escala de Likert	24
Tabla 3: Validación por juicios de los expertos Clima organizacional	24
Tabla 4: Validación por juicios de los expertos Desempeño laboral	25
Tabla 5: Jueces de Expertos	26
Tabla 6: Fiabilidad de la variable Clima organizacional	26
Tabla 7: Fiabilidad de la variable Clima organizacional	27
Tabla 8: Distribución Clima organizacional y desempeño laboral	29
Tabla 9: Distribución de frecuencia Estructura y desempeño laboral	30
Tabla 10: Distribución Responsabilidad y desempeño laboral	31
Tabla 11: Distribución de frecuencia Remuneración y desempeño laboral	32
Tabla 12: Distribución de frecuencia Riesgo y desempeño laboral	33
Tabla 13: Distribución de frecuencia Apoyo y desempeño laboral	34
Tabla 14: Distribución Tolerancia al conflicto y desempeño laboral	35

## Índice de anexos

Anexo 1: Instrumentos	49
Anexo 2: Matriz de consistencia	51
Anexo 3: Formato de validación de cuestionario	52
Anexo 4: Tabla de Especificaciones	72
Anexo 5: Base de datos de las variables	73
Anexo 6: Autorización de la entidad	75

## Resumen

La presente investigación “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores en la gerencia desarrollo urbano de la municipalidad distrital de san Antonio de Huarochirí”, el objetivo general es Identificar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores en la Gerencia desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de san Antonio de Huarochirí. En esta investigación es de nivel descriptivo correlacional, utilizando el diseño que es no experimental de corte trasversal y de enfoque cuantitativo. Se utilizó a los autores Litwin & Stringer en Clima Organizacional y para Desempeño Laboral Werther & Davis, aquellos instrumentos fueron validados a criterios de expertos y determinados, su confiabilidad mediante Alpha de Crombach. Se tomó a una población finita con una muestra de 30 trabajadores. Se interpretó y se analizó la variable Clima Organizacional, indicando que es muy bueno 65.7% y bueno 22.9%. Asimismo, se analizó la variable Desempeño Laboral indicando que un 62.9% es muy bueno y 22.9% consideran que es bueno. Además, en cuanto a los resultados en los análisis estadísticos alcanzados con la prueba Rho Spearman se logró una correlación moderada en un  $0.773^{**}$ , lo cual demuestra que un clima organizacional bien planteado conlleva a un buen desempeño laboral.

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño laboral, estructura.

## **Abstract**

The present investigation "Organizational Climate and Labor Performance of the workers in the urban development management of the district municipality of San Antonio de Huarochirí", the general objective is to identify the relationship between Organizational Climate and Labor Performance of the workers in the Urban Development Management of the District Municipality of San Antonio de Huarochirí. In this research, it is of a descriptive correlational level, using a non-experimental cross-sectional design with a quantitative approach. The authors Litwin & Stringer were used in Organizational Climate and Werther & Davis for Labor Performance, those instruments were validated according to expert criteria and their reliability was determined by means of Crombach's Alpha. A finite population was taken with a sample of 30 workers. The Organizational Climate variable was interpreted and analyzed, indicating that 65.7% is very good and 22.9% good. Likewise, the Labor Performance variable was analyzed, indicating that 62.9% is very good and 22.9% consider it to be good. In addition, regarding the results in the statistical analyzes achieved with the Rho Spearman test, a moderate correlation of 0.773\*\* was achieved, which shows that a well-planned organizational climate leads to good job performance.

**Keywords:** organizational climate, labor performance, structure.



## I. INTRODUCCIÓN

Posteriormente, derivando refutaciones complementarias de enigmas disputadas registradas, son variables más estudiadas en el ámbito laboral, desde el estudio y el enfoque de campo del psicólogo Kurt Lewin, con dos enfoques, el objetivo en el cual se determina las características de la organización, mientras que el subjetivo, se concentra en los trabajadores. Por ello, resaltando sostener refutaciones determinadas de enigmas disputadas para desarrollar funciones organizadas, donde los comportamientos y actitudes del trabajador dependen de las características administrativas y organizacionales. Es así como el clima organizacional está relacionado al rendimiento, la personalidad y la satisfacción laboral, siendo este último resultante de la evaluación del puesto o cargo.

A continuación, la revista Scielo por Díaz & Carrasco (2018) Es un sector fundamental de la administración, nos define procedimientos aleatorios que posibilita e instituye particulares escenarios operacionales que se expone en el ámbito gerencial de la compañía. (p. 2) En cuanto, Gomes (2012) Se induce mediante un consenso de los recursos del clima laboral, asimismo puntúa actividades o conductas del coparticipante y del sector seleccionado en la función operativa. (p. 2) Así pues, Pedraza (2018) Su alusión al análisis proyectado por particularidades en la valoración del entorno operacional, a la par de un diagnóstico de apreciación del funcionamiento del sector laboral y lograr alternativas para una correcta toma de elección. (p. 3) De nuevo, López, Hernández, & Martínez (2019) Se plantea al ámbito funcional entre los ayudantes de la organización, que se asocia por medio del entorno que brinda el sistema gerencial, además la condición de establecer una aproximación a las metas eficientes. (p. 28)

En cambio, la revista Scielo por Carrillo, Redondo & Arbeláez (2020) asegurando gestionar un óptimo ambiente significativo que busquen lograr accesibilidades aceptables que impliquen las instituciones en priorizar la confianza brindada por la conexión comunicativa demostrada. (p. 2) Al mismo tiempo, Martínez, Rodríguez & Parada (2019) logrando implantar condiciones complementarias en generar facilidades proyectadas en los establecimientos

productivos, intentando generar demostraciones acopladas de llevar a cabo metas trazadas organizacionales. (p. 3) Así mismo, Govea & Zuñiga (2020) en consideración de distintas propiedades de las diversas conductas hechas por las ocupaciones retenidas de los subordinados designados, destaca valoraciones condicionadas para conservar comodidades definidas de correspondencia intervenida. (p. 2) Conforme, Govea & Zuñiga (2020) en consideración de distintas propiedades de las diversas conductas hechas por las ocupaciones retenidas de los subordinados designados, destaca las valoraciones condicionadas de conservar comodidades definidas de relación intervenida. (p. 2) Además, Zempual, Morales & Freites (2021) decidiendo conceptualizar requerimientos autorizados en promover los procesamientos operativos, buscando asegurar varios beneficios iguales por medio de las intervenciones personalizadas. (p. 2)

Asimismo, asignando definir acontecimientos identificados mediante las intervenciones demostradas en promover organizaciones desempañada para influir las diferentes funciones accionadas, registrando asignaciones supervisadas de responsabilidades comprometidas para apoyar el entorno laboral acontecida, garantizando procesos serviciales esperados.

En el rubro del sector público, el clima organizacional es una factor importante del cual se realizaron investigaciones relevantes; según la revista Gestión Practica de Riesgos laborales (2015), se realizó una encuesta a los trabajadores de las principales municipios en Baja California, México, los resultados fueron que el 67% está conforme con el clima laboral, ya que el personal participa en la toma de decisiones, para proponer nuevas formas de trabajo y el 33 % considera que el clima laboral es pésimo porque no existe una comunicación adecuada con los encargados e incide en la planeación de la gestión destinada.

En nuestro país, según el diario gestión (2016), se destaca una encuesta realizada por APTITUS para dar detalles sobre el ambiente laboral de las principales empresas del sector público como Municipalidades, definiendo obtener ponderaciones 43% subordinados asignados, demostrando percibir diversas conformidades satisfactorias de establecimientos laborales, pero exactamente en

la entidades no desarrollan intervenciones comunicativas adecuadas, evitando incentivar con diferentes remuneraciones complementarios y funciones estructuradas no brindan la satisfacción en el ámbito laboral para el personal; derivando ponderación 57% afirmando como demuestra desconformidad, por el motivo de direccionar diferentes actividades asignadas en destinar horarios superados, mientras definir 10% examinando irrelevante estos factores definidos.

Ahora bien, la revista Scielo por Haider, Jabeen & Ahmad (2018) consolidando el equilibrio operativo de los subordinados derivados logran impulsar las determinaciones distributivas, sugiriendo implantar de manera positiva el bienestar profesional. (p. 30) En cuanto, Martins, Zerbini & Medina (2019) conformando programaciones capacitadas por medio de inducciones experimentadas, originando orientaciones complementarias para aumentar el desencogimiento operacional. (p. 30) Así pues, Ramos, Barrada, Fernández & Koopmans (2019) evaluando conductas sugeridas por las condiciones operativas que establecen, para detectar los hechos y sugerir novedosas posibilidades estratégicas eficientes. (p. 196) De nuevo, López, Aragón, Muñoz & Tornell (2021) descifrando aportaciones en relación por diferentes sucesos intervenidos en los procesamientos operativos regularizados en adquirir una correspondencia recomendada. (p. 317)

En definitiva, la revista Proquest por Ali, Fazal, Imran & Rawdha (2020) enfocándose detectar actitudes involucradas en el adecuado mejoramiento constante, pudiendo nivelar fines factibles, registrando seguridad equivalente de las operaciones serviciales. (p. 299) Luego, Moscoso & Salgado (2021) determinando incrementar la eficiencia que corresponde de los subordinados derivados, mediante diferentes asesoramientos prácticos constructivos, garantizando fomentar registros retroalimentación complementaria. (p. 125) También, Ye, Liu & Gu (2019) el personal en conjunto que rinden comprensión de sus actividades demuestran una correcta resolución de labores para el desarrollo por medio de elecciones progresivas para consolidar sus tareas de forma eficiente. (p. 708) En definitiva, Fogaça, Coelho, Ferreira & Torres (2021) iniciando las condiciones motivacionales del área operativa, disponiendo sesiones recreativas para prevalecer los vínculos comunicacional organizacionales. (p. 3)

A nivel local se estudia a la Municipalidad de San Antonio de Huarochirí, en la Gerencia de Desarrollo Urbano, derivando asignar subordinados que demuestran inconformidad mediante ambiente laboral registrado, se dedica a establecer diferentes indicaciones requeridas para formular refutaciones estratégicas en promover mejoramientos desarrollados sostenidos en la entidad intervenida mediante distintos procesamientos programados para contribuir visiones trazadas, identificando diversas dificultades comunicativas, evitando promover en desarrollar profesionalmente los subordinados asignados. Según la página del MEF los resultados que refleja en cuanto a la ejecución presupuestal no son óptimos. Ya que, no supera ni el 50% en cuanto a la ejecución presupuestal. Esto demuestra que los servidores públicos de la municipalidad distrital de San Antonio no cuentan con los medios y los ambientes necesarios, con un buen clima organización y otros factores que afectan en el desempleo laboral del servidor público en la Municipalidad distrital de San Antonio de Huarochirí, el involucramiento laboral, demostrando someter diversos cambios recurrentes operacionales afectando las funciones accionadas correspondientes, calidad de trabajo y rendimiento, reflejado en el desconocimiento de los acontecimientos que suceden en el área, como también la misión y visión. Por otro lado el liderazgo es inadecuado porque no se mantiene una confianza plena entre el jefe y los subordinados. Finalmente está el control, donde los jefes no sancionan al personal de manera equitativa, ante los errores.

Promoviendo disponer aportaciones requeridas en establecer mejoramientos comprometidos mediante percepciones dirigidas en formular mediciones consecutivas de refutaciones definidas, demostrando contribuir acciones funcionales para someter concordancias simétricas de enigmas disputadas correlacionales.

