



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El clima organizacional y el desempeño laboral de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago, Cusco,
año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Loayza Santos, Lucy Marizela (ORCID: [0000-0002-1709-1725](https://orcid.org/0000-0002-1709-1725))

ASESOR:

Dr. Segundo Waldemar Rios Rios (ORCID: [0000-0003-1202-5523](https://orcid.org/0000-0003-1202-5523))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios todo poderoso, por llenar de bendiciones mi camino y llenar mi vida de color, gracias por enseñarme el camino para ser mejor.

A Lucy, mi bella madre, porque solo tú representas la base de mis triunfos, por todo tu esfuerzo y sacrificio, gracias a tu ejemplo sé que no existe obstáculo para llegar a donde quiero.

A mis hermanos Roberto, Zuely, Fabiola, Eduardo y David, que siempre están conmigo, por su apoyo y contribución,

En memoria de mis dos angelitos Manuel Santos Bárcena y María Concepción Tejada Cárdenas, que desde el cielo guían mi camino, que con sus grandes consejos hoy estoy aquí.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mis padres, hermanos y Victor Armando, Por acompañarme en todo momento y permitirme cumplir con éxito cada uno de mis metas.

Expreso mi más profundo agradecimiento y reconocimiento a la Universidad Cesar Vallejo, especialmente al Dr. Segundo Waldemar Rios Rios, por su esfuerzo y dedicación, quien con su experiencia y dedicación como asesor, por su apoyo constante para la culminación del presente trabajo.

Agradezco a mi gran amiga Yeshica Carrión Pacheco, y todos los demás amigos que me apoyo en realizar el presente trabajo

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico.....	4
III. Metodología.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. Resultados.....	17
V. Discusión	25
VI. Conclusiones.....	29
VII. Recomendaciones.....	30
Referencias	32
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Clima organizacional en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021</i>	17
Tabla 2 <i>Dimensiones del Clima organizacional en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021</i>	18
Tabla 3 <i>Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021</i>	19
Tabla 4 <i>Dimensiones del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021</i>	20
Tabla 5 <i>El clima organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Santiago- -Cusco, 2021</i>	21
Tabla 6 <i>El dialogo y su relación con desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021</i>	22
Tabla 7 <i>El liderazgo y su relación con desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021</i>	22
Tabla 8 <i>La motivación y su relación con desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021</i>	23
Tabla 9 <i>La toma de decisión y su relación con desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021</i>	24

Índice de figuras

Figura 1. <i>El Clima organizacional en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021</i>	17
Figura 2. <i>Dimensiones del Clima organizacional en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021</i>	18
Figura 3. <i>El desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021</i>	19
Figura 4. <i>Dimensiones del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021</i>	20

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo general Determinar de qué manera el clima organización se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021, para la contratación de la investigación se formuló la hipótesis general El clima organización se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021. La investigación fue básica, correlacional, de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, deductivo con un corte transversal, la muestra de estudio fue de 219 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta. Según los resultados se concluye que el valor de correlación de Spearman es $Rho = 0.602$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y un grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, municipalidad

Abstract

The general objective of this work is to determine how the organizational climate is related to the work performance of the workers of the district municipality of Santiago, Cusco, year 2021, for the contrast of the research the general hypothesis was formulated The organizational climate is directly relates to the work performance of the workers of the district municipality of Santiago, Cusco, year 2021. The research was basic, correlational, non-experimental design, with a quantitative approach, descriptive type, deductive with a cross section, the sample of study was of 219 workers to whom a survey was applied. According to the results, it is concluded that the Spearman correlation value is $Rho = 0.602$ (exhibiting a moderate positive relationship) and a degree of significance of less than 1% ($p < 0.01$), which means that the organizational climate is related in a direct and highly significant with job performance.

Keywords: organizational climate, job performance, municipality

I. Introducción

Dentro del ámbito internacional, el clima organizacional hace referencia a conglomerado de personas en mención a las prácticas, estructura, política, sistemas y procesos que se dan dentro de una institución, y su evidente reacción frente a esa percepción. Group hace referencia al compromiso como el resultado logrado por medio de la estimulación del entusiasmo de los trabajadores en su labor, se tiene como finalidad alcanzar el éxito total (Victoria, 2021). Dentro del ámbito nacional, las investigaciones evidencian que las instituciones con un adecuado clima laboral son más rentables, innovadoras y productivas, esto debido a que los individuos que gustan por lo que realizan tienen mayor disposición en dar todo su esfuerzo, trayendo consecuencias positivas en la empresa. El cambio es otro resultado básico, que se genera dentro de un área colaborativa que incluye un clima laboral óptimo (Bock, 2021).

El estudio realizado tiene como problemática principal evidenciar como el clima organizacional es relacionado con el desempeño laboral de los empleados públicos de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021, según lo observado se evidenciaron un conjunto de deficiencias que tienen un pacto negativo hacia el rendimiento de los trabajadores, en primera instancia se identifica que el dialogo entre el personal no se realiza de manera fluida generando descoordinación en las diligencias establecidas por los responsables de áreas, por otro lado se muestra un liderazgo reducido por parte de los responsables, esto produce un nivel de influencia bajo sobre los trabajadores los cuales no llegan a cubrir con lo requerido.

Asimismo se observa, la motivación de los colaboradores no presente un nivel adecuado necesario para poder cubrir con las necesidades de la municipalidad, perjudica en el logro de metas establecidas generado por el retraso y descoordinación, por ultimo las toma de decisiones de los colaboradores son mínimas, esto se debe a que cada trabajador no dispone de una adecuado compromiso con sus diligencias, a esto se suma un bajo apoyo por los demás compañeros de trabajo para cumplir con sus objetivos institucionales.

Para mejorar la situación actual dentro de la municipalidad es necesario realizar un análisis y diagnóstico situacional en función al ambiente organizacional de la entidad pública con la finalidad encontrar las deficiencias las cuales comúnmente se generan a diario, esto para poder generar y formular sugerencias que contribuyan a optimizar el desempeño laboral en los empleados públicos, para ello se requiere un conjunto de charlas y talleres informativos sobre motivación, comunicación y sobre las toma de decisiones con el fin de optimizar el compromiso de los trabajadores en general.

El presente trabajo de investigación considera cuatro aspectos importantes, primero el estudio será conveniente porque la información recolectada servirá para mejorar el clima organizacional, esto contribuirá a generar beneficios hacia la municipalidad y principalmente hacia los colaboradores mejorando su desempeño laboral; segundo el estudio tiene una implicancia practica porque se pretende realizar un examen sobre la situación existente en función al clima organizacional para luego formular sugerencias que tengan un impacto positivo en el desempeño en el trabajo de los empleados; tercero el estudio tiene un valor teórico porque se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica sobre las variables de estudio con la finalidad de comprender de manera amplia la problemática de escrita, dicha información servirá para futuros trabajo de investigación; cuarto presente una utilidad metodológica porque utiliza técnicas y métodos científicos existentes.

Para el desarrollo de la presente indagación se formularon las preguntas de investigación, pregunta general: ¿de qué manera el clima organización se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021? Y como preguntas específicas: ¿de qué manera el dialogo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021?, ¿de qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021?, ¿de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021?, ¿de qué manera la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021?.

Asimismo para poder responder a las preguntas se formulan lo siguientes objetivos de investigación, objetivo general: Determinar de qué manera el clima organización se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021, y como objetivos específicos: determinar de qué manera el dialogo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021, determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021, determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021, determinar de qué manera la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.

Para la contratación de las hipótesis de estudio se presentan las siguientes hipótesis, hipótesis general: El clima organización se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021 y como hipótesis específicas: El dialogo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021, El liderazgo se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021, La motivación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021, La toma de decisiones se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.

II. Marco Teórico

Para la ejecución del estudio se realizó una revisión sobre trabajos previos enfocado en tema de investigación, para posteriormente recopilar información sobre las teorías de las variables de investigación:

(Grimaldos, 2018) en su estudio de posgrado (artículo científico) “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa RESTCAFE S.A.S” que tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores operativos, uso el método cuantitativo, de tipo sustantiva, el diseño correlacional, método fue descriptivo, se usó una encuesta para la recaudación de los datos por medio de respuestas de los clientes de la empresa. Concluyendo que la primera variable el clima laboral presenta una correlación de manera directa con el desempeño de usuarios del Mercado de Valores situada en Miraflores, se manifiesta que dentro de la investigación existe una correlación de forma positiva evidenciado con un 0,668, es así, que se tiene un enfoque positivo en los usuarios.

