



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de
la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Ascoy Castillo Shesshira Janahira (ORCID: 0000-0003-4353-0303)
Espinola Sebastian Crhistian Jeanmarco (ORCID: 0000-0003-1598-595x)

ASESORA:

Dra. Zavaleta Chávez, Miriam Zobeida (ORCID: [0000-0002-2901-6757](https://orcid.org/0000-0002-2901-6757))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Agradecidos con Dios por acompañarnos en todo momento de nuestra carrera profesional y de nuestras vidas; asimismo, por brindarnos las fuerzas necesarias para salir adelante y cumplir con nuestras metas y anhelos.

A mis padres Henry Espinola y Elizabeth Sebastian, por ser los pilares fundamentales en mi vida; a mis hermanos por el apoyo y comprensión incondicional y a mis tíos/as por el apoyo constante. A mis papitos Artemio Espinola Rodríguez y Elmer Sebastian que se encuentran en el cielo, por formarme con amor, valores y por ser quien soy hoy en día.

A mis padres Rigoberto Ascoy y Santos Castillo, por ser mi motor, motivo y eje principal en mi vida, por su apoyo incondicional y por siempre estar conmigo en cada una de mis metas logradas.

A mis hermanos, por ser mi sustento, por darme la valentía necesaria para ser lo que hoy en día soy y todo es gracias a ellos.

A mis 5 angelitos en el cielo, porque nunca me abandonaron cuando los necesité.

Agradecimiento

Agradecidos principalmente con Dios por permitirnos cumplir este sueño, porque entendimos que, a pesar de los obstáculos presentados, estos son sólo enseñanzas que sirven para no rendirnos y lograr el éxito.

A nuestras asesoras de tesis; Dra. Miriam Zavaleta y la Dra. Alicia Calvanapón, por inculcarnos valores, por su constante apoyo en esta travesía profesional y, sobre todo, por la paciencia depositada en nosotros; a los docentes de la Universidad César Vallejo por esparcir sus conocimientos con todos nosotros.

A la Municipalidad Distrital de Rázuri, por el permiso concedido para el desarrollo de nuestra investigación en esta entidad y a los trabajadores que accedieron al llenado de las encuestas para obtener los resultados de esta investigación.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Variables y operacionalización	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 OE 1: Determinar el nivel de la variable Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Rázuri, 2022.....	20
Tabla 2 OE 2: Determinar el nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022.....	21
Tabla 3 OE3: Determinar la relación que existe entre el Trabajo en equipo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022	22
Tabla 4 OE 4: Determinar la relación entre Apoyo y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022	22
Tabla 5 OE 5: Determinar la relación que existe entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022	23
Tabla 6 OE 6: Determinar la relación que existe entre la Equidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022.....	23
Tabla 7 Objetivo General: Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022	24
Tabla 8 Prueba de Hipótesis: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022	24

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022; pues dicha entidad busca generar un ambiente favorable y que el desempeño de sus trabajadores sea efectivo para el logro de los objetivos. Esta investigación es de tipo aplicada de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, con una población de estudio de 115 trabajadores de la Municipalidad de Rázuri. Como técnicas de recolección de datos se utilizó la encuesta, con lo cual se obtuvo como resultado que existe relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri con un Rho de Spearman de 0.355 y una significancia bilateral de. 001. Como conclusión se obtuvo que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral, este resultado es debido al apoyo y comunicación que existe entre compañeros y jefes de la Municipalidad Distrital de Rázuri.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, comunicación, apoyo, disciplina.

Abstract

The objective of this research work is to determine the relationship between Organizational Climate and Work Performance of the workers of the District Municipality of Rázuri, 2022; since this entity seeks to generate a favorable environment and that the performance of its workers is effective for the achievement of the objectives. This is an applied research of non-experimental design, cross-sectional and correlational, with a study population of 115 workers of the Municipality of Rázuri. The survey was used as a data collection technique, with the result that there is a direct relationship between organizational climate and work performance in the workers of the Municipality of Rázuri with a Spearman's Rho of 0.355 and a bilateral significance of .001. In conclusion, it was found that there is a relationship between organizational climate and work performance, this result is due to the support and communication that exists between colleagues and bosses in the District Municipality of Rázuri.

Key words: organizational climate, work performance, communication, support, discipline.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente dentro de las organizaciones, se cumple y se desarrollan factores que permiten alcanzar objetivos trazados. El clima organizacional es un punto necesario que debe desarrollarse en todas las organizaciones quienes buscan un ambiente cálido y arduo de trabajo, esperando así, alcanzar un buen desempeño y una efectividad adecuada por parte de los colaboradores.

En el marco internacional, Guerrero, et al., (2019) plantearon que la ejecución de actividades dentro de las organizaciones, necesitan de una innovación constante en sus estrategias operativas; asimismo, se pretende que en cada organización se debe ejecutar alternativas de solución para mejorar las actividades y obtener un ambiente favorable ante las necesidades de los trabajadores.