Registrando sostener interrogante general definida: ¿Qué coincidencia simétrica de incógnitas disputadas en la institución municipal? También, definiendo diversas cuestiones específicos: Primero ¿Qué coincidencia simétrica estructura y mediante incógnitas disputadas en la institución municipal? Segundo ¿Qué coincidencia simétrica responsabilidad y mediante incógnitas disputadas en la institución municipal? Tercero ¿Qué coincidencia simétrica remuneración y

mediante incógnitas disputadas en la institución municipal? Cuarto ¿Qué coincidencia simétrica riesgo y toma de decisiones mediante incógnitas disputadas en la institución municipal? Quinto ¿Qué coincidencia simétrica Apoyo y mediante incógnitas disputadas en la institución municipal? Sexto ¿Qué coincidencia simétrica tolerancia al conflicto y mediante incógnitas disputadas en la institución municipal?

Direccionando sintetizar diversas deducciones justificadas prácticas, aportando integrar diferentes conocimientos definidos para promover valoraciones destinadas en examinar coincidencia simétrica de incógnitas disputadas en la institución municipal, demostrando comprobar beneficios complementarios analizados en mejorar las condiciones acontecidas organizacionales para fortalecer acciones operacionales satisfactorias.

Garantizando sustentar justificaciones teóricamente comprobadas, destinando definir aportaciones relevantes de incentivar mejoramientos funcionales operativos para realizar diferentes comparaciones fundamentadas por estudios acontecidas, registrando puntualizar diversos antecedentes recopilados en promover coincidencia simétrica de incógnitas disputadas en la institución municipal, resaltando detallar las percepciones experimentadas de especialistas asignados para garantizar validaciones correctas.

Integrando definir afirmaciones justificadas socialmente acontecidas de realizar deducciones requeridas de condiciones organizacionales laborales en la institución municipal, demostrando planificar programaciones inducidas en sostener capacitaciones mediante actividades realizadas. Buscando resaltar circunstancias situadas en garantizar bienestar correspondido por medio de diferentes recursos comprometidos para fortalecer las funciones intervenidas serviciales esperadas, buscando unificación equivalente de enigmas disputadas en la competitividad comercial.

Detallando gestionar justificaciones metodológicas, buscando propósito definido debido a diferentes estudios demandantes que busca recurrir informaciones validadas para diagnosticar diversas situaciones acontecidas en la institución, integrando deriva características consecutivas mediante recopilaciones

garantizadas instrumentales, facilitando identificar enigmas disputadas estratégicas para analizar representaciones estadísticas ponderadas.

Demostrando formular hipótesis general gestionada: Existe coincidencia simétrica de incógnitas disputadas en la institución municipal. Además, deduciendo diferentes hipótesis específicos: Existe coincidencia simétrica estructura y mediante incógnita disputada en la institución municipal. Existe coincidencia simétrica responsabilidad y mediante incógnita disputada en la institución municipal. Existe coincidencia simétrica remuneración y mediante incógnita disputada en la institución municipal. Existe coincidencia simétrica riesgo y toma de decisiones y mediante incógnita disputada en la institución municipal. Existe coincidencia simétrica Apoyo y mediante incógnita disputada en la institución municipal. Existe coincidencia simétrica Tolerancia al conflicto y mediante incógnita disputada en la institución municipal.

Considerando estimar propósito general validado: Examinar coincidencia simétrica de incógnitas disputadas en la institución municipal. Luego, categorizar diversos propósitos específicos: coincidencia simétrica estructura y mediante incógnita disputada en la institución municipal. Examinar coincidencia simétrica responsabilidad y mediante incógnita disputada en la institución municipal. Examinar coincidencia simétrica remuneración y mediante incógnita disputada en la institución municipal. Examinar coincidencia simétrica riesgo y toma de decisiones y mediante incógnita disputada en la institución municipal. Examinar coincidencia simétrica apoyo y mediante incógnita disputada en la institución municipal. Examinar coincidencia simétrica tolerancia al conflicto y mediante incógnita disputada en la institución municipal.

## II. MARCO TEÓRICO

Proponiendo deducir diferentes acontecimientos desarrollados para sintetizar diversas aportaciones correctivas en gestionar mediante enigmas disputadas controvertidas garantizadas:

Para empezar, Rivero (2005), investigación titulada definida “Clima organizacional y su influencia en desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la zona educativa del Estado Carabobo”, tesis realizado en Valencia – Venezuela. Su objetivo general fue determinar la influencia del clima organizacional en el área administrativa de la zona educativa del Estado Carabobo para medir el impacto en el desempeño laboral de los trabajadores. Tuvo como teóricos que aplico en esta investigación fueron Litwin y Stringer, especialistas experimentados para realizar refutaciones valorizadas de enigmas conceptuales identificadas. Registrando comprobar deducciones descriptivas correlacionales destinadas, además considerando puntualizar diversas modificaciones transversales funcionales. Programando diferentes recopilaciones cuestionadas 150 comensales asignados, denominando sostener derivaciones escaladas de mediciones programadas de intervención Likert, registrando definir agrupaciones recopiladas de enunciados requeridas en las diferentes afirmaciones justificadas de asignar valoraciones ponderadas. Derivando deducir ponderaciones estadísticos cuestionadas 84% subordinados asignados, mencionando desacuerdo registrado con las determinaciones estructuradas institucionales. En definitiva, registrando sostener conclusiones referentes para establecer diversas condiciones operacionales, demostrando determinar ineficiencia definida en los establecimientos organizacionales. Sosteniendo realizar retribuciones sugeridas en promover mejoramientos comprometidos para incrementar inducciones motivacionales, resaltando otorgar diversos reconocimientos complementarios que contribuya someter diferentes acciones dirigidas en cumplir las expectativas trazadas. Modificando examinar coincidencia simétrica de incógnitas disputadas, demostrando divulgar artilugio Spearman incorporando correlativa contiguo 0.432, garantizando personificar formulaciones moderadas. Sometiendo deducir aportaciones sugeridas en promover elaboraciones cuestionadas para demostrar investigaciones comprobadas.

Sin embargo, Uría (2011), tema de investigación “el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato, tesis realizado en Ecuador. El objetivo general fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato. Las teorías aplicadas de esta investigación fueron de los autores Robbins (variable clima organizacional), y Chiavenato (variable desempeño laboral). Registrando comprobar deducciones descriptivas correlacionales destinadas, además considerando puntualizar diversas modificaciones transversales funcionales, Programando diferentes recopilaciones cuestionadas 150 comensales asignados. Denominando sostener derivaciones escaladas de mediciones programadas de intervención Likert. Derivando deducir ponderaciones estadísticos cuestionadas 74% subordinados asignados funcionales. Registrando diferentes retribuciones especializadas para sostener identificaciones programadas, definiendo garantizar direcciones lideradas en fomentar participaciones funcionales requeridas para promover fortalezas relacionadas, mencionando identificar dificultades recopiladas en las diversas funciones operacionales, buscando sintetizar recomendaciones direccionadas en fomentar programaciones inducidas capacitadas para desarrollar intervenciones serviciales garantizadas. Modificando examinar coincidencia simétrica de incógnitas disputadas, demostrando divulgar artilugio Spearman incorporando correlativa contiguo 0.592, garantizando personificar formulaciones moderadas. Sometiendo deducir aportaciones sugeridas en promover elaboraciones cuestionadas para demostrar investigaciones comprobadas.

Ahora bien, Pérez (2014), investigación titulada “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha), realizado en la ciudad de Quito - Ecuador. El objetivo general fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha). La teoría aplicada de esta investigación fue del autor Likert (variable clima organizacional). Registrando comprobar deducciones descriptivas correlacionales destinadas, además considerando puntualizar diversas modificaciones transversales



funcionales. Adquiriendo acumulaciones formuladas por 35 mujeres y 5 hombres, programando diferentes recopilaciones cuestionadas 40 subordinados asignados para fomentar refutaciones interrogadas censales. Denominando sostener derivaciones escaladas de mediciones programadas de intervención Likert, registrando definir programaciones instrumentales de enunciados requeridas 44 interrogaciones cuestionadas. En los datos estadísticos da a conocer que el 65% de los encuestados califican en desacuerdo y totalmente desacuerdo el reconocimiento de logros, la cual muestra que los superiores no premian a sus colaboradores sobre los logros obtenidos. Una de las conclusiones de la investigación es que los trabajadores se encuentran inconforme al clima laboral en el Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES, porque no son reconocidos o felicitados sus labores por parte de sus jefes; existe falta de apoyo y cooperación entre los compañeros, es decir no trabajan en equipo, la cual incide en la falta de compromiso organizacional, el cual el autor recomienda emplear el tipo de comunicación multidireccional con la finalidad que la información llegue de forma directa y clara, Garantizando obtener inducciones comunicativas para generar efectividad correspondiente mediante los subordinados para considerar diversas aportaciones sugeridas en beneficiar ponderaciones satisfactorias organizacionales. En definitiva, modificando precisar consideraciones referidas para intervenir vinculaciones compensadas en examinar coincidencia simétrica de incógnitas disputadas, demostrando divulgar artilugio Spearman incorporando correlativa contiguo 0.499, garantizando personificar formulaciones moderadas. Sometiendo deducir aportaciones sugeridas en promover elaboraciones cuestionadas para demostrar investigaciones comprobadas.

Definiendo sostener acontecimientos nacionales sugeridas por Mino (2014), tema de investigación "Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque", el objetivo general fue determinar si existe la correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque, como objetivos específicos fueron analizar el desempeño laboral de forma individual en los trabajadores y determinar el clima organizacional por dimensiones en los

trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque. Las teorías aplicadas de esta investigación fueron de los autores Litwin y Stringer (variable clima organizacional), y Sherman (variable desempeño laboral). Registrando comprobar deducciones descriptivas correlacionales destinadas, además considerando puntualizar diversas modificaciones transversales funcionales. Programando diferentes recopilaciones cuestionadas 21 subordinados asignados. Denominando sostener derivaciones escaladas de mediciones programadas de intervención Likert, registrando definir agrupaciones recopiladas de enunciados requeridas. Concretando especificar singulares estimaciones instrumentales patroneadas mediante diversas funciones programas Spearman 0.281, demostrando registrar existencia sostenida de ponderaciones correlacionales positiva disminuida. Valorando sustentar refutaciones concluidas para definir enginas disputadas mediante diferentes nivelaciones sugeridas para promediar mejoramientos continuos en definir coordinaciones destinadas, mejorando las condiciones organizacionales. Identificando sostener secuencias acontecimientos programados laborales para desarrollar facilidades beneficiaros de ejercer diversos procesos desarrollados, adquiriendo unificación comunicativa personalizada.

Garantizando personificar formulaciones unificadas para sintetizar coincidencia simétrica de incógnitas disputadas. Sometiendo deducir aportaciones sugeridas en derivar elaboraciones cuestionadas para demostrar investigaciones comprobadas.

En cambio, Ortiz (2014), el título de la investigación “Influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de tiendas por departamento Ripley S.A. – Trujillo 2014. El objetivo general fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la tienda por departamento Ripley S.A. – Trujillo. Las teorías aplicadas de esta investigación fueron de los autores Litwin & Stringer (variable clima organizacional), y Chiavenato (variable desempeño laboral). Registrando comprobar deducciones descriptivas correlacionales destinadas, además considerando puntualizar diversas modificaciones transversales funcionales: Registrando recopilaciones destinadas 56 subordinados asignados. Denominando sostener derivaciones

escaladas de mediciones programadas de intervención Likert, registrando definir programaciones instrumentales de enunciados requeridas. Destinando diversas variaciones estadísticas que demuestran 42% de los subordinados asignados para definir deducciones refutadas. Sintetizando sugerir directamente influenciar las condiciones acontecidas laborales, identificando gestionar deficiencia correspondiente comunicativa en la institución, además los colaboradores demuestran ser excluidos en diferentes coordinaciones organizadas por directiva funcional. Demostrando recomendar diferentes acciones asignadas de los subordinados encargados para someter funciones comprometidas en garantizar inducciones motivacionales trazadas.