(Santamaría, 2020) en su estudio de posgrado (artículo científico) “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.” tuvo como como finalidad determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa. La investigación estuvo determinada como mixta cuantitativa- cualitativo, se manejó un diseño no experimental, correlacional, transeccional y un alcance explicativo. Se utilizó un cuestionario que paso por un proceso de validez y confiabilidad que estuvo constituido por 32 interrogantes con una escala de Likert. Aquellos resultados inferenciales como estadísticos descriptivos manifestaron y explicaron de qué manera el clima organizacional presentan una incidencia sobre el desempeño de trabajo de la empresa asimismo sus dimensiones.

(Gallegos, 2018) en su estudio de posgrado (artículo científico) “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016” tuvo como finalidad conocer el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los

colaboradores del Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa. Fue un estudio cuantitativo, diseño correlacional descriptivo. Se usó un cuestionario que fue aplicado a los empleados públicos con una Escala de Likert y EDCO. Concluyendo que, efectivamente presenta una correlación de forma directa de clima organizacional sobre el desempeño de los empleados con valor al $P =$ valor de significancia inferior al 0.05 (5%).

(Ccallo, 2018) en su estudio de posgrado (artículo científico) “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao llave - 2017 – 2018” tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. Mediante un método de hipotético y deductivo, cuantitativo. Tuvo un muestreo de 92 empleados a ellos fue aplicado el cuestionario facilitando la obtención de información. Se concluyó que el 60.9% de los empleados mencionan que el clima organizacional es genérico en las actividades, con un desempeño eficaz dentro de la Municipalidad. El valor de Pearson manifiesta una incidencia del clima organizacional sobre el desempeño de los empleados, teniendo como componente de relación de 0.893** indicando una relación positiva y con significancia.

(Chuctaya, 2019) en su estudio de posgrado (artículo científico) “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pallpata Cusco” el propósito fue establecer la relación entre la comunicación del personal y el desempeño laboral en los empleados administrativos de La municipalidad distrital de Pallpata Cusco. Fue aplicado una metodología cuantitativa, de tipo básico, método descriptivo y de diseño correlacional, se usó encuesta que sirvió a la recolección de información, según los datos estadísticos del “Rho de Pearson” tuvo un uso comprobatorio de hipótesis de estudio. Las finalidades evidencian una incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad, teniendo un valor de coeficiente de Pearson de 0.611, 0.569, 0.593, notándose en toda una relación positiva.

(Delgado, 2019) en su estudio de posgrado (artículo científico) “Clima organizacional en el personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco -

sede Cusco, 2019” tuvo como objetivo general describir el clima organizacional en el personal administrativo de la universidad del Cusco-sede Cusco, 2019, con sus cinco dimensiones: Liderazgo, motivación, toma de decisiones, estructura organizacional y relaciones interpersonales. Tipo básico, enfoque de manera cuantitativa, diseño no experimental transversal de alcance descriptivo. La muestra fue de 247 administrativos, se le aplicó una encuesta. Los resultados indican que, el 65,2% manifiestan que el clima organizacional es de forma regular, el liderazgo un 47,7%, la motivación en un 67.6%, la toma de decisiones el 47% es buena, la estructura organizacional con un 50.6% es regular, las relaciones interpersonales el 40.1% es regular.

Con base en la variable Clima Organizacional se halla la teoría de (Likert, 1968) donde se establece que el comportamiento que se perciben en los empleados depende básicamente de la conducta que evidencien los administrativos y las medidas organizacionales que reciben ellos mismos, quiere decir, se mostrara una relación según el nivel de percepción del clima organizacional, encontrándose: posicionamiento jerárquico que la persona percibe dentro de la empresa y el sueldo que también percibe, la tecnología como estructura del sistema organizacional, parámetros relacionados al ambiente y la percepción de colaboradores y jefes sobre el clima organizacional.

De acuerdo a Likert se planteó una suposición para el examen y diagnóstico de un sistema organizacional, que consiste en el conjunto de variables de maneras causales, intermedias y las finales parte de dimensiones y los tipos de clima dentro de la empresa. Es así, que el clima laboral fue determinado como el ambiente donde se ejecutan todas las labores. Incide sobre la satisfacción así como en productividad. Este tiene una relación con el conocimiento que maneje el directivo, maneras de trabajo, comportamiento del individuo, y su nivel de incidencia con el desempeño de la institución. (Arroyo, 2012).

La importancia vital del enfoque se basa en la conducta del empleado, que no hace referencia al producto de las diligencias de la organización, más bien, sobre las percepciones que tiene de dichos elementos. Dichos puntos de vista son una dependencia de las diligencias, interactividades, entre varias prácticas que cada persona presente en la entidad, asimismo se evidencian las particularidades del

clima organizacional los cuales se relacionan con el ambiente laboral donde se desempeñan. Estas mantienen una permanencia, a pesar de los cambios que se dan de acuerdo a las situaciones coyunturales. Se genera un impacto fuerte sobre las actitudes de los componentes de la empresa. Afectando al nivel de compromiso y su identificación de cada persona en la empresa. (Arroyo, 2012).

Según lo observado el clima organizacional permite saber sobre la percepción y emociones que presentan los individuos y sobre la incidencia que presentan los varios elementos organizacionales en actividades cotidianas y, consiguientemente sobre el rendimiento. Es por ello que se evidencia como un instrumento que tiene como finalidad de medir el temperamento de la empresa u organización, dicha información que se logra obtener es un pilar que logra determinar el diagnóstico y proponer un tratamiento, quiere decir, proponer acciones enfocadas a los requisitos reales de los trabajadores para generar un contexto adecuado con el propósito de crecimiento y desarrollo ya sea en los individuos que actualmente se dispone en la organización, así como en las personas que puedan incorporarse a futuro, generando el crecimiento de una determinada empresa. Para lograr un análisis en el clima organizacional se debe de disponer de varias herramientas como la administración de encuestas (es recomendable mantener una privacidad para la recolección de información de manera honesta), así como entrevistas y un conjunto de dinamismos en el grupo ha de colaboradores, con la finalidad de obtener una percepción real presentes en los trabajadores sobre la organización. (Arroyo, 2012).

Estos son influidos por distintas variables organizadas (políticas, planes de gestión y estilos de dirección, etc.), para una adecuada importancia menciona (Brunet, 2004), el clima organizacional se concibe como un grupo de: dogmas, de valores, de cualidades que se transforman en clima, entonces, se presenta la vitalidad para aplicar un examen en la organización y sobre sus percepciones que el colaborador tiene del centro laboral para el cual trabaja. (Minsa, 2008). Las dimensiones son dialogo: están se basan en medios para la comunicación donde se generan dentro de una empresa, refiriéndose a la disposición que disponen los trabajadores para lograr ser escuchados según los puntos de vista en la dirección;

liderazgo: grado de incidencia que tienen ciertos individuos como los jefes, en accionar de otros para obtener resultados.

Aquellos patrones no son establecidos, puesto que dependen de diferentes condiciones que se encuentran dentro del medio social, se consideran: valores, normas, Motivación: Se manifiestan las situaciones que guían a los colaboradores a los trabajadores de manera adecuada dentro de la institución o Grupo de actitudes y reacciones naturales propias de un individuo, que se realizan cuando existen de por medio estímulos específicos del medio que se hacen presentes; Toma de decisiones: hace referencia a un determinado proceso que tiene como finalidad de realizar una elección entre varias opciones o modos posibles de resolver varias situaciones o problemas en la vida según a diversos contextos como empresarial, en lo laboral, en otra palabras la toma de decisiones consiste, generalmente, en escoger una opción entre varias, con la finalidad de solucionar un determinado problema presente o posible (Chiavenato, 2012).

Con respecto a la variable Desempeño Laboral en la teoría de ISO en el (2009) Dentro de la coyuntura actual en su mayoría las instituciones tanto públicas y privadas logran destacarse por el eficiente desempeño en el campo laboral que incluye que el empleado pueda lograr ascender en las organizaciones, para poder llegar a alcanzar el objetivo que refiere el ISO 2009, se menciona que el Desempeño Laboral antiguamente se equiparaba al concepto de ejecución, por tanto refiere a la serie de comportamientos que logran generar un producto o servicio que satisfaga la responsabilidad de la organización en pleno. El primordial predictor del desarrollo de actividad es la capacidad cognitiva estructurada según a los saberes del lugar de trabajo, las habilidades, hacen referencia a maneras normalizadas para solucionar algún problema, y las costumbres, se entienden como respuestas características.

(Bitel, 2000) definió que: El desempeño se influencia en gran parte por los puntos de vista del empleado sobre su labor, sus actitudes hacia las metas y su aspiración por la conformidad. Es por ello que, el desempeño de trabajo está ligado o es dependiente de destrezas y saberes que contribuyen a las operaciones del colaborador, de mane a fortalecer las metas de la entidad (p. 35). Los rasgos del desempeño laboral se enfocan a los saberes, destrezas y habilidades que se busca

que un individuo lo aplique y lo demuestre al realizar su labor como la adaptación, hace referencia a la capacidad de dar a conocer sus ideas de manera eficaz grupal o individual.