En el ámbito nacional, Goicochea (2018) refirió que, las organizaciones en nuestro país pertenecientes al sector privado y público no son ajenas a percibir estas variables dentro de sus organizaciones; de modo que, en los últimos años se han esmerado por alcanzar un excelente clima organizacional y que sus colaboradores obtengan un desempeño laboral eficiente, pues cada organización considera que es fundamental tener un colaborador satisfecho para que se pueda alcanzar los propósitos trazados.

En este entorno, el clima y desempeño son variables de suma importancia para la investigación básica y aplicada. Según El Comercio (2018) en un sondeo efectuado por Aptitus, mencionó que, 86% de trabajadores, estarían dispuestos a desistir de sus labores si tuviese un pésimo ambiente laboral. Por otra parte, el diario Gestión (2019) mencionó que, el clima organizacional altera en un 20% en la eficiencia y desarrollo laboral.

La organización a investigar es una corporación pública que ofrece servicio comunitario y que está para servir y escuchar al ciudadano. Dicha Municipalidad está ubicada en Rázuri, Ascope - La Libertad, perteneciente al rubro gubernamental que está dedicado al desarrollo de obras y proyectos de construcción en la misma localidad. En esta investigación, nos centraremos en la gestión de organizaciones donde haremos referencia y puntual énfasis al: desempeño laboral y clima organizacional.

Acorde a lo ya mencionado, debe decirse que, la Municipalidad Distrital de Rázuri, aún no alcanza los patrones requeridos; puesto que, algunos obstáculos no

permiten conseguir una buena conexión entre desempeño laboral y clima organizacional del personal activo.

Algunas de las principales causas son: falta de iniciativa, comunicación, liderazgo, motivación e incentivación a la hora de desarrollar sus labores; por ende, de no encontrarse una solución a estos factores, no se asegura un apropiado clima organizacional.

Ante la realidad descrita previamente se propone esta incógnita: ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022?

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), “acogieron una agrupación de propósitos mundiales para eliminar la escasez, preservar el planeta y certificar el bienestar para todos en una nueva agenda de desarrollo sostenible”; sin embargo, el ODS número 8 consiste en, un incremento financiero inclusivo para promover el progreso, crear ocupaciones decentes y mejorar los modelos de vida; asimismo, el fin de nuestro proyecto de investigación es brindar alternativas de solución para la mejora de las actividades de dicha entidad y cumplir con el impulso al progreso que es básicamente lo que nos detalla este objetivo de desarrollo sostenible.

Este estudio de investigación tiene *justificación por conveniencia*, porque busca fijar la conexión que existe en dichas variables y el personal de la Municipalidad de Rázuri; por consiguiente, esta investigación cuenta con *justificación teórica*, ya que se obtuvo definiciones y conceptos de ambas variables basado en autores; también por *justificación práctica*, porque va a servir como antecedente para otros investigadores que realicen estudios posteriores; además, tiene un *enfoque social*, la investigación será útil para los jefes de cada área, de tal manera que permitirá especificar cuál es el desempeño laboral y cuál es el clima organizacional dentro de la Municipalidad de Rázuri; finalmente, como justificación metodológica, aplicamos métodos de estudio para determinar y comprobar mediante resultados nuestras hipótesis.

En este estudio se estableció como meta el objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022; asimismo, se planteó objetivos específicos como: Determinar el nivel de clima organizacional de los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022. Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022. Determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y el desempeño laboral; Determinar la relación que existe entre Apoyo y el desempeño laboral; Determinar la relación que existe entre la Comunicación y el desempeño laboral; y finalmente, Determinar la relación que existe entre la Equidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022.

Hipótesis: Ha: Existe relación (directa) entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022, Ho: No existe relación (directa) entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Zans, (2017) realizó un estudio en Nicaragua con un enfoque cuantitativo. Su fin fue examinar el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo y los docentes de dicha Facultad ubicada en Matagalpa. Aplicaron instrumentos como la entrevista y la encuesta a una muestra de 59 colaboradores de la facultad. Encontrando que hay relación entre las variables de estudio del área administrativa y de los docentes de la Facultad.

López, (2021) realizó una investigación en Guayaquil-Ecuador con un enfoque cuantitativo. Determinó en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana. El instrumento que utilizó fue el cuestionario a 51 colaboradores administrativos. Finalizó que, hay relación positiva moderada en las variables de 0.581 y una significancia de 0.000 el cual indica la relación entre las variables.

Santamaría (2020) realizó un estudio en Quito – Ecuador. Utilizó un enfoque cuantitativo correlacional. Determinó si el clima organizacional interfiere en el desempeño laboral de los colaboradores de Datapro S.A. Aplicó un cuestionario de 32 preguntas a los colaboradores. Obtuvo como resultado que hay incidencia entre las variables de estudio en los colaboradores.

Moranch (2019) realizó un estudio en Ecuador con enfoques cuantitativo y cualitativo. Su objetivo fue diseñar un plan de mejora para el clima organizacional mediante el empleo de instrumentos empresariales para poder consolidar el desempeño de los colaboradores y a la par, la eficacia del servicio de la Comercializadora COMECSA S.A. Las técnicas fueron la entrevista y encuesta, se aplicó a la responsable del área de Recursos Humanos y a los colaboradores. Como resultado, se identificó que si repercute de forma positiva en el rendimiento de actividades y se ve manifestado en los trabajadores.