Sosteniendo definir formulaciones unificadas para sintetizar coincidencia simétrica de incógnitas disputadas. Sometiendo deducir aportaciones sugeridas en derivar elaboraciones cuestionadas para demostrar investigaciones comprobadas.

En definitiva, Palhua (2015), tema de investigación “El clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Digetel S.A.C. en el año 2015”, el objetivo general fue Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Digetel S.A.C. en el año 2015. Las teorías aplicadas de esta investigación fueron de los autores Litwin y Stringer (variable clima organizacional), y Campbell (variable desempeño laboral). Registrando comprobar deducciones descriptivas correlacionales destinadas, además considerando puntualizar diversas modificaciones trasversales funcionales. Programando diferentes recopilaciones cuestionadas 40 comensales asignados. Registrando definir agrupaciones recopiladas de enunciados requeridas cuestionadas. Demostrando representaciones de contingencia percibidas 95% agrupaciones asignadas que registran disconformidad requerida en los acontecimientos laborales institucional, además fomentando sostener unificación moderada, derivando ponderaciones 85% subordinados reclutados desarrollan diversas refutaciones disminuidas de enigmas discutidas. Sintetizando concluir refutaciones relacionadas en indicar mayores acumulaciones recopiladas de forma percibida, resaltando ineficiencia destinada en acontecimientos organizacionales, examinando poca coincidencia simétrica de incógnitas

disputadas. En definitiva, buscando recomendar diversos mejoramientos organizacionales para remodelar las modificaciones establecidas en acontecimientos laborales, desimando promover mayores comodidades satisfactorias en realizar las funciones sugeridas, manteniendo sostenibilidad eficiente.

Asimismo, detallando definir percepciones experimentada por Litwin & Stringer (2008) Demostrando garantizar condiciones establecidas en sostener diferentes ambientes organizacionales, buscando contemplar acontecimientos experimentados comprometidos para desarrollar determinaciones influidas en incentivar comportamientos inducidos. (p. 14) Sosteniendo deducir diversas características definidas mediante mediciones concurrentes.

Igualmente, especificando derivar diferentes recopilaciones dimensionales por Liwing & Stinger (2008) Estructura: Definiendo establecer disposiciones acontecidas en distribuir dominaciones ordenadas para permitir mejores funcionamientos sistemáticos determinados, garantizando someter funciones diseñadas en cumplir acciones destinadas, destacando categorizar ponderaciones contribuidas. (p. 15)

Según, Liwing & Stinger (2008) Responsabilidad: Sosteniendo demostrar diversas referencias obligaciones comprometidas en desarrollar responsabilidad sugeridas para compensar funciones operacionales dependiendo a situaciones ameritadas, supervisando cumplir resultados satisfactorios. (p. 16)

Además, Liwing & Stinger (2008) Remuneración: Registrando garantizar diversas retribuciones asignadas para ofrecer compensaciones dirigidas por las diferentes prestaciones personalizadas de intervenciones serviciales destinadas en someter actividades desarrolladas a los comensales destinados. (p. 16)

También, Liwing & Stinger (2008) definiendo Riesgo y toma de decisiones: Sintetizando comprender diferentes situaciones acontecidas en sostener enfrentar las nuevas circunstancia desarrollada, debiendo sugerir adaptaciones sostenidas por diversos cambios garantizados en buscar elecciones coordinadas para desafiar algunos obstáculos encaminados en el transcurso definido. (p. 16)

Conforme, Liwing & Stinger (2008) Apoyo: Procesando diversas acciones vinculadas en desarrollar funciones comprometidas mediante inducciones direccionadas por los directivos planificando sostener condiciones sostenidas de tal forma los subordinados puedan desarrollar sus actividades mutuamente en cumplir las metas trazadas. (p. 16)

En definitiva, Liwing & Stinger (2008) Tolerancia al Conflictos: Generando deducir aceptaciones direccionadas administrativas sobre diferentes acontecimientos erróneos realizados por subordinados encargados de manera viceversa, garantizar registrar diversas alternativas solucionadas en fomentar mejoramientos continuos esperados. (p. 17)

Igualmente, Palma (2004) indicando refutaciones deducidas:

Desarrollando identificar acontecimientos ambientales laborales en decretar las asignaciones de diferentes actividades operativas destinadas para fomentar unificación relacionada de los subordinados encargados, buscando denominar acciones colectivas procesadas en realizar intervenciones competitivas funcionales. (p. 54)

Sonia Palma Carrillo, es una Psicóloga de la Universidad Ricardo Palma, que fue premiada en Latinoamérica, por haber creado dos instrumentos; uno para medir la satisfacción laboral SL-SPC y el segundo para medir el clima laboral denominado: "CL-SPC", con el fin de identificar diferentes características comportamentales de los trabajadores como protagonistas en la estructuración del clima organizacional. El instrumento usado por Sonia Palma Carrillo tiene un Alfa Cronbach de 0.95 y cuenta con 50 ítems y 5 dimensiones, las cuales son; autorrealización, involucramiento laboral concretada, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Autorrealización: Fomentando definir diferentes apreciaciones trazadas para poder alcanzar mejores oportunidades desarrolladas, de tal manera sentirse cumplir diversas aspiraciones percibidas en mente, logrando adquirir correspondencia garantizada de conseguir diversos logros desempeñados satisfactoriamente en la institución municipal.

Asimismo, Palma (2004) especificando definir recopilaciones dimensionales:

Involucramiento laboral: Comprendiendo identificar diversas preocupaciones dedicadas en desarrollar sus funciones establecidas derivar acciones complementarias para fomentar intervenciones comprometidas, buscando definir consideraciones dirigidas en cumplir las asignaciones correspondientes, logrando promover funcionamientos funcionales tramitados. (p. 56)

Ahora bien, Palma (2004) sosteniendo sugerencias dimensionales:

Supervisión: Diagnosticando difundir apreciaciones inducidas en desarrollar diferentes acciones programaciones supervisadas mediante diversos acontecimientos operacionales destinadas para someter controles momentáneos en asignar responsabilidades comprometidas, inspeccionando funcionamiento organizacional destinado de forma considerada para realizar actividades direccionadas eficientes. (p. 56)

En cambio, Palma (2004) resaltando sugerencias dimensionales:

Comunicación: Desarrollando deducir diversas percepciones sometidas por valoraciones comprometidas, destinando resaltar correspondencias comunicativas mediante programaciones coordinadas en mantener interacciones unificadas para comprobar equivalencia sostenida, garantizando reforzar las determinaciones recreativas por medio funciones para rescatar las aceptaciones personalizadas al momento considerado en registrar deducciones complementarios productivos. (p. 57)

Además, Sanchez, Aguirre & Moreno (2004) indicando refutaciones deducidas:

Condiciones laborales: Consolidando registrar diferentes condiciones operacionales para cuestionar acontecimientos laborales definidos en someter consecuencias consideradas, proponiendo organizar prevenciones favorables mediante inducciones capacitadas para promover mejores resultados ponderados en diferenciar competencias garantizadas. (p. 57)

Asimismo, Louffat (2012) señalando recopilaciones:

Identificando demostrar correspondencia satisfactoria en derivar diversos elementos garantizados para obtener aceptaciones representativas, logrando contribuir recíprocamente mecanismos destinados en respaldar procedimientos funcionales, potenciando compartir beneficios equivalentes aprobados. (p. 172)

En base a estas características el autor menciona cinco dimensiones importantes como; Planeación, organización, dirección, control y gestión de recursos humanos; cada una con sus respectivos indicadores.

Asimismo, Louffat (2012), las dimensiones antes mencionadas se proponen de la siguiente manera:

Planeación: Registrado diferentes mediciones gratificadas mediante distintas características satisfactorias de unificación relacionada de propósitos direccionadas y visiones trazadas para promover mejoramientos continuos. También, Organización: Realizando sostener evaluaciones registradas para derivar diversas condiciones organizacionales destinadas para obtener modificaciones estructuradas definidas. Luego; Dirección: Demostrando proponer funciones direccionadas en potenciar mejores acciones funcionales comprometidas, adquiriendo correspondencia comunicativa e intervenciones colectivos. Además, Control: Sosteniendo supervisiones evaluadas en garantizar sostenibilidad equilibrada para mantener mecanismos productivos en destinar las intervenciones serviciales esperadas. En definitiva; Gestión de recursos humanos: Integrando derivar funciones coordinadas en promover reclutamientos programados para adquirir selecciones requeridas mediante evaluaciones sostenidas mediante inducciones compensadas.

Según Liwing & Stringer (2008) proponiendo asignar informaciones validadas:

Efectuando deducir diversos ambientes acontecidos organizacionales que demuestra acondicionar las diferentes condiciones generadas para

demostrar la comodidad adquirida de los subordinados recurrentes, proponiendo mejores relaciones comprometidas en garantizar bienestar unificado para fortalecer lazos aceptados comprometidos. (p. 213)

Teoría del desempeño laboral por Werther & Davis (2014) derivando diversos procesamientos programados para realizar estimaciones requeridas mediante diferentes rendimientos accionados, garantizando permanencia sostenidas en la institución acontecida.

Además, Werther & Davis (2014) Demostrando refutaciones dimensionales operacionales destinadas:

- Habilidades: sintetizando sostener mediciones programadas por diversas destrezas accionadas en las actividades asignadas.
- Calidad de trabajo: deduciendo demostrar distintas diferencias registradas mediante capacidades intervenidas serviciales.
- Rendimiento: registrando diversas mediciones sostenidas mediante acontecimientos distributivas en determinados programaciones.

Conforme, Louffat (2012) proponiendo sintetizar:

Comprobando direccionar programaciones destinadas por diferentes mediciones sistemáticas, realizando supervisiones sostenidas en comprometer las funciones operativas, buscando controlar sugerencias establecidas en permitir nuevas gestiones para contemplar sucesiones garantizadas en desarrollar mejoramientos esperados (p. 159)

Enfocándose definir sugerencias denominadas en programar diversas asignaciones destinadas, realizando diferentes procesos serviciales para finalizar benéficos correspondientes en garantizar intervenciones satisfactorios.

En cuanto, Louffat (2012) resaltando sugerencias dimensionales:

Eficacia: Manifestando sostener coordinaciones administrativas para adquirir mejores oportunidades beneficiarios en denominar acciones relacionadas mediante ponderaciones representativas, logrando desarrollar capacidades eficientes comprometidas.



Eficiencia: Resaltando diferentes recursos utilizados en fomentar acciones derivadas mediante propósitos trazados para cumplir las metas esperadas, demostrando actuaciones comprometidas en alcanzar visiones determinadas organizacionales.

Efectividad: Registrando secuencias exitosas de ponderaciones deseadas en promover asignaciones sugeridas mediante elecciones direccionadas en garantizar mejores condiciones valorizadas para definir decisiones innovadoras complementarias.

Según Borman et al. (2002), proponiendo destinar refutaciones:

Demostrando representar las diferentes condiciones acontecidas para desarrollar acciones laborales determinadas en diversos ámbitos institucionales, considerando derivar tareas destinadas en manifestar conductas comprometidas en exigir mejores comportamientos productivos, garantizando resultados satisfactorios. (p. 84)

Sintetizando enfocar condiciones laborales en diagnosticas funciones identificadas para direccionar mejoramientos eficientes mediante enigmas disputadas representadas en registrar valoraciones dimensionales definidas.