La evaluación del desempeño de los colaboradores hace referencia a un elemento esencial para la organización y la empresa, debido a que contribuye en la implementación de nuevas estrategias así como la afinación de la eficiencia. Dicho proceso comprende la misión, la visión, la cultura en la organización y varias capacidades laborales en cada cargo que se le imponga, el propósito es la mejora del desarrollo completo de los colaboradores mediante planes de operación en conjunto con el jefe, a fin de afinar el perfil laboral y orientar su desarrollo dentro de la organización. A causa de ello, un progreso seguro en la valoración consiente el análisis del rendimiento de cada individuo, con la finalidad de establecer cada objetivo estratégico así como organizar las diligencias de cada colaborador. Asimismo, identificar las fortalezas y las debilidades con el objetivo de proponer programas para la capacitación y así crear medidas donde estén ligados el desempeño y el resultado de los colaboradores. (Bohórquez & Vásquez, 2002).

Las habilidades de establecer la terminología y el lenguaje en mención de las necesidades de quien recibe los mensajes, distribución y niveles de comunicación, hace mención a la intención de incidir relativamente en los fenómenos para conseguir las metas, la capacidad de producir escenarios en vez de ser aceptadas, según a las medidas tomadas para conseguir fines mejores de lo planeado y el desarrollo de habilidades, hace mención a la habilidad de evidenciar los talentos y las competencias en los participantes del grupo, proponiendo acciones efectivas relacionado con los puestos y responsabilidades futuras. (Bohórquez & Vásquez, 2002).

Por idoneidad demostrada hace referencia al principio en el cual se rige la dirección para determinar el ingreso de colaboradores a un puesto laboral, la permanencia y su posterior promoción, de la misma manera sobre su inscripción a los cursos para su capacitación y constante desarrollo. Abarca un análisis completo sobre los requerimientos generales que impliquen una realización sobre el trabajo mediante una adecuada eficiencia, alta calidad y mayor productividad. Cada experiencia y conocimiento que se demuestran en cada resultado concreto

conseguidos en su labor. El cumplimiento de normativas sobre la conducta y sobre la disciplina establecida asimismo las delimitadas en los puestos laborales y con características de los colaboradores que requieran en el desempeño laboral de cada ocupación o cargo. También la demostración de capacidades en función a las capacitaciones obtenidas dentro del desempeño de puestos escogidos. Por último, es necesario la calificación formal mediante de certificados académicos o títulos, según a los requerimientos establecidos para el puesto. (Bohórquez & Vásquez, 2002).

Son parte del conocimiento aquellas dimensiones (Wong, 2015), que establecen el conocimiento de un conjunto de simbologías neutras acumuladas por medio de la experiencia o la asimilación de conocimientos o mediante la observación (p.77); Habilidades: es la aptitud innata, habilidad, aptitud o talento que adquiere un individuo con la finalidad de terminar de manera exitosa, alguna actividad, labor o función (Chiavenato, 2012). Una habilidad excepcional es la capacidad, destreza, el talento, la capacidad donde evidencian las personas para emitir sus habilidades: Productividad, según lo referido por (D'Alessio, 2012) se comprende como el grado de incidencia en la fabricación conseguida mediante un determinado sistema para la producción de servicios o bienes y los insumos establecidos para ser conseguirla, quiere indicar, la utilización óptima de bienes (capital, trabajo, información, materiales, tierra) son una producción adecuada de servicios y bienes.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Básica

De acuerdo a Hernández Sampieri (2014) establece que el estudio básico hace referencia a la búsqueda de conocimiento o información sobre la realidad o un determinado fenómeno en la naturaleza con la finalidad de ayudar a la sociedad a incrementar sus conocimientos para lograr responder a interrogantes y los mismos puedan aplicarse en investigaciones futuras.

El estudio es correlacional tiene como finalidad examinar la correlación que se encuentre entre dos o más concepciones, variables, categorías. Las investigaciones cuantitativas correlacionales establecen una medición entre las variables, quiere decir, logran medir cada variable que tenga un nivel de relación para después analizar la correlación. Estas relaciones se manifiestan según la hipótesis donde se realizan pruebas. (Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio, 2014).

Diseño de investigación: no experimental

El estudio tiene diseño no experimental, debido a que no se alteraron las variables, la información será recaudada en un tiempo establecido. Dicho estudio no experimental manifiesta: que son investigaciones que se hacen sin alterar la realidad de las variables y solo son observados en su ambiente natural para después analizarlos. (Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio, 2014).

Enfoque de investigación: cuantitativo

El estudio dispone de un enfoque cuantitativo, de acuerdo a que se hizo uso de medios estadísticos para la recaudación de datos, se refiere que el enfoque cuantitativo toma en cuenta el uso estadístico con el fin emitir los resultados según a la medición y pruebas estadísticas. (Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio, 2014).

Tipo de investigación: descriptiva

Según Hernández Sampieri (2014) indica que el tipo de estudio descriptivo tiene como propósito puntualizar características de una determinada población de estudio, es decir se enfoca en describir la naturaleza de los fenómenos que se vayan a suscitar en su entorno.

Método de investigación: deductivo

Por método deductivo se entiende como una estrategia que tienen como finalidad realizar un razonamiento sobre los datos recabados para posteriormente deducir un conjunto de conclusiones de manera lógica a partir de principios o premisas, dicho proceso se enfoca en analizar de lo general a lo específico. (Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio, 2014).

Corte: trasversal

El presente estudio presenta un corte trasversal porque dispone de un marco temporal definido, es decir que la investigación se desarrolló en un solo periodo y la población está delimitada, asimismo los datos fueron recolectados en un solo tiempo. (Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: El clima organizacional: se determinó como el área donde la persona desarrolla las actividades diarias. Influye en la satisfacción y la productividad. Tiene un nivel de relación con el conocimiento que tiene el directivo, sus comportamientos, su manera de laborar y su correlación con el desempeño de la empresa. (Arroyo, 2012).

Definición operacional: Según el autor indica que el clima organizacional hace referencia un ambiente laboral idóneo para poder cumplir actividades específicas de manera cotidiana, en el cual se ve indispensable disponer de una dialogo continuo, un liderazgo, motivación y su respectiva toma de decisiones para poder generar satisfacción laboral por parte de los colaboradores.

Variable dependiente: Desempeño laboral: Bitel (2000) definió que: El desempeño se influencia en gran parte por los puntos de vista del empleado sobre su labor, sus actitudes hacia las metas y su aspiración por la conformidad. Es por ello que, el desempeño está relacionado o vinculado con las destrezas y saberes que contribuyen a las operaciones del colaborador, de manera a fortalecer las metas de la empresa (p. 35).

Definición operacional: Según el autor define el desempeño laboral como una relación o vínculo que existe entre destrezas, habilidades conocimiento y productividad, estos aspectos contribuyen a optimizar el desempeño de trabajo de los empleados, de tal manera consolidar las metas de la entidad.

Indicadores: Los indicadores para medir las variables son: Nivel de calidad de diálogo, calidad en la comunicación, intercambio de ideas, nivel de liderazgo, nivel de influencia, cumplimiento de objetivos, nivel de motivación, actitudes, logro de metas, Capacidad de resolver problemas, Capacidad de análisis, Elección de alternativas de solución.

Escala de medición: Dentro de la escala para lograr medir las variables de estudio se toma en cuenta una escala de Likert con 5 alternativas (5. Muy de acuerdo, 4. De acuerdo, 3. Ni de acuerdo/ni en desacuerdo, 2. En desacuerdo y 1. Muy en desacuerdo).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de la investigación estuvo conformada por 508 trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.

Criterios de inclusión

- Trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago
- Trabajadores que acepten participar en la encuesta

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no trabajan en la municipalidad distrital de Santiago
- Trabajadores que no aceptan participar en la encuesta

Muestra

La muestra de estudio está conformada por 219 trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021

Muestreo

Se determinó realizar la muestra estadística poblacional a los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021. La muestra estadística de la investigación se halló utilizando fórmula de la varianza poblacional:

$$n = \frac{(N * Z^2)p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = 219$$

Dónde:

N = tamaño Poblacional (508)

Z = nivel de confiabilidad al 1.96%

p = 0.5 probabilidad de éxito

q = 0.5 probabilidad de fracaso

d = nivel de error (para la investigación se usó un 5%).

n = Tamaño de la población

Unidad de análisis: La unidad de análisis fueron los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Para el desarrollo del estudio se usó la técnica denominada encuesta. Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006) menciona que esta técnica es precisa para la recolección de datos grandes, así como muestras en un solo periodo, es por ello que la encuesta busca la precisión en la recolecta de los datos, este proceso se ejecutó de manera estructurada siguiendo un conjunto de etapas donde se requiere la colaboración de la unidad estudiada.