Ortiz (2021) realizó una investigación en La Libertad-Ecuador el estudio fue transversal y correlacional. Determinó la relación del clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la Universidad de Loja. El instrumento que se usó fue el cuestionario a 150 trabajadores. Concluyó que ambas variables tienen una correlación positiva.

Por el ámbito nacional, Livias (2019) realizó una investigación en el departamento de Ancash con un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional. Su

fin fue determinar si hay correlación entre desempeño y clima organizacional del personal activo del Municipio de Acochaca, Asunción. El instrumento utilizado fue un cuestionario y la técnica la encuesta, se aplicó a 25 trabajadores. Concluyó que hay una correlación moderada entre las variables mencionadas.

Lipa (2020) realizó un estudio en Huachipa, con enfoque cuantitativo correlacional. Su fin fue determinar la relación entre las variables de estudio en la Voltrailer - Huachipa. Considero como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta a 85 colaboradores. Alcanzó como resultado la relación positiva moderada con 0.772 en las variables mencionadas en el estudio.

Romaní (2019) realizó una investigación en la Municipalidad de Luricocha, tuvo un enfoque cuantitativo. Comprobó la relación de las variables mencionadas de dicha municipalidad. El instrumento que se realizó fue la encuesta con una población de 45 trabajadores. Obtuvo como resultado estadístico la relación positiva de ambas variables de la municipalidad de Luricocha.

Villanueva (2019) realizó una investigación en Pucallpa con un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional. Determinó el vínculo entre desempeño laboral y clima organizacional en la Consultora y Constructora "San Martín S.A.". La técnica que usó fue la encuesta y como instrumento, el cuestionario a 20 trabajadores de la organización. Concluyó que, existe relación entre las variables de estudio debido a que el coeficiente correlacional fue de 0.772, y la significancia fue 0,001; asimismo, se acepta la relación entre las variables.

Mora (2021) realizó una investigación en la Convención, Quillabamba-Cusco con un enfoque cuantitativo. Determinó la relación de las variables clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad. El instrumento que usó fue la encuesta y cuestionario, se empleó a 196 trabajadores. Concluyendo que, hay un vínculo positivo considerable en las variables mencionadas debido a que el Rho de Spearman fue de 0.52.

En el ámbito local, Pecho (2019) realizó una investigación en Otuzco con un enfoque cualitativo descriptivo. Comprobó la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal activo de dicha Municipalidad. La herramienta utilizada fue: el cuestionario conformado por 20 preguntas. Los resultados comprobaron la relación de las variables en los colaboradores de la Municipalidad. Concluyendo que, hay correlación en ambas variables de estudio.

Alvitres y Gonzales (2019) realizaron una investigación en Chepen, teniendo un enfoque cuantitativo, transversal y correlacional. Determinó la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. Para el instrumento utilizaron la encuesta, lo aplicaron a 73 trabajadores de dicha Municipalidad. Concluyendo que, se comprobó la relación con una significancia de 0.013; por ello que, relación positiva en las variables de la investigación.

Villalobos (2020) realizó una investigación en La Esperanza con un enfoque cuantitativo. Determinó la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional de la I.E. nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019. Los instrumentos que utilizó fueron encuestas. Obteniendo un resultado que, gran parte de los docentes perciben un grado intermedio sobre el clima organizacional. Llegó a la deducción que, tiene nivel medio en el clima organizacional y nivel alto en el desempeño laboral.

Valderrama (2019) realizó una investigación en Sanagorán donde su enfoque fue cuantitativo no experimental y correlacional. Determinó de qué manera contribuye el clima en el desempeño laboral en lo que respecta a los administrativos de la Municipalidad de Sanagorán. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la encuesta. Obtuvo como resultado una correlación de 0.352, indicando relación directa baja entre las variables.

Arias (2021) realizó una investigación en El Porvenir, Trujillo. El enfoque utilizado fue cuantitativo, correlacional y no experimental. Determinó la relación de clima y desempeño laboral de los colaboradores públicos. Se empleó como instrumento al cuestionario a una población de 48 servidores. El resultado fue la relación positiva de las variables con una correlación de 0.824, como también una significancia de 0.01, indicando la relación que existe entre las variables de estudio.

Teniendo en cuenta los antecedentes mencionados, reconocemos que el clima organizacional se viene estudiando durante años y es uno de los conceptos importantes y fundamentales para ser considerado dentro de nuestro marco teórico. Para Domínguez et al., (2013) El Clima Laboral como un elemento del compromiso organizacional :

Se fundamenta en las percepciones individuales, se define como los patrones recurrentes de conducta, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a los escenarios dentro de una

organización y los vínculos que hay en los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral (pp.62-63).