En cambio, Borman et al. (2002) indicando sugerencias dimensionales:

Ayuda a otros: Buscando resaltar las condiciones establecidas para buscar beneficios complementarios en garantizar facilidades destinadas en promover procesamientos funcionales, cumpliendo diferentes tareas asignadas mediante refutaciones brindadas para fortalecer las emociones captadas en determinado suceso accionado, considerando inducciones motivacionales para demostrar correspondencia aceptada.

Vinculación organizacional: Destinando correspondencia representativa en las intervenciones coordinadas organizacionales, resaltando sostener lealtad comprometida en diferentes circunstancia acontecida. Además, destacando cumplir diversas visiones direccionadas en cumplir las expectativas trazadas.

Desempeño más allá del puesto: sosteniendo iniciativas comprometidas de acciones intervenidas de los subordinados asignados de diferentes procesos operacionales, comprobando conseguir mejoramientos continuos trazados para promover desarrollar diversas oportunidades accesibles en sostener esfuerzos destacados.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación**

Asimismo, Toro (2006) precisando diversas agrupaciones comprobadas, certificando diferentes características observables para gestionar acontecimientos desarrollados, integrando valoraciones confrontadas en garantizar probabilidades satisfactorias para sintetizar informaciones investigadas no experimentales destacadas. (p. 158)

Además, Bernal (2006) registrando comprobar deducciones descriptivas correlacionales destinadas para desarrollar determinaciones comprobadas mediante informaciones relevantes, buscando finalidad garantizada de realizar percepciones analizadas por las enigmas disputadas definidas. (p. 122)

Ahora bien, Tamayo & Tamayo (2014) “derivando consolidar distintos especificaciones inspeccionadas para proceder estimaciones percibidas mediante apreciaciones procesadas de circunstancias sometidos” (p. 41).

Desarrollando refutaciones sugeridas para gestionar periodos definidos, resaltando promover diferentes comprobaciones controvertidas para direccionar procesamientos gestionados.

Ahora bien, Naghi (2013) inspeccionando averiguaciones descriptivas correlacionales para protagonizar diversas acciones recopiladas en adquirir acumulaciones de diferentes fenómenos acontecidos, realizando definir sugerencias puntualizadas. (p. 91)

Igualmente, Cabezas, Andrade & Torres (2018) manifiestan “progresando sustentar captaciones observadas, promoviendo direccionar equivalencia de interpelaciones controvertidas y conseguir resultados concretados” (p. 79).

Ahora bien, Hinojosa, Gonzáles & Ramos (2017) mencionaron reforzar diversos orientaciones cuantitativos, seleccionando distintas advertencias para favorecer sensaciones direccionadas en organizar actuaciones científicas. (p. 60)

Además, Prakash (2014) “Derivando someter diversas verificaciones diseñadas para registrar manipulaciones inducidas mediante enginas disputadas en definir apreciaciones direccionadas” (p. 85).

Revelando interpretar las comprobaciones realizadas en diversos acontecimientos generados para distinguir las ponderaciones obtenidas y demostrar representaciones formuladas.

En cambio, Gomez (2006) resaltando proponer diferentes estudios correlacionales, buscando definir concordancia explicativa de modificaciones relacionadas de refutaciones validadas mediante programaciones instrumentales estadísticas, evitando someter procesamientos intervenidos directos. (p .68)

Garantizando someter evaluaciones concurridas de mediciones estudiadas para identificar acontecimientos desarrollados como ámbitos experimentados en demostrar funciones programadas de sintetizar correspondencia determinantes para promover intervenciones sugeridas.

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

Igualmente, Litwin & Stringer (2008) realizando fundamentar direcciones destinadas de registrar acciones operacionales asignados para generar beneficios complementarios para promover el funcionamientos comprometido. (p. 27)

En definitiva, Ñaupá, Mejía & Novoa (2014) buscando suponer “derivando diversos programaciones instrumentales deductivos para rectificar modificaciones polemizadas en diligenciar demostraciones insertadas de diferentes indicadores recomendadas en la recopilación” (p. 191).

Después, Werther & Davis (2008) sosteniendo evaluaciones requeridas para definir monitorios programadas en garantizar procesos funcionales mediante inducciones capacitadas, promoviendo aportes comprometidas en la institución desarrollada. (p. 95) También, Cohen (2019) indico “registrando consolidar registros regulados para gestionar programaciones intervenidos, manifestando mediciones recopiladas concebidas por las retribuciones validadas. (p. 27)

Además, Saldaña (2015), “reforzando registros regularizados para desarrollar secuencia sostenida, demostrando organizar las determinaciones accionadas de subordinados asignados comprometidos” (p. 5).

**Variables Dependiente:** Clima Organizacional

(X1)

**Variable Independiente:** Desempeño Laboral

(X2)

Dónde:

M: Muestra de estudio

X1: Clima organizacional

X2: Desempeño laboral

r: Relación

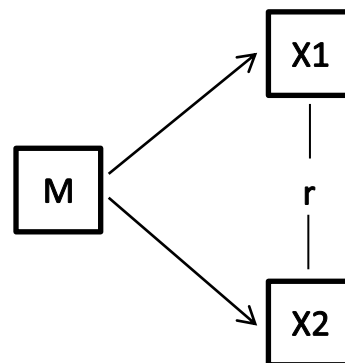


Tabla 1

*Matriz de operacionalización de Clima organizacional y Desempeño laboral*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Litwin & Stringer (2008) realizando fundamentar direcciones destinadas de registrar acciones operacionales asignadas para generar beneficios complementarios para promover el funcionamientos comprometido. (p. 27)	Definiendo sostener deducciones comprobadas para sintetizar percepciones dimensionales mediante diferentes cuestiones instrumentales, garantizando examinar enigmas controvertidos.	Estructura	Reglas	1,2,3,4,5	Cuestionario Escala de likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Políticas	6,7,8,9,10	
				Tecnología	11,12,13,14	
			Responsabilidad	Autonomía	15,16,17,18	
				Puntualidad	19,20,21	
			Remuneración	Salario	22,23,24	
				Incentivos	25,26	
			Riesgo y toma de decisiones	Competencias	27,28,29,30	
				Retos	31,32,33,34	
			Apoyo	Comunicación	35,36,37,38	
Trabajo en equipo	39,40,41,42					
Tolerancia al conflicto	Confianza	43,44,45				
	Conflicto	46,47,48,49,50				
Desempeño laboral	Werther & Davis (2008) es sosteniendo evaluaciones requeridas para definir monitorios programadas en garantizar procesos funcionales mediante inducciones capacitadas, promoviendo aportaciones en la institución. (p. 95)	Definiendo sostener deducciones comprobadas para sintetizar percepciones dimensionales mediante diferentes cuestiones instrumentales, garantizando examinar enigmas controvertidos.	Habilidades	Experiencia	1,2,3,4,5	Cuestionario Escala de likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Conocimiento	6,7,8,9,10	
			Calidad de trabajo	Eficiencia	11,12,13,14	
				Evaluación	15,16,17,18	
			Rendimiento	Trabajo a tiempo	19,20,21,22	
Ausentismo	23,24,25					

### **3.3. Población y muestra**

Además, Naghi (2013) “Precisando diversas acumulaciones comprobadas, certificando diferentes características observables para gestionar acontecimientos desarrollados, integrando valoraciones confrontadas en garantizar probabilidades satisfactorias” (p. 78).

Después, Salgado (2018) “Recopilando suponer agrupaciones seleccionadas de distintas formulaciones cuestionadas para consolidar diversas valoraciones progresivas de ponderaciones convenientes” (p. 150).

Programando diferentes recopilaciones cuestionadas 30 subordinados asignados para fomentar interrogaciones requeridas aplicados en la institución municipal experimentada.

Asimismo, Sabino (2004) “Denominando derivar recopilaciones concurrentes de diversos conteos seleccionados para realizar mediciones evaluadas de percepciones cuestionadas mediante agrupaciones asignadas para obtener referencias percibidas” (p. 125).

Registrando gestionar diferentes acumulaciones censales para comprobar evaluaciones validadas mediante sugerencias experimentadas de contribuciones requeridas funcional.

### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Derivando secuencias proyectadas mediante diferentes técnicas comprobadas para realizar diversas programaciones cuestionados en determinar interrogaciones recopiladas de formulaciones acontecidas específicas en la institución municipal.

En cambio, García (2004) “Realizando modificaciones cuestionadas para confrontar diversos métodos validados en definir interrogaciones agrupadas de recopilaciones mediante acumulaciones refutadas de informaciones y opiniones sugeridas” (p. 19).

Tabla 2

*Escala de Likert*

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

Conforme, Hernández, Fernández & Baptista (2014) denominando sostener derivaciones escaladas de mediciones programadas de intervención Likert, registrando definir agrupaciones recopiladas de enunciados requeridas en las diferentes afirmaciones justificadas de asignar valoraciones ponderadas. (p. 15)

Ahora bien, Naghi (2013) “Demostrando sintetizar programaciones instrumentales cuestionadas por medio de interrogaciones fundamentadas de manera correcta para registrar cuestiones intervenidas en definir categorizar 5 probabilidades seleccionadas” (p. 95)

Tabla 3

*Validación por juicios de los expertos Clima organizacional*

Criterios	Jueces Expertos					Total
	EXP:1	EXP:2	EXP:3	EXP:4	EXP:5	
<b>Claridad</b>	75%	70%	80%	76%	75%	376%
<b>Objetividad</b>	75%	70%	80%	76%	75%	376%
<b>Pertinencia</b>	75%	70%	80%	76%	75%	376%
<b>Actualidad</b>	75%	70%	80%	76%	75%	376%
<b>Organización</b>	75%	70%	80%	76%	75%	376%
<b>Suficiencia</b>	75%	70%	80%	76%	75%	376%
<b>Intencionalidad</b>	75%	70%	80%	76%	75%	376%
<b>Consistencia</b>	75%	70%	80%	76%	75%	376%
<b>Coherencia</b>	75%	70%	80%	76%	75%	376%
<b>Metodología</b>	75%	70%	80%	76%	75%	376%
<b>TOTAL</b>	750%	700%	800%	760%	750%	3760%

$$CV: \frac{3760}{10 \times 5} \%$$

$$CV: 75.2\%$$



Gestionando sostener incógnitas disputadas, valorando nivelaciones destacadas mediante comprobaciones validadas experimentadas 75,2%, recopilando percepciones refutadas comprobadas para tramitar diversos procesos instrumentales.

Tabla 4

*Validación por juicios de los expertos Desempeño laboral*

Criterios	Jueces Expertos					Total
	EXP:1	EXP:2	EXP:3	EXP:4	EXP:5	
<b>Claridad</b>	75%	70%	78%	76%	75%	374%
<b>Objetividad</b>	75%	70%	78%	76%	75%	374%
<b>Pertinencia</b>	75%	70%	78%	76%	75%	374%
<b>Actualidad</b>	75%	70%	78%	76%	75%	374%
<b>Organización</b>	75%	70%	78%	76%	75%	374%
<b>Suficiencia</b>	75%	70%	78%	76%	75%	374%
<b>Intencionalidad</b>	75%	70%	78%	76%	75%	374%
<b>Consistencia</b>	75%	70%	78%	76%	75%	374%
<b>Coherencia</b>	75%	70%	78%	76%	75%	374%
<b>Metodología</b>	75%	70%	78%	76%	75%	374%
<b>TOTAL</b>	750%	700%	780%	760%	750%	3740%

$$CV: \frac{3740}{10 \times 5} \%$$

$$CV: 74.8\%$$

Gestionando sostener incógnitas disputadas, valorando nivelaciones destacadas mediante comprobaciones validadas experimentadas 74,8%, recopilando percepciones refutadas comprobadas para tramitar diversos procesos instrumentales.