Instrumentos de recolección de datos

El Instrumento utilizado en el estudio fue el Cuestionario. Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006), lo define como un conjunto de elementos enfocados en responder las interrogantes de las variables de estudio formuladas como preguntas que pueden ser politómicas coherentes, organizadas, para la aplicación dentro del estudio, esta herramienta presentará una escala de medición, para el presente instrumento se utilizará la escala de Likert.

Validación y confiabilidad

Validación: La validación del instrumento se dio según al juicio de expertos, el cual se refiere a un proceso sistemático donde se solicitará la participación de profesionales afines a la metodología, este proceso se realizará con la finalidad de verificar la fiabilidad, calidad y validez del instrumento para que el investigador logre recolectar datos puntuales y logren ser procesados sin mayor dificultad (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006).

Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento hace referencia a un instrumento de medición mediante fórmulas estadísticas los cuales generan coeficientes de confiabilidad que pueden oscilar entre un rango que va de 0 (expresa confiabilidad nula) y 1 (expresa máxima confiabilidad) es decir mientras el coeficiente se aproxime a la unidad tendrá el instrumento para la recolecta de los datos mayor confiabilidad, el valor de confiabilidad se conoce como Alfa de Cronbach para hallar dicho valor se utilizarán las herramientas estadísticas como el SPSS y Excel, en el cual servirá para determinar si el instrumento da resultados estables y coherentes con el estudio realizado (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006).

3.5. Procedimientos

Para realizar la obtención de los datos fue realizado de manera estructurada, en primera instancia se realizó una solicitud de participación a los diferentes empleados de la Municipalidad de Santiago, se redactó y se realizó él envió de una carta a cada gerente, en la cual se manifiesta la intención de estudio explicando a detalle el objetivo de la investigación. Con la aceptación de los gerentes en participar en la encuesta, se revisó la disponibilidad de tiempo de

los trabajadores, indicando antes a cada persona la finalidad de estudio y la importancia de responder de manera verídica.

3.6. Método de análisis de datos

Para el estudio se trabajó con el procesamiento de datos, con un método de estadística inferencial. Borrego (2008) afirma, “es también conocida como inductiva, plantea y soluciona un problema, estableciendo suposiciones y conclusiones generales sobre la población de estudio según a los resultados logrados de una determinada muestra” (p.4). Para ello se utilizará el software estadístico como el SPSS, los mismos que permitieran, analizar, evaluar las respuestas y determinar los porcentajes que nos permitieran dar respuesta al problema y validar la hipótesis, esto mediante una recopilación de datos obtenidos por las encuestas en la presente investigación.

3.7. Aspectos éticos

Durante toda la ejecución del estudio se tuvo que manejar de manera ética, esta incluye confidencialidad, tomar en cuenta los principios éticos establecidos por la OMS, ya que esta vela por la confidencialidad y seguridad de dichos principios:

El compromiso profesional: este busca resguardar y demostrar en todo momento el grado elevado de profesionalidad y fidelidad hacia la organización, ver sus leyes, reglas, objetivos para no tener problemas con las personas colaborativas de dicha investigación.

Principio de integridad: Tener una actitud a la altura de los conocimientos éticos establecidos, evidenciado siempre la buena fe como la honestidad y el grado de Empatía Con Los Colaboradores (Encuestados).

IV. Resultados

4.1 Descripción de resultados

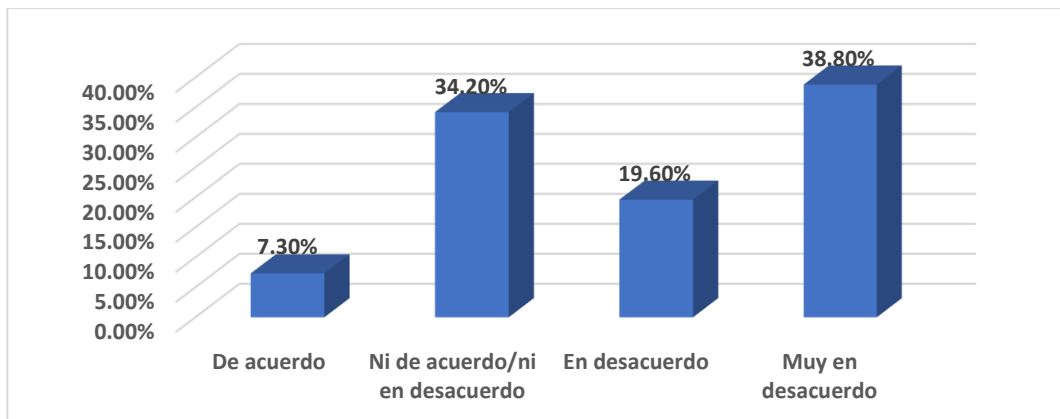
Tabla 1

Clima organizacional en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	16	7,3%	7,3%	7,3%
Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	75	34,2%	34,2%	41,6%
En desacuerdo	43	19,6%	19,6%	61,2%
Muy en desacuerdo	85	38,8%	38,8%	100,0
Total	219	100,0	100,0	

Nota: aplicación del cuestionario de Clima organizacional en la municipalidad de Santiago – Cusco, 2021.

Figura 1. El Clima organizacional en la municipalidad distrital de Santiago-Cusco, 2021



Nota: describe en escala de Likert la distribución de frecuencias

Interpretación.

Los datos distribuidos en la Tabla 1 se evidencia que el clima organizacional según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco, el 38.80% se muestra muy en desacuerdo, el 34.20% se muestra ni de acuerdo/ni en desacuerdo, el 19.60% se muestra en desacuerdo, y el 7.30% se muestra de acuerdo con el clima organizacional dentro de este municipio.

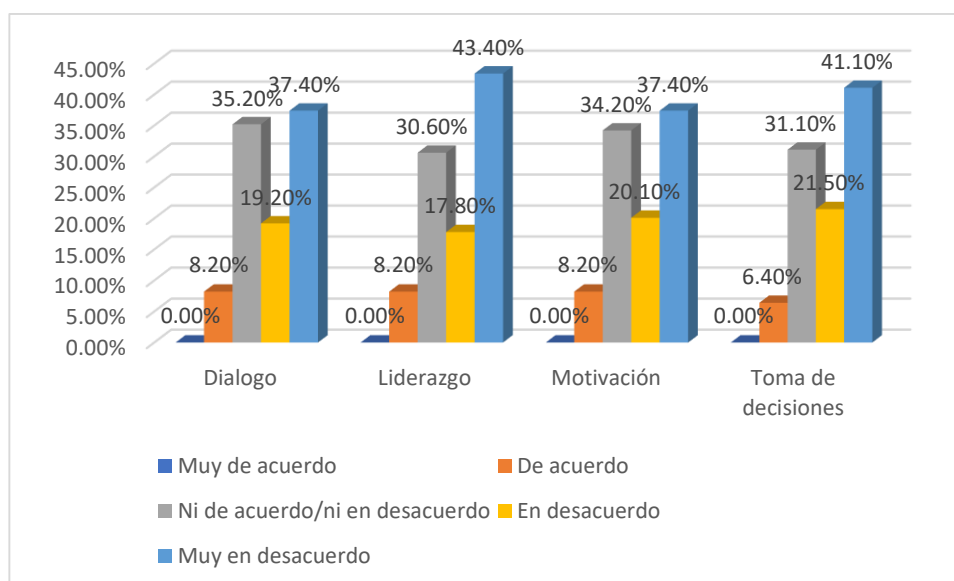
Tabla 2

Dimensiones del Clima organizacional en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021

Clima organizacional	Dialogo		Liderazgo		Motivación		Toma de decisiones	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
De acuerdo	18	8,2%	18	8,2%	18	8,2%	14	6,4%
Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	77	35,2%	67	30,6%	75	34,2%	68	31,1%
En desacuerdo	42	19,2%	39	17,8%	44	20,1%	47	21,5%
Muy en desacuerdo	82	37,4%	95	43,4%	82	37,4%	90	41,1%
Total	219	100%	219	100%	219	100%	219	100%

Nota: aplicación del cuestionario de Clima organizacional en la municipalidad de Santiago – Cusco, 2021.

Figura 2. Dimensiones del Clima organizacional en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021



Nota: describe en escala de Likert la distribución de frecuencias Interpretación.

Los datos distribuidos en la Tabla 2 se evidencia que las dimensiones del clima organizacional según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco, el 37.40% se muestra muy en desacuerdo respecto al dialogo que se genera entre compañeros de cada área, así mismo, el 43.40% se muestra muy en desacuerdo respecto al liderazgo que se practica en esta municipalidad por parte de los jefes de

área, de igual manera el 37.40% se muestra muy en desacuerdo respecto a la motivación y reconocimiento que la municipalidad practica dentro de cada área, y el 41.10% se muestra muy en desacuerdo respecto a la toma de decisión que se practica dentro de este municipio.