Actualmente, el clima organizacional, es un componente importante para los vínculos laborales y personales que puedan desarrollarse dentro de un ambiente de trabajo, si existe un clima organizacional adecuado, por ende existirá el correcto desempeño por parte de los colaboradores y esto llevará consigo a la realización de logros de objetivos que se hayan trazado tanto para su formación personal dentro de la empresa; como para la empresa misma y pueda obtener reconocimientos nacionales e internacionales. De acuerdo con Chiavenato (2009) el clima organizacional tiene la siguiente definición: “Es el entorno en el cual se presenta la participación de los trabajadores de una organización y está estrechamente ligado a los factores motivacionales que se presentan en dicha participación que se da en el ambiente de la organización” (p.74).

Las dimensiones consideradas son: a) Trabajo en equipo según Torrelles et. al., (2011) “Es un elemento significativo y se considera una ventaja competitiva. Acorde a su relevancia, los modos de trabajo están cambiando y los equipos están creciendo” (p.4). En toda organización debe constituirse equipos de trabajo conformados por sus colaboradores, tratándose cada uno de ellos, metas para cumplir los resultados requeridos y entre ellos mismos apoyarse de la mejor manera. Como segunda dimensión tenemos b) Apoyo: Para Gottlieb (1983) “ Es la información verbal y no verbal, cooperación visible o asequible propuesta por los demás o producida por su apariencia con resultados actitudinales y emocionales beneficiosos para receptor” (p.235). Se considera apoyo a la tolerancia de ayudar a enmendar los errores ocasionados por los colaboradores, pero que entre los compañeros están dispuestos a apoyarse. Para la tercera dimensión; c)

Comunicación: para Brunet (2014) “Dicha situación se fundamenta mediante sistemas de comunicación que se encuentran en las entidades y la habilidad con la que la gerencia puede escuchar los inconvenientes de los honorarios” (p.15). La comunicación es un proceso en el cual se puede establecer un nexo en un tiempo prudente y así poder transferir diferentes opiniones comprensibles a las personas.

Como última dimensión d) Equidad: De acuerdo con Cook y Hegtvedt (1983) “la equivalencia de la razón (insumo/resultado) para todas las partes involucradas en un intercambio dado” (pp.21-24). Otra buena parte de las definiciones vinculan

a la equidad con la igualdad; puesto que, los individuos deben ser tratados todos por igual.

Para hablar de la segunda variable, se ha contextualizado sobre el desempeño laboral como, el rendimiento laboral del trabajador, quien cuenta con las aptitudes necesarias para realizar su trabajo en el tiempo establecido, demostrando así su empeño y la calidad de servicio que puede ofrecer.

Para Palmar et al., (2014) Competencias y Desempeño Laboral de los gerentes en los institutos autónomos:

Define al desempeño laboral como el desarrollo de cada individuo que cumple su jornada laboral, que está limitado a las exigencias de la organización, para la eficiencia en el desempeño de las funciones asignadas para el alcance de objetivos propuestos, consecuente al triunfo de la organización. (p. 166).

Conforme con Chiavenato (2000), define como: “La labor y comportamiento observado por el empleado en relación a alcanzar las metas organizacionales” (p.27). Teniendo una definición más actualizada, Chiavenato (2002) refiere como la “Eficacia del personal activo de las entidades, siendo imprescindibles y ejecutando un buen servicio y satisfacción laboral” (p.236).

Dentro de esta variable se tienen en cuenta las siguientes dimensiones; a) Disciplina: Marquez, et al., (2007) comentan que “Se debe tener en cuenta la naturaleza de la persona a instruirse, sus necesidades e intereses y educar sin apelar a la sanción” (pp.126-148). Entendemos por disciplina como la acción de cumplir normas y estándares que adopte una correcta percepción del individuo.

Para la segunda dimensión se tiene, b) Proactividad: Para Bateman y Crant (2006), es “La iniciativa de marcar la oposición, pensar en un negocio innovador, hacer cambios fructuosos o hacer que las cosas ocurran” (pp.103-118). Entendemos por proactividad que es tomar la iniciativa en algo y hacerse responsable de los hechos.

Como última dimensión, c) Conocimiento del trabajo: Según Cuesta (2008) “Es la creación de nuevos valores, que está relacionada con la productividad que se genera en la organización” (p.52). El conocimiento y aprendizaje están relacionados en el entorno organizacional porque hacen referencia a que el conocimiento es poder y el aprendizaje es la clave para la realización de éste.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Para Lozada (2014) “Los estudios son aplicados porque indagan la generación de estudios con herramientas directos a los problemas del entorno o del sector productivo” (pp. 47-50). La investigación fue de tipo aplicada.

3.1.2. Diseño de investigación

Acorde a lo mencionado por Hernández et al., (2010) El estudio No – experimental: “es el desarrollo sin manipulación intencionada de las variables, aplicando en este estudio observación de fenómenos acorde al contexto natural, para luego compararlos” (p. 270). El diseño de estudio fue no experimental – transversal- También, indican que los diseños son transversales porque recopilan datos en primera instancia y en un único momento. El objetivo es referir las variables de estudio y estudiar su acontecimiento o relación en un momento indicado” (p. 289).