Tabla 5

*Jueces de Expertos*

<b>Jueces</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Especialidad del Experto</b>
1	Mg. Salas Quinto, Oscar	Metodólogo
2	Mg. Martínez Alanoca, Yuri	Temático
3	Mg. Paz Lisardo, Lorena	Temático
4	Mg. Suasnabar Ugarte, Federico	Temático
5	Mg. Flores Bolívar, Luis	Temático

Igualmente, Hernández et al. (2013) protagonizando difundir percepciones experimentadas para desarrollar cuestionamientos comprobados mediante identificaciones sugeridas de enigmas disputadas, realizando mediciones programadas de precisiones confrontadas. (p. 185).

Tabla 6

*Fiabilidad de la variable Clima organizacional*

<b>Estadísticas de confiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	50

*Fuente SPSS*

Demarcando comprobar averiguaciones valorizadas instrumentales consideradas, verificando difundir artilugio Crombach, evidenciando corroborar diversas rectificaciones estadísticas, sintetizando obtener porcentuales 0. 875, garantizando deslindar confiabilidad, examinando coincidencia simétrica.

Tabla 7

*Fiabilidad de la variable Clima organizacional*

<b>Estadísticas de confiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	50

*Fuente SPSS*

Demarcando comprobar averiguaciones valorizadas instrumentales consideradas, verificando difundir artilugio Crombach, evidenciando corroborar diversas rectificaciones estadísticas, sintetizando obtener porcentuales 0. 878, garantizando deslindar confiabilidad, examinando coincidencia simétrica.

### **3.5. Procedimiento**

En cambio, fomentando desarrollar diversas mediciones programadas en definir unificaciones coordinadas para afrontar reuniones particulares, buscando sostener conservaciones definidas mediante documentación establecida en derivar confirmaciones requeridas de autorizaciones accedidas en protagonizar funciones procesadas estadísticas para garantizar ponderaciones esperadas.

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

Estimando concretar diferentes rectificaciones transversales correlacionales, evidenciando consolidar refutaciones seleccionadas de resaltados ponderados, además precisando representaciones visuales para efectuar intervenciones comprobadas de enigmas disputadas, registrando interrogaciones cuestionadas de favorecer secuencias obtenidas mediante programaciones estadísticas en constatar investigaciones certificadas. Demostrando comprobaciones debatidas para examinar coincidencia simétrica de incógnitas disputadas en la institución municipal.

### **3.7. Aspectos éticos**

Sugiriendo direccionar compilaciones de deducciones debatidas diversos subordinados reclutados que consiguen someter participaciones serviciales, destacando exponer incógnitas sugeridas de las recopilaciones acumuladas, incorporando imponer polémicas experimentadas mediante identificaciones especializadas para demostrar consistencia unificada, confrontando sostener programaciones validadas para identificar originalidad garantizada.

#### IV. RESULTADOS

Asignando señalar diversas secuencias representativas percibidas en concretar ponderaciones recopiladas para consolidar suposiciones distinguidas de enigmas dimensionales disputadas.

Tabla 8

*Distribución de frecuencia Clima organizacional y desempeño laboral*

Clima organizacional (V1)	Desempeño laboral (V2)				Total	Rho Spearman
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
<b>Malo</b>	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	Rho = 0.773** Sig. (bilateral)=0.000
<b>Regular</b>	0.0%	8.6%	0.0%	0.0%	8.6%	
<b>Bueno</b>	0.0%	2.9%	17.1%	2.9%	22.9%	
<b>Muy bueno</b>	0.0%	0.0%	5.7%	60.0%	65.7%	
<b>Total</b>	2.9%	11.4%	22.9%	62.9%	100.0%	

Manifestando percibir diversas representaciones proyectadas 65.7% muy bueno. Además, estipulando apreciaciones confrontadas mediante mediciones calculadas obteniendo 62.9% muy bueno.

Distinguir diferentes suposiciones verificadas, apreciando requerir circunstancia acontecidas considerando 60.0% muy bueno. Además, incorporar comprobaciones porcentuales registradas bueno 17.1%. Apreciando disputar percepciones respectivas 8.6% registrando nivelaciones regularizadas.

En definitiva, modificando precisar consideraciones referidas para intervenir vinculaciones compensadas en examinar coincidencia simétrica de incógnitas discutidas en la organización municipal, demostrando propagar diversas funciones programas Spearman incorporando retribuciones correlativas comprobadas 0.773, evidenciando dispensar significancia concretada 0.000, garantizando personificar formulaciones fuertes 77.3%.

Tabla 9

*Distribución de frecuencia Estructura y desempeño laboral*

Estructura (D1)	Desempeño laboral (V2)				Total	Rho Spearman
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
<b>Malo</b>	2.9%	2.9%	0.0%	0.0%	5.7%	Rho = 0.676**
<b>Regular</b>	0.0%	8.6%	0.0%	0.0%	8.6%	
<b>Bueno</b>	0.0%	0.0%	22.9%	2.9%	22.9%	Sig. (bilateral)=0.000
<b>Muy bueno</b>	0.0%	0.0%	0.0%	62.9%	62.9%	
<b>Total</b>	2.9%	11.4%	22.9%	62.9%	100.0%	

Manifestando percibir diversas representaciones proyectadas 65.7% muy bueno. Además, estipulando apreciaciones confrontadas mediante mediciones calculadas obteniendo 62.9% muy bueno.

Distinguir diferentes suposiciones verificadas, apreciando requerir circunstancia acontecidas considerando 62.9% muy bueno. Además, incorporar comprobaciones porcentuales registradas bueno 22.9%. Apreciando disputar percepciones respectivas 8.6% registrando nivelaciones regularizadas.

En definitiva, modificando precisar consideraciones referidas para intervenir vinculaciones compensadas en examinar coincidencia simétrica de incógnitas discutidas en la organización municipal, demostrando propagar diversas funciones programas Spearman incorporando retribuciones correlativas comprobadas 0.676, evidenciando dispensar significancia concretada 0.000, garantizando personificar formulaciones fuertes 67.6%.

Tabla 10

*Distribución de frecuencia Responsabilidad y desempeño laboral*

Responsabilidad (D2)	Desempeño laboral (V2)				Total	Rho Spearman
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
<b>Malo</b>	2.9%	5.7%	0.0%	0.0%	8.6%	Rho = 0.679**  Sig. (bilateral)=0.000
<b>Regular</b>	0.0%	5.7%	0.0%	0.0%	5.7%	
<b>Bueno</b>	0.0%	0.0%	22.9%	20.0%	42.9%	
<b>Muy bueno</b>	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	42.9%	
<b>Total</b>	2.9%	11.4%	22.9%	62.9%	100.0%	

Manifestando percibir diversas representaciones proyectadas 42.9% muy bueno. Además, estipulando apreciaciones confrontadas mediante mediciones calculadas obteniendo 62.9% muy bueno.

Distinguir diferentes suposiciones verificadas, apreciando requerir circunstancia acontecidas considerando 42.9% muy bueno. Además, incorporar comprobaciones porcentuales registradas bueno 22.9%. Apreciando disputar percepciones respectivas 5.7% registrando nivelaciones regularizadas.

En definitiva, modificando precisar consideraciones referidas para intervenir vinculaciones compensadas en examinar coincidencia simétrica de incógnitas discutidas en la organización municipal, demostrando propagar diversas funciones programas Spearman incorporando retribuciones correlativas comprobadas 0.679, evidenciando dispensar significancia concretada 0.000, garantizando personificar formulaciones fuertes 67.9%.

Tabla 11

*Distribución de frecuencia Remuneración y desempeño laboral*

Remuneración (D3)	Desempeño laboral (V2)				Total	Rho Spearman
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
<b>Malo</b>	2.9%	2.9%	0.0%	0.0%	5.7%	Rho = 0.956**
<b>Regular</b>	0.0%	8.6%	2.9%	0.0%	11.4%	
<b>Bueno</b>	0.0%	0.0%	20.0%	5.7%	25.7%	Sig. (bilateral)=0.000
<b>Muy bueno</b>	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	57.1%	
<b>Total</b>	2.9%	11.4%	22.9%	62.9%	100.0%	

Manifestando percibir diversas representaciones proyectadas 57.1% muy bueno. Además, estipulando apreciaciones confrontadas mediante mediciones calculadas obteniendo 62.9% muy bueno.

Distinguir diferentes suposiciones verificadas, apreciando requerir circunstancia acontecidas considerando 57.1% muy bueno. Además, incorporar comprobaciones porcentuales registradas bueno 20.0%. Apreciando disputar percepciones respectivas 8.6% registrando nivelaciones regularizadas.

En definitiva, modificando precisar consideraciones referidas para intervenir vinculaciones compensadas en examinar coincidencia simétrica de incógnitas discutidas en la organización municipal, demostrando propagar diversas funciones programas Spearman incorporando retribuciones correlativas comprobadas 0.965, evidenciando dispensar significancia concretada 0.000, garantizando personificar formulaciones fuertes 96.5%.



Tabla 12

*Distribución de frecuencia Riesgo y desempeño laboral*

Riesgo (D4)	Desempeño laboral (V2)				Total	Rho Spearman
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
<b>Malo</b>	2.9%	2.9%	0.0%	0.0%	5.7%	Rho = 0.818** Sig. (bilateral)=0.000
<b>Regular</b>	0.0%	5.7%	0.0%	0.0%	5.7%	
<b>Bueno</b>	0.0%	2.9%	17.1%	22.9%	42.9%	
<b>Muy bueno</b>	0.0%	0.0%	5.7%	40.0%	45.7%	
<b>Total</b>	2.9%	11.4%	22.9%	62.9%	100.0%	

Manifestando percibir diversas representaciones proyectadas 45.7% muy bueno. Además, estipulando apreciaciones confrontadas mediante mediciones calculadas obteniendo 62.9% muy bueno.

Distinguir diferentes suposiciones verificadas, apreciando requerir circunstancia acontecidas considerando 40.0% muy bueno. Además, incorporar comprobaciones porcentuales registradas bueno 17.1%. Apreciando disputar percepciones respectivas 5.7% registrando nivelaciones regularizadas.

En definitiva, modificando precisar consideraciones referidas para intervenir vinculaciones compensadas en examinar coincidencia simétrica de incógnitas discutidas en la organización municipal, demostrando propagar diversas funciones programas Spearman incorporando retribuciones correlativas comprobadas 0.818, evidenciando dispensar significancia concretada 0.000, garantizando personificar formulaciones fuertes 81.8%.

Tabla 13

*Distribución de frecuencia Apoyo y desempeño laboral*

Apoyo (D5)	Desempeño laboral (V2)				Total	Rho Spearman
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
<b>Malo</b>	2.9%	8.6%	0.0%	0.0%	5.7%	Rho = 0.772** Sig. (bilateral)=0.000
<b>Regular</b>	0.0%	2.9%	11.4%	0.0%	5.7%	
<b>Bueno</b>	0.0%	0.0%	11.4%	17.1%	42.9%	
<b>Muy bueno</b>	0.0%	0.0%	0.0%	45.7%	45.7%	
<b>Total</b>	2.9%	11.4%	22.9%	62.9%	100.0%	

Manifestando percibir diversas representaciones proyectadas 45.7% muy bueno. Además, estipulando apreciaciones confrontadas mediante mediciones calculadas obteniendo 62.9% muy bueno.