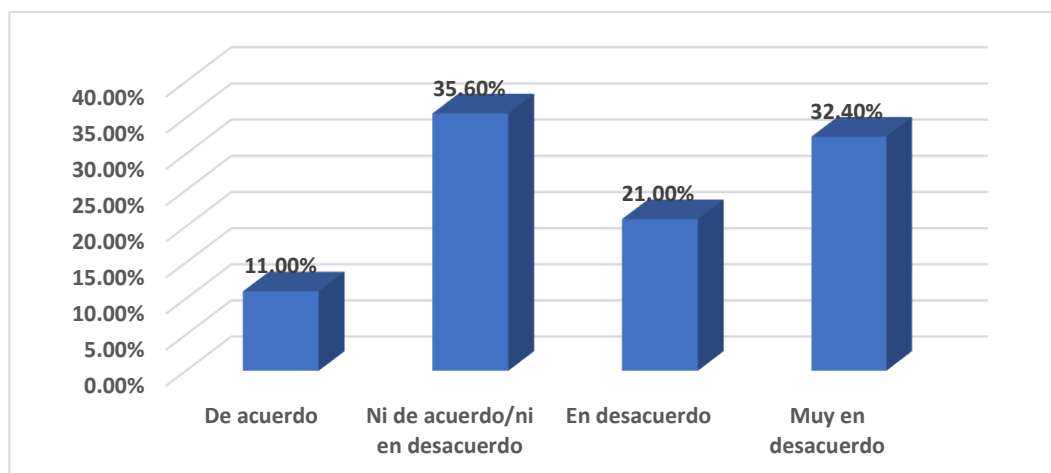
Tabla 3

Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	24	11,0%	11,0%	11,0%
	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	78	35,6%	35,6%	46,6%
	En desacuerdo	46	21,0%	21,0%	67,6%
	Muy en desacuerdo	71	32,4%	32,4%	100,0
	Total	219	100,0	100,0	

Nota: aplicación del cuestionario de desempeño laboral en la municipalidad de Santiago – Cusco, 2021.

Figura 3. El desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021



Nota: describe en escala de Likert la distribución de frecuencias

Interpretación.

Los datos distribuidos en la Tabla 3 se evidencia que el nivel del desempeño laboral según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco, el 35.60% se muestra ni de acuerdo/ni en desacuerdo, el 32.40% se muestra muy en desacuerdo, el 21.00% se muestra en desacuerdo, y el 11.00% se muestra de acuerdo con el desempeño laboral dentro de este municipio.

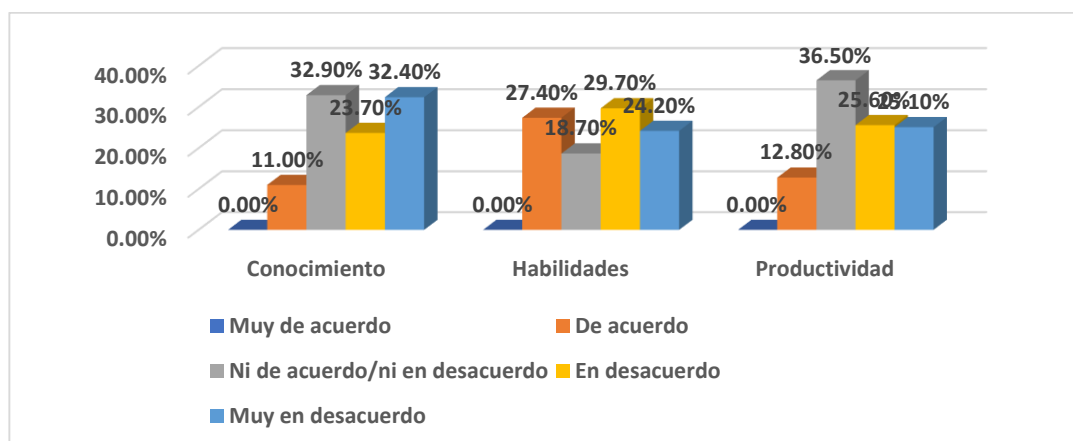
Tabla 4

Dimensiones del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021

Desempeño Laboral	Conocimiento		Habilidades		Productividad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
De acuerdo	24	11,0%	60	27,4%	28	12,8%
Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	72	32,9%	41	18,7%	80	36,5%
En desacuerdo	52	23,7%	65	29,7%	56	25,6%
Muy en desacuerdo	71	32,4%	53	24,2%	55	25,1%
Total	219	100%	219	100%	219	100%

Nota: aplicación del cuestionario de desempeño laboral en la municipalidad de Santiago – Cusco, 2021.

Figura 4. Dimensiones del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santiago- Cusco, 2021



Nota: describe en escala de Likert la distribución de frecuencias

Interpretación.

Los datos distribuidos en la Tabla 4 se evidencia que las dimensiones del desempeño laboral según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Santiago-Cusco, el 32.90% se muestra ni de acuerdo/ni en desacuerdo respecto al conocimiento que tienen los colaboradores en cada área que se desempeña, así mismo, el 29.70% se muestra en desacuerdo respecto a las habilidades que los colaboradores no aplican en cada labor que realizan dentro del municipio, y el 36.50% se muestra ni de acuerdo/ni en desacuerdo respecto a la productividad laboral que se realiza dentro del municipio.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 5

El clima organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Santiago- -Cusco, 2021.

			Correlaciones	
			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	219	219
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	219	219

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Los datos distribuidos en la Tabla 5 se evidencia que el valor de correlación de Spearman es $Rho = 0.602$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y el grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral.

Tabla 6

El dialogo y su relación con desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.

Correlaciones			Desempeño	
			Dialogo	Laboral
Rho de Spearman	Dialogo	Coeficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	219	219
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	219	219

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Los datos distribuidos en la Tabla 6 se evidencia un valor de correlación de Spearman es $Rho = 0.583$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y el grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el dialogo se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral.

Tabla 7

El liderazgo y su relación con desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.

Correlaciones			Desempeño	
			Liderazgo	Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	219	219
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	219	219

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Los datos distribuidos en la Tabla 7 se evidencia un valor de correlación de Spearman es $Rho = 0.626$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y el grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el liderazgo se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral.

Tabla 8

La motivación y su relación con desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.

		Correlaciones		
			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	219	219
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	219	219

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Los datos distribuidos en la Tabla 8 se evidencia un valor de correlación de Spearman es $Rho = 0.633$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y el grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la motivación se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral.

Tabla 9

La toma de decisión y su relación con desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.

		Correlaciones		
			Toma de decisión	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Toma de decisión	Coefficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	219	219
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	219	219

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Los datos distribuidos en la Tabla 9 se evidencia un valor de correlación de Spearman es $Rho = 0.769$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y el grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la toma de decisión se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral.

V. Discusión

De acuerdo con la hipótesis general, según al valor de correlación de Spearman es $Rho = 0.602$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y un grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral, los resultados mencionados son similares al trabajo de investigación de (Chuctaya, 2019) su estudio se evidencian que el clima organizacional se relaciona de forma directa en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad, teniendo valores de Pearson de 0.611, 0.569, 0.593, notándose en todas una relación positiva, por otro lado en el estudio de (Grimaldos, 2018) se evidencia que la primera variable el clima laboral presenta una correlación de manera directa con el desempeño de usuarios del Mercado de Valores situada en Miraflores, se manifiesta que dentro de la investigación existe una correlación de forma positiva evidenciado con un 0,668, es así, que se tiene un enfoque positivo en los usuarios. Los resultados obtenidos en ambos estudios se pueden fundamentar con la teoría de Arroyo (2012) donde establece que el clima laboral fue determinado como el ambiente donde se ejecutan todas las labores. Incide sobre la satisfacción así como en productividad y por ello presentan una relación con el conocimiento que maneje el directivo, maneras de trabajo, comportamiento del individuo, y su nivel de incidencia con el desempeño de la institución. Según los resultados recabados en el estudio, se evidencia que efectivamente las variables estudiadas presentan una dependencia, mientras se disponga de un adecuado clima organizacional, el desempeño de los empleados tendrá un impacto positivo en beneficio de la entidad pública.