Para Hernández et al., (2014) el diseño correlacional es, “el propósito es entender la correlación o categoría de agrupación que exista entre definiciones, etapas o variables en un contexto específico” (p. 98).

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo debido a que se aplicó la recopilación de datos para poder refutar interrogantes y demostrar las hipótesis mencionadas. Para Hernández et. al., (2010) es “el cálculo numérico, el conteo regresivo y a menudo se usa la estadística para poder determinar la precisión de los modelos de aptitudes en una sociedad” (p. 5).

3.2. Variables y operacionalización

Hernández et al. (2014) indicó: “la variable pertenece a un contexto o manera que se quiera poner en claro o estudiar” (p.105).

Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual: Para Domínguez et al., (2013) El Clima Laboral como un elemento del compromiso organizacional:

Se fundamenta en las percepciones individuales, se define como los patrones recurrentes de conducta, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a los escenarios dentro de una organización y los vínculos que hay en los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (pp.62-63).

Definición operacional: Es una variable cuantitativa que fue medido a través de las dimensiones.

Indicadores: Los indicadores mencionados según nuestras dimensiones fueron medidos de manera general.

Escala de medición: Fue Ordinal: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Variable 2: Desempeño Laboral

Para Palmar et al., (2014) Competencias y Desempeño Laboral de los gerentes en los institutos autónomos:

Define al desempeño laboral como el desarrollo de cada individuo que cumple su jornada laboral, que está limitado a las exigencias de la organización, para la eficiencia en el desempeño de las funciones asignadas para el alcance de objetivos propuestos, consecuente al triunfo de la organización. (p. 166).

Definición operacional: Es una variable cuantitativa que se midió en sus dimensiones.

Indicadores: Los indicadores mencionados según nuestras dimensiones fueron medidos de manera general.

Escala de medición: Fue Ordinal: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Específicamente integrada por equipos de individuos quienes tienen caracteres frecuentes. La población, hace referencia a la totalidad, universo o conjunto de elementos sobre los que se averigua o realizan estudios (Hernández, 2010).

La población fue integrada generalmente por el personal activo que son 105 trabajadores de la Municipalidad de Rázuri.

3.3.2. Muestra

Hernández et al., (2014) señalaron que, es un proceso cualitativo de un determinado conjunto de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., de quienes se recolectó información, sin ser la representación del universo o población que se estudia.

3.3.3. Muestreo

Arias (2006) define al muestreo como “un suceso en el que se conoce la posibilidad que tiene cada componente de integrar la muestra”(p.83). El fin de este estudio de muestreo probabilístico es que todos tengan la probabilidad de ser escogidos de casualidad.

3.3.4. Unidad de análisis

Todo el personal activo que fueron 105 trabajadores de la Municipalidad de Rázuri, por motivos de tiempo, ausencia y decisión propia del personal solo respondieron a la encuesta 83 trabajadores.

3.4. Variables y operacionalización

Técnicas de recolección de datos

Clima Organizacional

Para el análisis del Clima Organizacional la técnica de recopilación de información que se usó fue el cuestionario ya que esta técnica se usa frecuentemente en investigaciones de este tipo.

Desempeño laboral

Para el estudio del Desempeño Organizacional la técnica de recopilación de información que se escogió fue el cuestionario ya que esta técnica se usa frecuentemente en investigaciones de este tipo.

Instrumentos de recolección de datos

Clima Organizacional

La herramienta de elección de información que se manipuló fue el cuestionario, el cual contó con 28 preguntas. Está validada por tres expertos.

Desempeño laboral

La herramienta de elección de datos se utilizó el cuestionario, el cual va a contar con 15 preguntas. Está validada por tres expertos.

3.5. Procedimientos

Se estudió el clima organizacional y desempeño laboral, teniendo en cuenta las 43 preguntas del cuestionario formuladas según las dimensiones tomadas en cuenta la matriz de operacionalización.

3.6. Método de análisis de datos

Para nuestro análisis se tomó en cuenta el software SPSS, ya que este programa realiza pruebas estadísticas correlacionales. Según la información que se recopiló, se utilizó el estadístico adecuado una vez determinada la normalidad de los datos, el cual fue Kolmogorov – Smirnov, debido a que el número de trabajadores fue mayor a 50, por lo que se utilizó Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la indagación, se consideró el código de ética de la UCV y los parámetros, lineamientos e indicadores plasmados en el prospecto metodológico de elaboración de proyectos de investigación. También, se respetó la propiedad intelectual de las investigaciones; citas y referencias en el presente estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

Tabla 1

OE 1: Determinar el nivel de la variable Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri, 2022

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Clima Organizacional	Alto	38	46%
	Medio	45	54%
		83	100%
Trabajo en Equipo	Alto	52	63%
	Medio	31	37%
		83	100%
Apoyo	Alto	44	53%
	Medio	37	45%
	Bajo	2	2%
	83	100%	
Comunicación	Alto	36	30%
	Medio	45	57%
	Bajo	2	13%
	83	100%	
Equidad	Alto	10	12%
	Medio	67	81%
	Bajo	6	7%
	83	100%	

Nota: Nivel del clima organizacional y sus dimensiones

De la encuesta aplicada a 83 colaboradores de la Municipalidad de Rázuri; se establece que, el clima organizacional tiene un nivel medio con un 54%. Asimismo, se observan los efectos de las dimensiones; para Trabajo en equipo, ubicaron en un nivel alto con el 63%; para Apoyo, indica estar en un nivel alto con el 53%; por consiguiente, para la Comunicación, se ubica en un nivel medio con el 57%; y últimamente para Equidad, se encuentra en un nivel medio con el 81%.