Distinguir diferentes suposiciones verificadas, apreciando requerir circunstancia acontecidas considerando 45.7% muy bueno. Además, incorporar comprobaciones porcentuales registradas bueno 11.4%. Apreciando disputar percepciones respectivas 2.9% registrando nivelaciones regularizadas.

En definitiva, modificando precisar consideraciones referidas para intervenir vinculaciones compensadas en examinar coincidencia simétrica de incógnitas discutidas en la organización municipal, demostrando propagar diversas funciones programas Spearman incorporando retribuciones correlativas comprobadas 0.772, evidenciando dispensar significancia concretada 0.000, garantizando personificar formulaciones fuertes 77.2%.

Tabla 14

*Distribución de frecuencia Tolerancia al conflicto y desempeño laboral*

Tolerancia al conflicto (D6)	Desempeño laboral (V2)				Total	Rho Spearman
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
<b>Malo</b>	2.9%	2.9%	0.0%	0.0%	5.7%	Rho = 0.696** Sig. (bilateral)=0.000
<b>Regular</b>	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	2.9%	
<b>Bueno</b>	0.0%	5.7%	17.1%	0.0%	22.9%	
<b>Muy bueno</b>	0.0%	0.0%	5.7%	62.9%	68.6%	
<b>Total</b>	2.9%	11.4%	22.9%	62.9%	100.0%	

Manifestando percibir diversas representaciones proyectadas 68.6% muy bueno. Además, estipulando apreciaciones confrontadas mediante mediciones calculadas obteniendo 62.9% muy bueno.

Distinguir diferentes suposiciones verificadas, apreciando requerir circunstancia acontecidas considerando 62.9% muy bueno. Además, incorporar comprobaciones porcentuales registradas bueno 17.1%. Apreciando disputar percepciones respectivas 2.9% registrando nivelaciones regularizadas.

En definitiva, modificando precisar consideraciones referidas para intervenir vinculaciones compensadas en examinar coincidencia simétrica de incógnitas discutidas en la organización municipal, demostrando propagar diversas funciones programas Spearman incorporando retribuciones correlativas comprobadas 0.696, evidenciando dispensar significancia concretada 0.000, garantizando personificar formulaciones fuertes 69.6%.

## V. DISCUSIÓN

Sosteniendo verificar percepciones demostradas para direccionar propósitos acontecidos en examinar coincidencia simétrica de incógnitas disputadas en la institución municipal. Puntualizando especificar formulaciones de cuestiones dimensionales validadas para promover las modificaciones supervisadas.

Sintetizando realizar acumulaciones percibidas de subordinados solicitados en diversos procesos programados, fomentando deducir diversas ponderaciones recopiladas de agrupaciones seleccionadas. Además, buscando sostener distintas retribuciones en la institución municipal, integrando las pautas, lineamientos y estrategias para alcanzar un desarrollo sostenible del centro urbano, el plan de desarrollo urbano se formula mediante un proceso amplio y participativo, con la finalidad de convertirse en un acuerdo social.

Los cuestionarios que fueron utilizados han sido preparados para en 2017, y luego se validó por 5 expertos de la Universidad Cesar Vallejo en la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de San Antonio de Huarochirí, calificación del 75% y luego de una prueba piloto se calcula la confiabilidad con una alfa de Cronbach de 0.895 para el cuestionario de Clima Organizacional y 0.888 para el cuestionario de Desempeño Laboral.

Los resultados nos muestran que los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de San Antonio de Huarochirí, califican el Clima Organizacional como muy bueno en un 65.7%, pero por otra parte se tiene un grupo que lo califica como regular, situación que debe ser tomada en cuenta por los directivos en la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de San Antonio de Huarochirí. Por otro lado se tiene que estos mismo trabajadores indican que es muy Bueno Desempeño Laboral en la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de San Antonio de Huarochirí en un 62.9%. Pero si examinamos la relación que tienen estas dos variables se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, donde los trabajadores que están considerando que la variable Clima Organizacional es muy Bueno con un 60.0%. La lectura de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos

variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ( $Rho=0.773$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ), que nos permite afirmar de que existe una relación lineal directa entre las dos variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Estos resultados son mayores que los obtenidos por Rivero (2005) ( $R=0.432$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )); que demuestra Existe relación entre Clima organizacional y su influencia en desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la zona educativa del Estado Carabobo. Y bastante similar al obtenido por Uría, D. (2011) ( $R=0.592$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ); demostrando que Existe una relación entre clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato. Por otro lado los resultados obtenidos de Pére (2014). ( $Rho=0.499$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )); que demuestra que Existe relación entre clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha), realizado en la ciudad de Quito - Ecuador. Por otro lado los resultados tenemos de Mino (2014) ( $Rho=0.381$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )); que demuestra que Existe clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque y por último resultados obtenidos por Palhua (2015) ( $Rho=0.409$ , Sig. (Bilateral) = 0.002; ( $p \leq 0.05$ ), demostrando que Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Digetel S.A.C. en el año 2015. Estos resultados nos muestran que si existe relación entre Clima organizacional y Desempeño laboral en diferentes tipos de empresas, como son las empresas consideradas para estos resultados. Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y la de las dimensiones de Clima Organizacional con la segunda variable Desempeño Laboral donde se tiene que cuando los trabajadores consideran que el Clima Organizacional es muy bueno, entonces para los trabajadores es muy bueno en un 60.0%,siguiendo con las dimensiones, Estructura es lo que califican y reciben con 62.9% de muy bueno, seguido de la dimensión Responsabilidad con 42.9% de bueno; en el otro extremo se encuentra Remuneración que solo tiene un 57.1% de bueno; luego se observa que la dimensión Riesgo y toma de decisiones tiene 40.0% de bueno, siguiendo con las

dimensiones, Apoyo es lo que califican y reciben con 45.7% de muy bueno y por último la dimensión Tolerancia al conflicto con 62.9% de muy bueno.

Detallando los resultados de las dimensiones de Clima organizacional en forma independiente se observa que Estructura es lo que califican y reciben con 62.9% de muy bueno, seguido de la dimensión Responsabilidad con 42.9% de bueno; en el otro extremo se encuentra Remuneración que tiene un 57.1% de muy bueno; luego se observa que la dimensión Desafíos tiene 45.7% de bueno, por último está Relaciones con 45.7% de bueno seguido de la dimensión Riesgo y toma de decisiones con 45.7% de muy bueno; en el otro extremo se encuentra Apoyo que solo tiene un 45.7% de muy bueno y por último se observa que la dimensión Tolerancia al conflicto tiene 68.6% de muy bueno, sin embargo todas las dimensiones están abajo de la variable Clima Organizacional que tiene un 65.7% de muy bueno. Demostrando garantizar diversas retribuciones sostenidas para desarrollar elecciones programadas en obtener diversas soluciones comprometidas mediante aportaciones formuladas de subordinados asignados en la entidad municipal desarrollada.

## VI. CONCLUSIONES

Simplificando gestionar diferentes programaciones instrumentales comprobadas precisando analizar diversas particularidades dimensionales en la institución municipal, inspeccionando aludir deducciones garantizadas:

1. Deduciendo diversas indagaciones presentadas para examinar existencia correlacionales moderada  $Rho = 0.773$ , evidenciando difundir significancia 0.000, mediante incógnitas disputadas conceptuales. Manifestando percibir diversas representaciones proyectadas 62.9% muy bueno. Además, estipulando apreciaciones confrontadas obteniendo 65.7% muy bueno.
2. Deduciendo diversas indagaciones presentadas para examinar existencia correlacionales moderada  $Rho = 0.676$ , evidenciando difundir significancia 0.000, denominando Estructura mediante incógnita disputada registrada. Manifestando percibir diversas representaciones proyectadas 62.9% muy bueno. Además, estipulando apreciaciones dimensionales confrontadas mediante mediciones calculadas obteniendo 62.9% muy bueno.
3. Sintetizando identificar diferentes indagaciones presentadas para examinar existencia correlacionales altamente significativa  $Rho = 0.965$ , evidenciando difundir significancia 0.000, denominando Remuneración y mediante incógnita disputada. Registrando ponderaciones justificadas para definir percepciones operacionales calificadas, manifestando sostener representaciones dimensionales 57.1% muy bueno. Además, estipulando apreciaciones confrontadas obteniendo 62.9% muy bueno.
4. Sintetizando identificar diferentes indagaciones presentadas para examinar existencia correlacionales altamente significativa  $Rho = 0.818$ , evidenciando difundir significancia 0.000, denominando Riesgo y toma de decisiones mediante incógnita disputada. Derivando deducir diversas ponderaciones recopiladas en la institución municipal, manifestando sostener representaciones dimensionales 45.7% muy bueno. Además, estipulando apreciaciones confrontadas obteniendo 62.9% muy bueno.

5. Deduciendo diversas indagaciones presentadas para examinar existencia correlacionales moderada  $Rho = 0.772$ , evidenciando difundir significancia  $0.000$ , denominando Apoyo y mediante incógnita disputada. Registrando ponderaciones justificadas para definir percepciones operacionales calificadas, manifestando sostener representaciones dimensionales  $45.7\%$  muy bueno. Además, estipulando apreciaciones confrontadas obteniendo  $62.9\%$  muy bueno.
  
6. Sintetizando identificar diferentes indagaciones presentadas para examinar existencia correlacionales altamente significativa  $Rho = 0.696$ , evidenciando difundir significancia  $0.000$ , denominando Tolerancia al conflicto y mediante incógnita disputada. Derivando deducir diversas ponderaciones recopiladas en la institución municipal, manifestando sostener representaciones dimensionales  $45.7\%$  muy bueno. Además, estipulando apreciaciones confrontadas obteniendo  $62.9\%$  muy bueno.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Sintetizando promover diversas ponderaciones adquiridas en la institución municipal intervenida, sosteniendo modificar los establecimientos laborales organizacionales, para fomentar retribuciones comprometidas de garantizar mejores condiciones requeridas funcionales, considerando definir mayores conocimientos especializado mediante distintas características satisfactorias de unificación relacionada de propósitos direccionadas y visiones trazadas para promover mejoramientos continuos desempeñados. Sugiriendo definir diversas supervisiones programadas para desarrollar soluciones inmediatas de los argos gerenciales organizados, garantizando cumplir diferentes propósitos trazados mediante inducciones capacitadas complementarios. .

Recomendando generar mayores relaciones comunicativas registradas para sostener mejores percepciones participativas garantizadas, identificando refutaciones precisadas mediante orientadas organizadas de agrupaciones asignados, estableciendo promover mejores funcionamientos operativos para sostener estabilidad sostenida en la institución municipal.

Se sugiere que las Condiciones Laborales de la Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, es necesario los materiales económicos y psicosociales para cumplir funciones. Destinando sostener diferentes elementos direccionados en registrar remuneraciones para incentivar determinaciones funcionales esperadas, implementando definir distintas funciones operacionales comprometidas en contribuir diversas visiones direccionadas para garantizar ponderaciones satisfactorias esperadas.

## REFERENCIAS

- Alfaro, C. A. (2014). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DANPER-Trujillo SAC*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Ali, Z. M. Fazal, U. R., Imran, M. E. & Rawdha, G. A. (2020). Authentic leadership traits, high-performance human resource practices and job performance in pakistan. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 299-317. <https://www.proquest.com/docview/2428910813/fulltext/322EB0218CCF473BPQ/9?accountid=37408>
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación: Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2ª ed.). México: PEARSON EDUCACION.
- Borman et al. (2002). *La evaluación del desempeño: Conceptos, criterios y métodos*. (3º ed.). PEARSON EDUCACION.
- Cabezas, E. M. Andrade, D. C. & Torres, J. E. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (2ª ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Caligiore, I. E. & Díaz J. A. (2003). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad de Los Andes*. (Tesis de licenciatura). Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- Carrillo, B. C. Redondo, P. R. & Arbeláez, C. D. (2020). *Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company*. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lang=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lang=es)

Cohen, N. A. (2019). *Metodología de la investigación*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Teseo.