De acuerdo con la hipótesis específica 1, según al coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.583$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y un grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el dialogo se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral, los resultados mencionados son similares al trabajo de investigación de (Grimaldos, 2018) su estudio, evidencian que la primera dimensión del clima laboral presenta una correlación de manera directa con el desempeño de

usuarios del Mercado de Valores situada en Miraflores, se manifiesta que dentro de la investigación existe una correlación de forma positiva evidenciado con un 0,668, es así, que se tiene un enfoque positivo en los usuarios, por otro lado en el trabajo de (Chuctaya, 2019) su estudio se evidencian que el clima organizacional se relaciona de forma directa en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad, teniendo valores de Pearson de 0.611, 0. 569, 0. 593, notándose en todas una relación positiva. Los resultados obtenidos se pueden fundamentar con la teoría de Minsa (2008) donde menciona que el diálogo se basa en medios para la comunicación donde se generan dentro de una empresa, refiriéndose a la disposición que disponen los trabajadores para lograr ser escuchados según los puntos de vista en la dirección. Según los resultados recabados en el estudio, se evidencia que efectivamente la dimensión y la variable estudiadas presentan una dependencia, mientras se disponga de un adecuado dialogo el desempeño de los empleados tendrá un impacto positivo en beneficio de la entidad pública.

De acuerdo con la hipótesis específica 2, según al el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.626$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y un grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el liderazgo se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral, los resultados mencionados son similares al trabajo de investigación de (Chuctaya, 2019) su estudio, evidencian que el clima organizacional se relaciona de forma directa en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad, teniendo valores de Pearson de 0.611, 0. 569, 0. 593, notándose en todas una relación positiva, por otro lado en el trabajo de (Grimaldos, 2018) su estudio, evidencian que la primera dimensión del clima laboral presenta una correlación de manera directa con el desempeño de usuarios del Mercado de Valores situada en Miraflores, se manifiesta que dentro de la investigación existe una correlación de forma positiva evidenciado con un 0,668, es así, que se tiene un enfoque positivo en los usuarios. Los resultados obtenidos se pueden fundamentar con la teoría de Minsa (2008) donde menciona que el liderazgo es el grado de incidencia que tienen ciertos individuos como los jefes, en al accionar de otros para obtener resultados.

Según los resultados recabados en el estudio, se evidencia que efectivamente la dimensión y la variable estudiadas presentan una dependencia, mientras se disponga de un adecuado liderazgo el desempeño de los empleados tendrá un impacto positivo en beneficio de la entidad pública.

De acuerdo con la hipótesis específica 3, según al coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.633$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y un grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la motivación se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral, los resultados mencionados son similares al trabajo de investigación de (Chuctaya, 2019) su estudio, evidencian que el clima organizacional se relaciona de forma directa en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad, teniendo valores de Pearson de 0.611, 0.569, 0.593, notándose en todas una relación positiva, por otro lado en el trabajo de (Grimaldos, 2018) su estudio, evidencian que la primera dimensión del clima laboral presenta una correlación de manera directa con el desempeño de usuarios del Mercado de Valores situada en Miraflores, se manifiesta que dentro de la investigación existe una correlación de forma positiva evidenciado con un 0,668, es así, que se tiene un enfoque positivo en los usuarios. Los resultados obtenidos se fundamentan con la teoría de Chiavenato (2012) menciona que la motivación hace referencia a las situaciones que guían a los colaboradores a los trabajadores de manera adecuada dentro de la institución o Grupo de actitudes y reacciones naturales propias de un individuo. Según los resultados recabados en el estudio, se evidencia que efectivamente la dimensión y la variable estudiadas presentan una dependencia, mientras se disponga de una adecuada motivación el desempeño de los empleados tendrá un impacto positivo en beneficio de la entidad pública.

De acuerdo con la hipótesis específica 4, según a la correlación de Spearman es $Rho = 0.769$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y un grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la toma de decisión se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral, los resultados mencionados son similares al trabajo de investigación de

(Chuctaya, 2019) su estudio, evidencian que el clima organizacional se relaciona de forma directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad, teniendo valores de Pearson de 0.611, 0.569, 0.593, notándose en todas una relación positiva, por otro lado en el trabajo de (Ccallo, 2018) su estudio, evidencian El valor de Pearson manifiesta una incidencia del clima organizacional en el desempeño de los servidores, teniendo como componente de relación 0.893** indicando una relación positiva y con significancia.. Los resultados se fundamentan con la teoría de Chiavenato (2012) menciona que la toma de decisiones hace referencia a un determinado proceso que tiene como finalidad de realizar una elección entre varias opciones o modos posibles de resolver varias situaciones o problemas. Según los resultados recabados en el estudio, se evidencia que efectivamente la dimensión y la variable estudiadas presentan una dependencia, mientras se disponga de una adecuada toma de decisiones el desempeño de los empleados tendrá un impacto positivo en beneficio de la entidad pública.

VI. Conclusiones

1. Según los datos recabados se concluye que el valor de correlación de Spearman es $Rho = 0.602$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y un grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral.
2. Según los datos recabados se concluye que el valor de correlación de Spearman es $Rho = 0.583$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y un grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el dialogo se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral.
3. Según los datos recabados se concluye que el valor de correlación de Spearman es $Rho = 0.626$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y un grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el liderazgo se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral.
4. Según los datos recabados se concluye que el valor de correlación de Spearman es $Rho = 0.633$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y un grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la motivación se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral.
5. Según los datos recabados se concluye que el valor de correlación de Spearman es $Rho = 0.769$ (exhibiendo una moderada relación positiva) y un grado de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la toma de decisión se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral.

VII. Recomendaciones

1. Es recomendable que los ejecutivos de la municipalidad distrital Santiago-Cusco optimicen el clima organizacional mediante el compromiso de los empleados con la finalidad de disponer de un conjunto de medidas oportunas para el diagnóstico de un ambiente adecuado laboral, las cuales contemplen oportunidades de mejoras tecnológicas y organizacionales para prestar un mejor servicio público, esto con el objetivo de optimizar el desempeño de los empleados de la entidad.
2. Es recomendable que los ejecutivos de la municipalidad distrital Santiago-Cusco mejoren el diálogo con la finalidad de disponer de un grupo de grupo de personas que dispongan de una adecuada relación labor laboral, las cuales contemplen oportunidades de mejoras organizacionales para prestar un mejor servicio público, esto con el objetivo de optimizar el desempeño de los empleados de la entidad.
3. Es recomendable que los ejecutivos de la municipalidad distrital Santiago-Cusco mejoren el liderazgo con la finalidad de disponer de un personal que logre guiar a los demás compañeros de trabajo, las cuales contemplen oportunidades de mejoras organizacionales para prestar un mejor servicio público, esto con el objetivo de optimizar el desempeño de los empleados de la entidad.
4. Es recomendable que los ejecutivos de la municipalidad distrital Santiago-Cusco mejoren la motivación con la finalidad de disponer de un personal idóneo capaz de cubrir con las necesidades de la entidad pública, las cuales contemplen oportunidades de mejoras tecnológicas y organizacionales para prestar un mejor servicio público, esto con el objetivo de optimizar el desempeño de los empleados de la entidad.
5. Es recomendable que los ejecutivos de la municipalidad distrital Santiago-Cusco mejoren la toma de decisiones con el propósito de disponer de un personal apto e independiente que tenga un impulso por mejorar sus

habilidades, las cuales contemplen oportunidades de mejoras tecnológicas y organizacionales para prestar un mejor servicio público, esto con el objetivo de optimizar el desempeño de los empleados de la entidad.

Referencias

- Alegre, M. (2017). *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017*. Peru: UCV.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Monterrey: ECOE.
- Bitel. (2000). *Administración del personal. Expectativas del empleado*. . México.
- Bock, M. (6 de marzo de 2021). Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-impacto-del-clima-laboral-sobre-la-empresa/>
- Bohórquez, & Vásquez. (2002). *Estudio comparativo de la satisfacción del cliente interno con respecto a la calidad del servicio de la gestión de recursos humano*. Venezuela.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*, . México, : editorial Trilas.
- Cárdenas, T. (2015). *Engagement (Ilusión Por El Trabajo). Un Modelo Teórico-Conceptual*. Mexico: Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Ccallo. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao llave - 2017 – 2018*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de los Recursos Humanos*. . México: : Mc Graw Hill.
- Chuctaya. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pallpata Cusco*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas (1edición ed.)*. México: : Pearson.
- Delgado. (2019). *Clima organizacional en el personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco - sede Cusco, 2019*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Gallegos. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016*. Arequipa: UNSA.

- Grimaldos. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa RESTCAFE S.A.S.* Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación.* McGrall Hill.
- Hose, C. (2007). *Innovando Estrategias de Recursos Humanos.* Madrid: Dias de Santos.
- ISO. (2009). *ISO 9004:2009. Gestión para el éxito sostenido de una organización enfoque de gestión de la calidad.* Ginebra: Organización Internacional de Normalización. .
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa.* Bilbao. España: : Debito.
- Ministerio del Ambiente. (2013). *Guía de ecoeficiencia para empresas.* Lima: Ministerio del Ambiente.
- Minsa. (2008). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional,* . Lima: Documento Técnico, p 21.
- Pastor, A. (2018). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos De Una Empresa Privada De Combustibles E Hidrocarburos, Lima 2017.* Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la Investigación Científica.* Lima: San Marcos.
- Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la investigación.* Mexico: Mc Graw Hill.
- Santamaría. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Victoria, J. (15 de marzo de 2021). Obtenido de <https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>
- Wong, E. (2015). *Un modelo para el análisis semántico-discursivo de la causalidad.* España. : Revistas - ELUA - 2015, N. 29. Universidad de Alicante. .