Tabla 2

OE 2: Determinar el nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri, 2022.

variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Desempeño Laboral	Eficiente	36	43%
	Moderado	43	52%
	Deficiente	4	5%
		83	100%
Disciplina	Eficiente	37	45%
	Moderado	41	49%
	Deficiente	5	6%
		83	100%
Proactividad	Eficiente	40	48%
	Moderado	36	43%
	Deficiente	7	8%
		83	100%
Conocimiento del trabajo	Eficiente	22	27%
	Moderado	54	65%
	Deficiente	7	8%
		83	100%

Nota: Nivel del desempeño laboral y sus dimensiones

Del mismo modo se encuestó a 83 trabajadores de la municipalidad de Rázuri, observándose, la variable desempeño laboral tiene un nivel moderado con un 52%; por otro lado, en la D1. Disciplina, se observa que tiene un nivel moderado con un 49%; así como también en la D2. Proactividad, con un 48% alcanzando un nivel eficiente; finalmente en la D3. Conocimiento del Trabajo, alcanzando un nivel moderado con un 65%.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 3

OE3: Determinar la relación que existe entre el Trabajo en equipo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri, 2022.

Correlaciones				
			Desempeño Laboral	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.206
		Sig. (bilateral)		.062
		N	83	83

***. La correlación es significativa al nivel 0.001 (Bilateral).*

En la tabla, se niega la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri 2022; obteniéndose una significancia bilateral de 0.062 (<0.05) y en la correlación se obtuvo una relación positiva baja, con un valor de 0,206.

Tabla 4

OE 4: Determinar la relación entre Apoyo y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri, 2022.

Correlaciones				
			Desempeño Laboral	Apoyo
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,290**
		Sig. (bilateral)		.008
		N	83	83

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

La tabla, muestra que hay una relación directa entre apoyo y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri 2022; obteniéndose una significancia bilateral de 0.008 (<0.05) y en lo que respecta al coeficiente de correlación se ha obtenido una relación positiva baja, con un valor de 0,290.

Tabla 5

OE 5: Determinar la relación que existe entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri, 2022.

Correlaciones				
			Desempeño	Comunicación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,346**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	83	83

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

La tabla, muestra relación directa entre Comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri 2022; obteniéndose una significancia bilateral de 0.001 (<0.05) y en lo que respecta al coeficiente de correlación se ha obtenido una relación positiva baja, con un valor de 0,346.

Tabla 6

OE 6: Determinar la relación que existe entre la Equidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri, 2022.

Correlaciones				
			Desempeño	Equidad
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.174
		Sig. (bilateral)		.115
		N	83	83

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

En la tabla, se niega la relación entre Equidad y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri 2022; obteniéndose una significancia bilateral de 0.115 (<0.05) y con correlación positiva baja, con un valor de 0,174.

Tabla 7

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri, 2022.

Correlaciones				
			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,355**
		Sig. (Bilateral)		.001
		N	83	83

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

La tabla, muestra una correlación positiva baja de 0.355 y una significancia de 0.001 entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Rázuri 2022.

Tabla 8

Prueba de Hipótesis: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri, 2022.

Correlación				
			Clima organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,355**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	83	83

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

Hipótesis: Ha: Existe relación (directa) entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022, Ho: No existe relación (directa) entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022.

Existe una significancia de 0.001(<0.05), aceptándose la hipótesis alterna, indicando la relación directa entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

Estimando los objetivos ya mencionados y luego de haber analizado sus respectivos resultados, se realizó la comparación y fundamentos de las similitudes encontradas. En el objetivo principal se determinó la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal activo de la municipalidad de Rázuri. Chiavenato (2009) el clima organizacional “Es el entorno en el cual se presenta la participación de los trabajadores de una organización y está estrechamente ligado a los factores motivacionales que se presentan en dicha participación que se da en el ambiente de la organización” (p.74). También, Chiavenato (2002) refiere al desempeño laboral como la “Eficacia de los trabajadores activos de las organizaciones, siendo imprescindibles y ejecutando un buen servicio y satisfacción laboral” (p.236). En este estudio, se comprobó la relación directa de las variables con una significancia de 0.001; aceptando la hipótesis de estudio que confirma la relación directa entre las variables. Dicho resultado tiene similitud con lo planteado por Alvitres y Gonzales (2019), quienes desarrollaron una investigación en la municipalidad de Chepén, determinando que ambas variables se relacionan de manera directa, demostrando una significancia de 0.013. Según Livias (2019) en su investigación en la municipalidad de Acochaca, indica la correlación de ambas variables con una significancia de 0.001, aceptando la hipótesis de estudio, quien determina la relación directa entre ambas variables. Por otra parte Pecho (2019), en su investigación en la municipalidad de Otuzco, señaló que la relación entre sus variables tiene una significancia de 0.00 la cual indica que tiene una relación directa. De acuerdo a estos resultados mencionados, se evidencia la relación que hay entre las variables y se finaliza que un buen clima organizacional genera satisfacción en los colaboradores y esto tiene un efecto positivo en el desempeño del personal activo.