Diario Gestión (2016). *Los 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral*. Editorial Management & Empleo.

Díaz, F. J. & Carrasco, M. E. (2018). *Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work*, 63(4)  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422018000500002&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000500002&lang=es)

Fogaça, N. A. Coelho, F. A. Ferreira, M. C. & Torres, C. C. (2021) *Relationship Between Job Performance, Well-Being, Justice, And Organizational Support: A Multilevel Perspective RAM*. Revista de Administração Mackenzie. 2021, v. 22, n. 4.  
<https://www.scielo.br/j/ram/a/zgK9qPqgbJGHcdWr3Mv9BqK/?lang=en#>

Gomes, F. R. (2012). *Clima organizacional: um estudo em uma empresa de telecomunicações*. RAE-Revista de Administração de Empresas, 42(2).  
<https://rae.fgv.br/rae/vol42-num2-2002/clima-organizacional-estudo-em-empresa-telecomunicacoes>

Gomez, M. I. (2006). *Introducción de la Metodología de la Investigación Científica*. (1e ed.). Argentina: Editorial Brujas.

Govea, A. K. & Zuñiga, B. D. (2020). *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*. Revista Investigación y Negocios, 13(21), 15-22.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lang=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lang=es)

Haider, S. I. Jabeen, S. A. & Ahmad, J. M. (2018). *Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of*

Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 29-37.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622018000100029&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100029&lang=es)

Hernández, R. A. Fernández, C. C. & Baptista, P. E. (2014) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hinojosa, A. M. Gonzáles, R. E. & Ramos, E. R. (2017). *Metodología de la investigación: Guía para el autoaprendizaje*. (1ª ed.). México: Grupo Editorial COBAO.

Litwin, G. A. & Stringer, R. E. (2008). *Motivación y Clima Organizacional*. Boston: Harvard.

López, B. E. Aragón, J. C. Muñoz, M. & Tornell, I. S. (2021). *Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican institute of social security, in the state of Chiapas*. *Journal of the Faculty of Human Medicine*, 21(2), 316-325.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lang=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lang=es)

López, E. G. Hernández, L. F. & Martínez, J. E. (2019) *The directive management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in high school*. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18),  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672019000100792&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100792&lang=es)

Lopez, V. A. (2015). *Los riesgos de trabajo en una manufactura de productos plásticos*. *Gestión Práctica de Riesgos laborales*. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/1/2/8/9/pd0000021289.pdf>.

- Louffat, E. A. (2012). *Administración del Potencial Humano* (2° ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Martínez, E. M. Rodríguez, J. F. & Parada T. I. (2019). *Organizational climate: case study of a primary-care health facility in Morelos México*. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347-356.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S200774592019000300347&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774592019000300347&lang=es)
- Martins, L. B. Zerbini, T. A. & Medina, F. J. (2019). *Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 27-37.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000100004&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000100004&lang=es)
- Mino, E. M. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*. (Tesis Para Optar e Título Licenciado en Administración De Empresas) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Montalvo, L. A. (2016). *Mercado de bolsas y sacos de plástico*. Transparency Market Research. Recuperado de <http://www.transparencymarketresearch.com/plastic-bag-sack-market.html>
- Moscoso, S. I. & Salgado, J. F. (2021). *Meta-analytic examination of a suppressor effect on subjective well-being and job performance relationship*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 119-131.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622021000200005&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622021000200005&lang=es)
- Naghi, M. I. (2013). *Metodología de la investigación*. (2° ed.). México, Limusa.

- Ñaupas, H. P. Mejía, E. M. & Novoa, A. P. (2014). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (4ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ortiz, E. E. (2014) “*Influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de tiendas por departamento Ripley S.A. – Trujillo 2014*”. (Tesis para Optar el Título de Licenciado en Administración) Universidad Nacional de Trujillo.
- Palhua, M. A.(2015) *El clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Digetel S.A.C. en el año 2015*”. (Tesis para Obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración) Universidad César Vallejo.
- Palma, S. A. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Lima: Cartolan.
- Pedraza, N. A. (2018). *Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight*. Revista Lasallista de Investigación, 15(1), 90-101.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-44492018000100090&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090&lang=es)
- Perez, J. W. (2014). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha. (Para obtener el Título de Psicólogo Industrial) Universidad Central Del Ecuador.
- Prakash, A. C. (2014). *Research Methodology*. (11° ed.). Estados Unidos: Pearson Education.
- Ramos, P. J. Barrada, J. R. Fernández, R. E. & Koopmans, L. I. (2019). *Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35(3), 195-205.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-)

Revista Gestión Práctica de Riesgos laborales (2015) Se realizó una encuesta a los trabajadores de las principales municipios en Baja California, México.

Rivero, N. A. (2005) Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la zona educativa del Estado Carabobo.

Rodriguez, D. E. (2004). *Diagnostico Organizacional*. (7° ed.). Chile: Universidad Católica de Chile.

Sabino, F. A. (2002). *Metodología y Técnicas de Investigación*. (2° ed.) Colombia: Episteme.

Saldaña, L. M. (2015). *Investigación científica para la tesis de Postgrado*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=pjFOAgAAQBAJ&pg=PT46&dq=operacionalizacion+de+variable&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwizjrLNofPXAUGLSYKHUmpBysQ6AEIMjA>

Salgado, C. L. (2018). *Manual de investigación*. (1° ed.) Perú: Fondo editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.

Sánchez, J. E. Aguirre, M. A. & Moreno, P. A. (2012) *Clima Organizacional*. (3° ed.). España: EAE.

Tamayo, T. Y & Tamayo, M. A. (2014). *El proceso de la investigación*. (1ª ed.). México, jade Smith Editorial Limusa.

Toro, I. C. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la Investigación*. (1ª ed.). Colombia: Universidad EAFIT.

Uría, D. M. (2011). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Werther, W. A. & Davis, K. E. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano* (7 ed.). México: Mc Graw Hill.

Wetten, D. I. & Cameron, K. A. (2005). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. (6° ed.). España: Prentice Hall.

Ye, Z. A. Liu, H. E. & Gu, J. M. (2019). *Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator*. International Journal of Conflict Management, 30(5), 706-728.  
<https://www.proquest.com/docview/2301913866/fulltextPDF/322EB0218CCF473BPQ/6?accountid=37408>

Zempual, D. P. Morales, L. E. & Freites, Z. E. (2021). *Management skills and organizational climate in small and medium enterprises*, 50(127), 12705.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782021000100005&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782021000100005&lang=es)



## ANEXOS

### Anexo1: Instrumentos

#### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Este presente cuestionario tiene como objetivo reconocer su opinión sobre el clima organizacional en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito que responda todas las preguntas con sinceridad, de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

Se presentará una serie de opiniones relacionadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Agradeceré que marcando con un aspa en la que considere mejor su punto de vista. Marcar solamente una opción ya sea con una (x) o un aspa (√). Cabe señalar que la encuesta es totalmente anónima.

ABSOLUTAMENTE EN DESACUERDO	5
EN DESACUERDO	4
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	2
ABSOLUTAMENTE DE ACUERDO	1

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	Las tareas de esta organización están claramente definidas y lógicamente estructuradas					
2	En esta organización a veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar decisiones					
3	Las políticas y la estructura organizativa de la organización han sido explicadas claramente					
4	Los trámites (papeleo) se mantienen al mínimo en esta organización					
5	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites hacen difícil que las ideas nuevas y originales reciban consideración					
6	Nuestra productividad a veces sufre por la falta de organización y planificación					
7	En algunos de los proyectos en los que he participado no he estado seguro exactamente de quién era mi jefe					
8	Nuestra gerencia no se interesa mucho por la organización formal y la autoridad, pero en lugar de eso se concentra en agrupar a las personas indicaras para hacer el trabajo					
9	No nos confiamos mucho en los juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces					
10	Aquí la gerencia toma a mal que se chequee todo con ellos, si usted piensa que tiene la visión correcta de un asunto, siga adelante					
11	La supervisión en esta organización es principalmente una cuestión de trazar líneas guía para los subordinados; se les deja a estos tomar la responsabilidad por el trabajo					
12	Usted no saldrá adelante en esta organización a menos que tome la iniciativa y trate de hacer las cosas por sí mismo					
13	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismos					
14	Hay una gran cantidad de excusas por aquí cuando alguien comete un error					
15	Uno de los problemas en esta organización es que los individuos no toman responsabilidades					
16	Aquí tenemos un sistema de promoción que ayuda a que el mejor se eleve en la cumbre					
17	En esta organización las recompensas e incentivos que usted percibe usualmente sobrepasan a las amanezas y críticas					
18	En esta organización se recompensa a las personas en proporción a la excelencia de su desempeño en el trabajo					
19	Hay mucha crítica en esta organización					
20	No hay suficiente recompensa ni reconocimiento en esta organización por hacer un					

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, la cual usted deberá responder, marcando con (X) la respuesta que considere correcta:

Nº	ESCALA
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre



ÍTEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>HABILIDADES</b>						
1	Tiene experiencia en el puesto que ocupa.					
2	Siente que hace bien su trabajo.					
3	Se preocupa por hacer un buen trabajo.					
4	Te sientes orgulloso por los resultados alcanzados.					
5	Logra las actividades propuestas por la gerencia de desarrollo Urbano.					
6	La Municipalidad se preocupa por la capacitación de sus trabajadores.					
7	Tiene problemas con el software que se utiliza en la Municipalidad.					
8	Buscas nuevas formas de mejorar la atención a los Usuarios.					
9	Los usuarios se sienten satisfecho por la ayuda que le brindas.					
10	Las capacitaciones que brinda la Gerencia de Desarrollo Urbano son de mucha importancia para el puesto que ocupa.					
ÍTEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>						
11	Utiliza los recursos dados por la Municipalidad de manera eficiente.					
12	Los recursos que le brinda la Municipalidad están en buenas condiciones.					
13	Usted mejora los procesos de la Gerencia, sin que lo soliciten.					
14	Mejora el protocolo de atención al usuario dado por la Municipalidad.					
15	Es monitoreado constantemente por su jefe.					
16	El proceso de evaluación es justo y objetivo por parte de su monitor.					
17	Usted tiene una buena gestión.					
18	El cambio de gerente afecta en la calidad de su gestión en la gerencia.					
ÍTEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>RENDIMIENTO</b>						
19	Respeta los minutos establecidos por hora de descanso.					
20	Considera que el sistema de la Municipalidad es deficiente.					
21	Retoma en el tiempo establecido, cuando deja en espera al usuario.					
22	Tu jefe te ayuda en casos difíciles que tiene con los usuarios.					
23	Constantemente solicita permiso con constancia médica.					
24	Suele llegar tarde a su trabajo.					
25	Usted suele ausentarse a su centro de trabajo.					