Anexos

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Variable X Clima organizacional	Clima organizacional fue establecido como el ambiente humano donde se desarrollan las actividades diarias. Incide en la satisfacción por ende en la productividad. Se relaciona con el conocimiento que maneje el directivo, con los comportamientos de los individuos, su forma de trabajar y relacionarse, y su desempeño con la empresa. (Arroyo, 2012).	Según el autor indica que el clima organizacional hace referencia un ambiente laboral idóneo para poder cumplir actividades específicas de manera cotidiana, en el cual se ve indispensable disponer de una dialogo continuo, un liderazgo, motivación y su respectiva toma de decisiones para poder generar satisfacción laboral por parte de los colaboradores	X1 Dialogo	Nivel de calidad de diálogo.	1	Ordinal (LIKERT) 1.Muy de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Muy en desacuerdo
				Calidad en la comunicación	2	
				Intercambio de ideas	3	
			X2 Liderazgo	Nivel de liderazgo	4	
				Nivel de influencia	5	
				Cumplimento de objetivos	6	
			X3 Motivación	Nivel de motivación	7	
				Actitudes	8	
				Logro de metas	9	
				Capacidad de resolver problemas	10	
				Capacidad de análisis	11	
				Elección de alternativas de solución	12	
Variable Y Desempeño Laboral	Bitel (2000) definió que: El desempeño se influencia en gran parte por los puntos de vista del empleado sobre su labor, sus actitudes hacia las metas y su aspiración por la armonía. Por tanto, el desempeño está relacionado o vinculado con las destrezas y saberes que contribuyen a las acciones del colaborador, de manea a consolidar los objetivos de la organización (p. 35).	Según el autor define el desempeño laboral como una relación o vinculo que existe entres destrezas, habilidades conocimiento y productividad, estos aspectos contribuyen a mejorar el desempeño de los trabajadores, de tal manera consolidar los objetivos de la organización	Y1 Conocimiento	Calidad de información adquirida	1	Ordinal (LIKERT) 1.Muy de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Muy en desacuerdo
				Cualidades aprendidas	2	
			Y2 Habilidades	Habilidades laborables	3	
				Competencias	4	
			Y3 Productividad	Nivel de productividad	5	
				Nivel de desempeño	6	

Anexo 02: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal</p> <p>¿De qué manera el clima organización se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021?</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>Determinar de qué manera el clima organización se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.</p>	<p>Hipótesis Nula</p> <p>El clima organización se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.</p>	<p>Variable X</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>X1 Dialogo X2 Liderazgo X3 Motivación X4 Toma de decisiones</p> <p>Variable Y</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Y1 Conocimiento Y2 Habilidades Y3 Productividad</p>	<p>Población:</p> <p>La población de estudio estuvo conformada por 508 trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra de estudio está conformada por 219 trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica correlacional.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>no experimental</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Técnicas de Investigación:</p> <p>a) Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>a) Cuestionario.</p> <p>Procesamiento de Datos:</p> <p>SPSS 25</p>
<p>Problema Específicos</p> <p>PE1: ¿de qué manera el dialogo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021?,</p> <p>PE2: ¿de qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021?</p> <p>PE3: ¿de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021?,</p> <p>PE4: ¿de qué manera la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021?</p>	<p>Objetivo Específicos</p> <p>OE1: determinar de qué manera el dialogo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021</p> <p>OE2: determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021,</p> <p>OE3: determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.</p> <p>OE4: determinar de qué manera la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>HE1: El dialogo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021,</p> <p>HE2: El liderazgo se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021,</p> <p>HE3: La motivación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021,</p> <p>HE4: La toma de decisiones se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021.</p>			

Anexo 03: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide clima organizacional

Validador 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Usted está de acuerdo con el nivel de calidad de dialogo entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	✓		✓		✓		
2	¿Usted está de acuerdo con la calidad de comunicación que se ejerce entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	✓		✓		✓		
3	¿Usted está de acuerdo con el intercambio de ideas que se realiza entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	✓		✓				
DIMENSIÓN 2								
5	¿Usted está de acuerdo con el nivel de liderazgo que se practica entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	✓		✓		✓		
6	¿Usted está de acuerdo con el nivel de influencia que se practica entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	✓		✓		✓		
7	¿Usted está de acuerdo con el cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
9	¿Usted está de acuerdo con el nivel de motivación por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	✓		✓		✓		
10	¿Usted está de acuerdo con las actitudes que poseen los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	✓		✓		✓		
11	¿Usted está de acuerdo con el logro de metas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
12	¿Usted está de acuerdo con la cantidad de recompensas que se brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	✓		✓		✓		
13	¿Usted está de acuerdo con el tipo de recompensa que se brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	✓		✓		✓		
14	¿Usted está de acuerdo con el nivel de incentivos que se brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento puede ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Wilfredo Gamarra Villanueva

Especialidad del validador: Gestión empresarial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de Mayo del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Usted está de acuerdo con la calidad de información que se les brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?							
2	¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones que se les brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?							
3	¿Usted está de acuerdo con las cualidades aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?							
4	¿Usted está de acuerdo con las habilidades aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?							
5	¿Usted está de acuerdo con las aptitudes aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?							
DIMENSIÓN 2								
6	¿Usted está de acuerdo con las habilidades laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?							
7	¿Usted está de acuerdo con las destrezas laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?							
8	¿Usted está de acuerdo con las competencias laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?							
9	¿Usted está de acuerdo con las competencias laborales de los jefes de área de la Municipalidad de Santiago?							
DIMENSIÓN 3								
10	¿Usted está de acuerdo con el nivel de productividad laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?							
11	¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficiencia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?							
12	¿Usted está de acuerdo con el nivel de desempeño laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?							
13	¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficacia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Debe ser Aplicada

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Wilfredo Gamboa Villanueva

Especialidad del validador: **Gestión empresarial**

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

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

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

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

15 de Mayo del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Usted está de acuerdo con el nivel de calidad de dialogo entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
2	¿Usted está de acuerdo con la calidad de comunicación que se ejerce entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
3	¿Usted está de acuerdo con el intercambio de ideas que se realiza entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
5	¿Usted está de acuerdo con el nivel de liderazgo que se practica entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X	X	Revisar
6	¿Usted está de acuerdo con el nivel de influencia que se practica entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
7	¿Usted está de acuerdo con el cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
9	¿Usted está de acuerdo con el nivel de motivación por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
10	¿Usted está de acuerdo con las actitudes que poseen los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
11	¿Usted está de acuerdo con el logro de metas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4								
12	¿Usted está de acuerdo con la cantidad de recompensas que se brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
13	¿Usted está de acuerdo con el tipo de recompensa que se brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
14	¿Usted está de acuerdo con el nivel de incentivos que se brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Debo reusarse para luego aplicar

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mgt. Josefina Heto Bravo

Especialidad del validador: Gestión empresarial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de Mayo del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Usted está de acuerdo con la calidad de información que se les brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
2	¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones que se les brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
3	¿Usted está de acuerdo con las cualidades aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
4	¿Usted está de acuerdo con las habilidades aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
5	¿Usted está de acuerdo con las aptitudes aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
6	¿Usted está de acuerdo con las habilidades laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X			X	
7	¿Usted está de acuerdo con las destrezas laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
8	¿Usted está de acuerdo con las competencias laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
9	¿Usted está de acuerdo con las competencias laborales de los jefes de área de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
10	¿Usted está de acuerdo con el nivel de productividad laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
11	¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficiencia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
12	¿Usted está de acuerdo con el nivel de desempeño laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		
13	¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficacia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Debe revisar para luego aplicar

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgt: Josefina Hito Bravo

Especialidad del validador: Gestión empresarial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de Mayo del 2021.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Usted está de acuerdo con el nivel de calidad de dialogo entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
2	¿Usted está de acuerdo con la calidad de comunicación que se ejerce entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
3	¿Usted está de acuerdo con el intercambio de ideas que se realiza entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2								
5	¿Usted está de acuerdo con el nivel de liderazgo que se practica entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
6	¿Usted está de acuerdo con el nivel de influencia que se practica entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
7	¿Usted está de acuerdo con el cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3								
9	¿Usted está de acuerdo con el nivel de motivación por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
10	¿Usted está de acuerdo con las actitudes que poseen los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
11	¿Usted está de acuerdo con el logro de metas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
DIMENSIÓN 4								
12	¿Usted está de acuerdo con la cantidad de recompensas que se brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
13	¿Usted está de acuerdo con el tipo de recompensa que se brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
14	¿Usted está de acuerdo con el nivel de incentivos que se brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): el instrumento fue reusado y se debe aplicar