Como objetivo específico 1, se determinó el nivel de la variable clima organizacional. Chiavenato (2009), “Es el entorno en el cual se presenta la participación de los trabajadores de una organización y está estrechamente ligado a los factores motivacionales que se presentan en dicha participación que se da en el ambiente de la organización” (p.74). En esta investigación se comprobó que esta variable tiene un nivel medio con un 54%; puesto que, el personal señaló que

algunos de los factores que incurren en esta evaluación es la falta de motivación y la imparcialidad en el trato hacia los trabajadores por parte de sus jefes directos. Dicho resultado concuerda con la investigación realizada por Mora (2021), quien analizó también el nivel del clima organizacional y su resultado fue que, se encuentra en un nivel medio con un 80.1%, donde menciona que son diversos factores que intervienen en esta evaluación, Asimismo, Pecho (2019) demostró que esta variable obtuvo un nivel bueno con 53.8%; estando por encima del nivel excelente, donde solamente un 26.1% señaló que el clima organizacional es excelente. Se halló estas similitudes con Pecho (2019) y Mora (2021), debido a que las investigaciones se realizaron en el sector gubernamental; donde se realizan obras y presupuestos en favor al crecimiento del distrito. De acuerdo a lo ya especificado, se puede determinar que el nivel del clima organizacional en el rubro gubernamental se encuentra en un nivel medio debido a que no hay una buena organización ni se establece mejoras para obtener un excelente clima organizacional; asimismo, es importante señalar que un buen trabajo en equipo permite un desempeño favorable entre los trabajadores de la municipalidad.

En el objetivo específico 2, se determinó el nivel de la variable desempeño laboral en el personal activo de la municipalidad de Rázuri, 2022; en este estudio se consideró la teoría de Palmar et al., (2014) , quienes señalaron al desempeño laboral, como el desarrollo de cada individuo que cumple su jornada laboral, que está limitado a las exigencias de la organización, para la eficiencia en el desempeño de las funciones asignadas para el alcance de objetivos propuestos, consecuente al triunfo de la organización. (p. 166). Los resultados obtenidos en este estudio determinó el nivel de la variable en un nivel moderado con un 52% y esto es debido a la falta de iniciativa, la desactualización profesional y la impuntualidad del envío de información. Por su parte Romaní (2019) en su investigación basada en la municipalidad de Luricocha, determinó que el desempeño laboral se posiciona en un nivel medio con 84.4%, concluyendo que esto tiene que ver con la eficiencia y eficacia de los trabajadores. Así también, Alvitres y Gonzales (2019) indican que, el desempeño laboral encontrado en la municipalidad de Chepén, se ubica en un nivel regular con un 96%. Acorde a lo descrito, se determina que el desempeño laboral tiene un nivel regular dentro de las municipalidades; concluyendo que estos resultados indican la falta de disciplina y conocimiento de trabajo dentro de la organización; por ende,

existe un nivel medio, regular o moderado respecto al desempeño de los trabajadores.

Como objetivo específico 3, se determinó la relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Rázuri, 2022. Para Torrelles et.al., (2011) mencionan que, “Es un elemento significativo y se considera una ventaja competitiva. Acorde a su relevancia, los modos de trabajo están cambiando y los equipos están creciendo” (p.4). En la investigación se analizó y determinó la correlación entre estas que es de 0.206 y una significancia de 0.062 determinando que no hay relación, debido a que dentro de la organización no se comparte las ideas entre los compañeros, no hay participación activa y no se genera confianza entre compañeros. Estos resultados difieren con las investigaciones de López (2021) quien determinó en su estudio, una correlación de 0.425 y una significancia de 0.002 determinando la relación de las mismas, debido a que mencionaron que solo algunas veces existe trabajo en equipo en la organización. Asimismo, para Villanueva (2019) en su investigación, mencionó que la dimensión y la variable tienen una correlación de 0.454 y una significancia de 0.045. De acuerdo a los resultados mencionados, se concluye que los autores refieren que el trabajo en equipo tiene relación con la variable, es importante ya que interfiere en el desempeño de los trabajadores. Por ello, cabe resaltar que un buen trabajo en equipo dentro de las organizaciones permite un buen desempeño y una mejora en las actividades laborales.