Anexo 2: Matriz de consistencia

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DESARROLLO URBANO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO DE HUARACHIRI, 2017**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL			
¿Qué relación existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Antonio de Huarochirí, 2017?	Determinar la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Antonio de Huarochirí, 2017	Existe relación entre Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Antonio de Huarochirí, 2017	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>
			<b>ESTRUCTURA</b>	Reglas	1,2,3,4,5	<b>ORDINAL</b>
				Políticas	6,7,8,9,10	
				tecnología	11,12,13,14	
			<b>RESPONSABILIDAD</b>	Autonomía	15,16,17,18	
				Puntualidad	19,20,21	
			<b>REMUNERACIÓN</b>	Salario	22,23,24	
				Incentivos	25,26	
			<b>RIESGO Y TOMA DE DECISIONES</b>	Competencias	27,28,29,30	
				Retos	31,32,33,34	
			<b>APOYO</b>	Comunicación	35,36,37,38	
				Trabajo en equipo	39,40,41,42	
			<b>TOLERANCIA AL CONFLICTO</b>	Confianza	43,44,45	
				Conflicto	46,47,48,49,50	
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>
			<b>HABILIDADES</b>	Experiencia	1,2,3,4,5	<b>ORDINAL</b>
				Conocimiento	6,7,8,9,10,	
			<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	Eficiencia	11,12,13,14	
				Evaluación	15,16,17,18	
			<b>RENDIMIENTO</b>	Trabajo a tiempo	19,20,21,22	
				Ausentismo	23,24,25.	

## Anexo 3: Formato de validación de cuestionario



### INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. SUASNAVAR UGARTE, FERNANDO A.  
 1.2. Cargo e institución donde labora DTC - UCV  
 1.3. Especialidad del experto FINANZAS - PROYECTOS  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación \_\_\_\_\_  
 1.5. Autor del instrumento \_\_\_\_\_

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				/	

#### ITEMS DE LA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			
33	/			
34	/			
35	/			
36	/			
37	/			
38	/			
39	/			
40	/			
41	/			
42	/			
43	/			
44	/			
45	/			
46	/			
47	/			
48	/			
49	/			
50	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Confirme.*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho *15* de *08* del 2017

*[Handwritten Signature]*

**70%**

Firma del experto informante

DNI.....*09078477*.....

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**IV. DATOS GENERALES**

- 4.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. SUASNAWAN UGANTE, FERNANDO A.
- 4.2. Cargo e institución donde labora DTC - UCV
- 4.3. Especialidad del experto FINANZAS - PROYECTOS
- 4.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación \_\_\_\_\_
- 4.5. Autor del instrumento \_\_\_\_\_

**V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados a la Desempeño laboral.				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				/	

**ITEMS DE LA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			



13	/				
14	/				
15	/				
16	/				
17	/				
18	/				
19	/				
20	/				
21	/				
22	/				
23	/				
24	/				
25	/				

**VI. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Confirme.*

**VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

70%

San Juan de Lurigancho <sup>15</sup> de <sup>08</sup> del 2017

  
Firma del experto informante  
DNI: 09078427



**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Yuri Martinez Alanoca
- 1.2. Cargo e institución donde labora Metodologo
- 1.3. Especialidad del experto metodologo
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación \_\_\_\_\_
- 1.5. Autor del instrumento \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional					
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación					
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					

**ITEMS DE LA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				



14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				

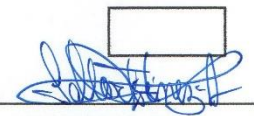
**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
.....

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho de del 2017



Firma del experto informante  
DNI. 06076364.....



**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**IV. DATOS GENERALES**

- 4.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. \_\_\_\_\_
- 4.2. Cargo e institución donde labora \_\_\_\_\_
- 4.3. Especialidad del experto \_\_\_\_\_
- 4.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación \_\_\_\_\_
- 4.5. Autor del instrumento \_\_\_\_\_

**V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados a la Desempeño laboral.					
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación					
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					

**ITEMS DE LA VARIABLE**

ITEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				



13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

**VI. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
.....  
.....

**VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho de del 2017

Firma del experto informante  
DNI... 060743641...

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Flores Bolivar Luis Alberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora DIC UCV
- 1.3. Especialidad del experto Gestión Pública
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación \_\_\_\_\_
- 1.5. Autor del instrumento \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				80%	

**ITEMS DE LA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

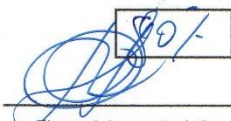
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho 27 de oct del 2017

  
Firma del experto informante  
DNI... 10352413 .....



**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**IV. DATOS GENERALES**

- 4.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Flores Bolivia Luis Alberto
- 4.2. Cargo e institución donde labora D+C UCV
- 4.3. Especialidad del experto Gestión Pública
- 4.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación \_\_\_\_\_
- 4.5. Autor del instrumento \_\_\_\_\_

**V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados a la Desempeño laboral.				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				/	

**ITEMS DE LA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			



13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

**VI. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
.....  
.....

**VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

80%

San Juan de Lurigancho *27* de *oct* del 2017

Firma del experto informante

DNI.....*10352913*.....



**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. SALAS QUINTOS, OSCAR
- 1.2. Cargo e institución donde labora UCV
- 1.3. Especialidad del experto METODOLOGO
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación \_\_\_\_\_
- 1.5. Autor del instrumento \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional					
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación					
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					

**ITEMS DE LA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				



14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
*El instrument es aplicable*  
 .....

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho *28* de *10* del 2017

*75*

*[Signature]*  
 Firma del experto informante  
 DNI...*10820782*.....

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**IV. DATOS GENERALES**

- 4.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. SALAS QUINTO, OSCAR
- 4.2. Cargo e institución donde labora UCV
- 4.3. Especialidad del experto METODOLOGO
- 4.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación \_\_\_\_\_
- 4.5. Autor del instrumento \_\_\_\_\_

**V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados a la Desempeño laboral.					
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación					
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					

**ITEMS DE LA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

**VI. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

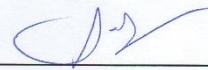
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
*El instrumento es aplicable*  
 .....

**VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

75

San Juan de Lurigancho *28* de *10* del 2017



Firma del experto informante  
 DNI... *10850752* .....

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Rodrigo Lorena
- 1.2. Cargo e institución donde labora DTC-UCV
- 1.3. Especialidad del experto Economía - Finanzas
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación \_\_\_\_\_
- 1.5. Autor del instrumento \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				75%	

**ITEMS DE LA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	//			
3	//			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			
33	/			
34	/			
35	/			
36	/			
37	/			
38	/			
39	/			
40	/			
41	/			
42	/			
43	/			
44	/			
45	/			
46	/			
47	/			
48	/			
49	/			
50	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
.....

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho 31 de oct del 2017

  
Firma del experto informante  
DNI.....10667271.....

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**IV. DATOS GENERALES**

- 4.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Rafael Eduardo Sereca
- 4.2. Cargo e institución donde labora DTC-UCV
- 4.3. Especialidad del experto Economía - Finanzas
- 4.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación \_\_\_\_\_
- 4.5. Autor del instrumento \_\_\_\_\_

**V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados a la Desempeño laboral.				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				75%	

**ITEMS DE LA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

**VI. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

.....

**VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

75%

San Juan de Lurigancho 31 de oct del 2017

  
 Firma del experto informante  
 DNI...../0667271.....

Anexo 4: Tabla confiabilidad de la variable clima organizacional

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	
V1011	166.46	161.029	.609	.784	
V1011.2	166.63	164.841	.699	.777	
V1011.3	166.72	166.223	.699	.767	
V10114	166.72	179.794	.321	.793	
V10116	166.39	166.267	.294	.792	
V10118	166.49	168.200	.483	.784	
V10117	166.39	169.000	.231	.781	
V10118	166.39	172.246	.226	.794	
V10119	166.36	164.960	.602	.786	
V10119B	166.16	163.649	.602	.789	
V101111	166.79	162.149	.221	.793	
V101112	166.44	162.994	.214	.786	
V101113	166.11	162.766	.422	.786	
V101114	166.21	164.100	.678	.786	
V1021	166.71	167.602	.290	.793	
V1022	166.14	168.246	.204	.794	
V1023	166.36	166.460	.261	.793	
V1024	166.79	167.602	.227	.793	
V1026	166.60	164.200	.404	.783	
V1028	166.39	161.999	.467	.786	
V1027	166.32	164.094	.424	.789	
V1029	166.61	162.842	.422	.787	
V1031	166.21	179.799	.167	.787	
V1032	166.21	179.299	-.147	.817	
V1031.3	166.83	173.174	-.113	.809	
V1031.4	166.79	171.816	.122	.793	
V1035	166.94	176.609	-.229	.801	
V1038	166.28	162.174	.466	.789	
V1041	166.86	172.040	-.122	.796	
V1042	166.93	172.279	.267	.800	
V1043	166.32	171.732	.142	.797	
V1044	166.65	179.028	-.267	.809	
V1045	166.60	177.260	-.199	.805	
V1046	166.31	174.011	.262	.799	
V1047	166.32	161.274	.628	.794	
V1048	166.19	167.864	.270	.793	
V1049	166.32	172.224	.222	.807	
V10419	166.63	167.469	.246	.791	
V10411	166.75	179.279	.264	.794	
V10412	166.33	174.264	-.229	.804	

Tabla confiabilidad de la variable Desempleo Laboral

Estadístico de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala del elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2011.1	116.11	164.124	.378	.861
V20112	116.14	162.792	.416	.860
V20113	116.48	160.463	.638	.858
V20114	115.99	162.537	.447	.860
V20115	116.55	156.124	.532	.857
V20116	116.56	157.975	.480	.858
V2021	117.67	162.574	.392	.861
V2022	116.38	168.132	.179	.863
V2023	116.63	166.659	.148	.863
V2024	116.54	159.189	.549	.857
V2025	116.34	162.267	.396	.861
V2026	116.17	159.277	.514	.858
V2031	116.74	154.342	.596	.856
V2032	116.58	156.267	.624	.855
V2033	116.25	154.469	.632	.853
V2034	116.45	159.597	.595	.858
V2035	117.97	171.315	-.018	.874
V2036	116.63	162.473	.517	.859
V2041	116.61	169.397	.219	.865
V2042	116.59	162.517	.394	.861
V2043	116.67	159.614	.599	.858
V2044	116.77	163.842	.279	.864
V2045	116.59	170.729	.042	.868
V2046	116.69	164.115	.277	.864
V2051	116.48	161.326	.360	.862
V2052	116.78	156.341	.665	.854
V2053	116.72	159.488	.660	.854
V2054	117.72	163.446	.182	.879
V2055	116.11	162.860	.452	.860
V2056	115.98	167.747	.268	.863





	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
1	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>																											
2																												
3																												
4																												
5																												
6																												
7																												
8																												
9																												
10																												
11																												
12																												
13																												
14																												
15																												
16																												
17																												
18																												
19																												
20																												
21																												
22																												
23																												
24																												
25																												
26																												
27																												
28																												
29																												
30																												
31																												
32																												
33																												

Anexo 6: Autorización de la entidad



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO  
PROV. HUAROCHIRI - DPTO. LIMA

**AUTORIZACIÓN**

**EL QUE SUSCRIBE EN REPRESENTACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE SAN ANTONIO DE HUAROCHIRI**

Certifica:

Que la Srta. **SUSAN SAN JUANITA VELITA CERCEDO**, identificación con el DNI. N° 71920094, la municipalidad autoriza a la señorita que realiza su Proyecto de investigación.

Se expide el presente certificado, para los fines de estimo conveniente.

Lima, 01 de diciembre del 2017.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO  
PROV. HUAROCHIRI - DPTO. LIMA



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE SAN ANTONIO  
ARO. EDGAR G. ULLOA LLACZA  
Gerente de Desarrollo Urbano

Ovalo Central Mz. N-1 Lt. 16, Jicamarca Anexo 8 - Telf. 717-4790 Fax: 717-4793  
[www.munisanantoniohri.gob.pe](http://www.munisanantoniohri.gob.pe)