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dn. Ronald Flores Diaz

Especialidad del validador: Gestión empresarial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de Mayo del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Usted está de acuerdo con la calidad de información que se les brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
2	¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones que se les brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
3	¿Usted está de acuerdo con las cualidades aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
4	¿Usted está de acuerdo con las habilidades aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
5	¿Usted está de acuerdo con las aptitudes aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2								
6	¿Usted está de acuerdo con las habilidades laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
7	¿Usted está de acuerdo con las destrezas laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
8	¿Usted está de acuerdo con las competencias laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
9	¿Usted está de acuerdo con las competencias laborales de los jefes de área de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3								
10	¿Usted está de acuerdo con el nivel de productividad laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
11	¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficiencia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
12	¿Usted está de acuerdo con el nivel de desempeño laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		
13	¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficacia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): el instrumento fue revisado y se debe aplicar

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Ronal Flores Díaz

Especialidad del validador: **Gestión empresarial**

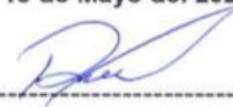
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de Mayo del 2021.



Firma del Experto Informante.

Anexo 04: Instrumento De Medición

CUESTIONARIO DE ENCUESTA REFERIDO A “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021”

Estimado(a) trabajador(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021”

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis; nunca se comunicarán los datos individuales a terceros.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola casilla de las siguientes alternativas:

5. Muy de acuerdo	4. De acuerdo	3. Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	2. En desacuerdo	1. Muy en desacuerdo
-------------------	---------------	-----------------------------------	------------------	----------------------

N°	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	5	4	3	2	1
	Dimensión 1. Dialogo					
1	¿Usted está de acuerdo con el nivel de calidad de dialogo entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
2	¿Usted está de acuerdo con la calidad de comunicación que se ejerce entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
3	¿Usted está de acuerdo con el intercambio de ideas que se realiza entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
	Dimensión 2. Liderazgo					
4	¿Usted está de acuerdo con el nivel de liderazgo que se practica entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
5	¿Usted está de acuerdo con el nivel de influencia que se practica entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
6	¿Usted está de acuerdo con el cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
	Dimensión 3. Motivación					
7	¿Usted está de acuerdo con el nivel de motivación por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					

8	¿Usted está de acuerdo con las actitudes que poseen los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
9	¿Usted está de acuerdo con el logro de metas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
Dimensión 4. Toma de decisiones						
10	¿Usted está de acuerdo con la capacidad de resolución de problemas por parte de los trabajadores dentro de la Municipalidad de Santiago?					
11	¿Usted está de acuerdo con capacidad de análisis por parte de los trabajadores dentro de la Municipalidad de Santiago?					
12	¿Usted está de acuerdo con elección de alternativas de solución por parte de los trabajadores dentro de la Municipalidad de Santiago?					
N°	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	5	4	3	2	1
Dimensión 1. Conocimiento						
1	¿Usted está de acuerdo con la calidad de información que se les brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?					
2	¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones que se les brinda a los trabajadores por parte de la Municipalidad de Santiago?					
3	¿Usted está de acuerdo con las cualidades aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
4	¿Usted está de acuerdo con las habilidades aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
5	¿Usted está de acuerdo con las aptitudes aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
Dimensión 2. Habilidades						
6	¿Usted está de acuerdo con las habilidades laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
7	¿Usted está de acuerdo con las destrezas laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
8	¿Usted está de acuerdo con las competencias laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
9	¿Usted está de acuerdo con las competencias laborales de los jefes de área de la Municipalidad de Santiago?					
Dimensión 3. Productividad						
10	¿Usted está de acuerdo con el nivel de productividad laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
11	¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficiencia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
12	¿Usted está de acuerdo con el nivel de desempeño laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					
13	¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficacia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?					

¡Gracias por su participación!

Anexo 05: Análisis de confiabilidad del instrumento

Variable Clima organizacional

Para la validez del instrumento se utilizó el Alpha de Conbrach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciónales entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems del instrumento

V_i : Varianza de cada Ítem.

V_t : Varianza Total

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,00
	Excluido	0	0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	12

El valor de Alpha de Conbrach cuanto más se asemejé a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de escala. Del programa SPSS se obtuvo un Alfa de Conbrach de 0.829, según Raúl Pino (2007), nos señala que cuando el coeficiente alfa es $> .8$; es aceptable por tal motivo el instrumento es confiable y valido.

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
¿Usted está de acuerdo con el nivel de calidad de dialogo entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,63	34,198	,408	,742
¿Usted está de acuerdo con la calidad de comunicación que se ejerce entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,71	32,172	,551	,715
¿Usted está de acuerdo con el intercambio de ideas que se realiza entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,47	31,734	,574	,711
¿Usted está de acuerdo con el nivel de liderazgo que se practica entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,75	34,674	,376	,747
¿Usted está de acuerdo con el nivel de influencia que se practica entre los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,71	34,052	,423	,739
¿Usted está de acuerdo con el cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,61	32,483	,539	,718
¿Usted está de acuerdo con el nivel de motivación por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,37	33,038	,499	,725
¿Usted está de acuerdo con las actitudes que poseen los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,76	36,304	,279	,763
¿Usted está de acuerdo con el logro de metas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,63	34,198	,408	,742
¿Usted está de acuerdo con la capacidad de resolución de problemas por parte de los trabajadores dentro de la Municipalidad de Santiago?	23,71	32,172	,551	,715
¿Usted está de acuerdo con capacidad de análisis por parte de los trabajadores dentro de la Municipalidad de Santiago?	23,47	31,734	,574	,711

¿Usted está de acuerdo con elección de alternativas de solución por parte de los trabajadores dentro de la Municipalidad de Santiago?	23,75	34,674	,376	,747
---	-------	--------	------	------

Variable Desempeño laboral

Para la validez del instrumento se utilizó el Alpha de Conbrach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlacionales entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems del instrumento

V_i : Varianza de cada Ítem.

V_t : Varianza Total

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	13

El valor de Alpha de Conbrach cuanto más se asemejé a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de escala. Del programa SPSS se obtuvo un Alfa de Conbrach de 0.808, según (Pino, 2007), nos señala que cuando el coeficiente alfa es $> .8$; es aceptable por tal motivo el instrumento es confiable y valido.

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
¿Usted está de acuerdo con el nivel de productividad laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,13	33,118	,418	,722
¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficiencia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,01	32,772	,511	,720
¿Usted está de acuerdo con el nivel de desempeño laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,40	31,085	,514	,730
¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficacia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,87	34,64	,306	,725
¿Usted está de acuerdo con el nivel de productividad laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,71	34,052	,473	,733
¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficiencia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,13	33,118	,418	,722
¿Usted está de acuerdo con las habilidades laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,01	32,772	,511	,720
¿Usted está de acuerdo con las destrezas laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,40	31,085	,514	,730
¿Usted está de acuerdo con las competencias laborales aprendidas por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,87	34,64	,306	,725
¿Usted está de acuerdo con las competencias laborales de los jefes de área de la Municipalidad de Santiago?	23,71	34,052	,473	,733
¿Usted está de acuerdo con el nivel de productividad laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,47	31,734	,574	,711
¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficiencia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,75	34,674	,376	,747

¿Usted está de acuerdo con el nivel de desempeño laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,71	34,052	,423	,739
¿Usted está de acuerdo con el nivel de eficacia laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,61	32,483	,539	,718
¿Usted está de acuerdo con el nivel de productividad laboral generada por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago?	23,37	33,038	,499	,725

Anexo 06: Autorización de la institución

SR. IVAN CRISTIAN AMANQUI ARELA
Jefe de la Unidad de Personal
Presente.-
De mi consideración



Mi persona Loayza Santos, Lucy Marizela, identificada con DNI: 48771395, me presento a exponer:
Actualmente estoy realizando una investigación para poder obtener el grado académico en Maestría En Gestión Pública, para ello solicito a Ud. De manera más comedida, me de autorización para recabar información suficiente y necesaria, para poder desarrollar la investigación titulada "El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago, Cusco, año 2021", asimismo me de consentimiento para poder aplicar encuestas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago a la Ud. Representa.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a mi solicitud, aprovecho la oportunidad par poder reitèrale mi mas alta consideración y estima.

Atentamente.

Loayza Santos, Lucy Marizela
DNI: 48771395