Como objetivo específico 4, se determinó la relación entre el apoyo y desempeño laboral. Para Gottlieb (1983), menciona que “ Es la información verbal y no verbal, cooperación visible o asequible propuesta por los demás o producida por su apariencia con resultados actitudinales y emocionales beneficiosos para receptor” (p.235). En esta investigación se determinó una correlación de 0.290 y una significancia de 0.008, afirmando la relación entre apoyo y desempeño laboral; sin embargo, cabe señalar que consideran, que sus jefes no son un ejemplo a seguir. Por su parte, coincide con la investigación de Lipa (2020) quien determinó una correlación de 0.756 y una significancia de 0.00; en consecuencia, hay una relación entre apoyo y desempeño laboral. Mora (2021) indica una correlación de 0.455 y una significancia 0.00, estableciendo la relación entre apoyo y desempeño laboral, esto debido a que hay soporte y respaldo mutuo. Para Romaní (2019),

quien determinó que, la correlación entre apoyo y desempeño laboral es de 0.612 y una significancia de 0.00. Considerando los resultados hallados se determina que, mientras mayor sea el apoyo al trabajador esto se verá manifestado en su desempeño; en ocasiones, esto tiene que ver con los jefes quienes son el sustento directo de los trabajadores y velan por las necesidades de los mismos.

Como objetivo específico 5, se determinó la relación entre comunicación y desempeño laboral, para Brunet (2014) “Dicha situación se fundamenta mediante sistemas de comunicación que se encuentran en las entidades y la habilidad con la que la gerencia puede escuchar los inconvenientes de los honorarios” (p.15). En esta investigación se determinó una correlación de 0.346 y una significancia de 0.001, determinando la relación de las mismas. Cabe recalcar que, consideraron que no se toma en cuenta sus opiniones y que los jefes no cumplen con sus compromisos acordados. Para Valderrama (2019) determinó que existe una correlación de 0.357 y una significancia de 0.002; sin embargo, en esta investigación mencionan que, de mejorar la comunicación también mejoraría el desempeño de los colaboradores. Para Arias (2021) en su investigación determinó que existe una correlación de 0.417 y una significancia de 0.003; asimismo, indicó que mientras los canales de comunicación sean óptimos mejor será la relación entre compañeros. Mora (2021) determinó una correlación de 0.455 y una significancia de 0.00 entre la dimensión y la variable. Acorde a estos estudios, se evidencia una relación entre la dimensión y la variable; así también, cabe mencionar que es un aspecto clave dentro de la organización para que exista coordinación entre todo el equipo, fortaleciéndose la comunicación, perfeccionará el desempeño del personal de cualquier institución.

Como objetivo específico 6, se determinó la relación entre equidad y desempeño laboral. Cook y Hegtvedt (1983) “la equivalencia de la razón (insumo/resultado) para todas las partes involucradas en un intercambio dado” (pp.21-24). En esta investigación se determinó una correlación de 0.174 y una significancia de 0.115, indicando que no hay relación entre equidad desempeño laboral, debido a que mencionaron que no existe un trato justo hacia a los trabajadores y mucho menos los despidos son de manera justificable. Estos resultados difieren con Mora (2021) quien en su investigación determinó una correlación de 0.274 y una significancia de 0.00 y se determinó que, hay relación

entre la dimensión y la variable. Asimismo Romani (2019) determinó en su investigación una correlación de 0.591 y una significancia de 0.00 el cual indica una relación entre equidad y desempeño. De acuerdo a los resultados hallados en la investigación y los antecedentes mencionados; se refiere que, esta dimensión es significativa, debido a que el trabajo debe ser asignado de forma equitativa, evitando diferencia entre compañeros de trabajo y que ninguno de ellos se queje por hacer más que otros y todos rindan de manera positiva para el logro de objetivos. .

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la correlación de Spearman 0.355 muestra la relación de manera positiva de estas variables; así como también, la significancia es 0.00, aceptando la relación entre ambas variables. Este resultado es debido al apoyo y comunicación que existe entre compañeros y jefes de la Municipalidad Distrital de Rázuri.
2. Se determinó el nivel en el que se encuentra la variable clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Rázuri 2022, teniendo un nivel medio con un 54% debido a que el personal manifestó que no existe un trato justo y no se toma en cuenta sus opiniones.
3. Se determinó en que el nivel se encuentra el desempeño laboral de la Municipalidad de Rázuri se encuentra en un nivel moderado con un 52% y esto es debido a la falta de iniciativa y desactualización profesional de los trabajadores.
4. Se determinó que se niega la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral del personal de la municipalidad de Rázuri, con una correlación de 0.206 y con un nivel de significancia de 0.062, debido a que no se comparte ideas, falta de participación activa y no hay confianza entre compañeros.
5. Se determinó relación entre apoyo y desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Rázuri, con un coeficiente de correlación de 0.290 y con un nivel de significancia de 0.008, resaltando que, consideraron que sus jefes no son un ejemplo a seguir.
6. Se determinó que existe relación entre comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri, con una correlación de 0.346 y con un nivel de significancia de 0.001, indicando que no se toma en cuenta sus opiniones y que los jefes no cumplen con sus compromisos acordados.
7. Se determinó que, se niega la relación entre equidad y desempeño laboral del personal activo de la Municipalidad de Rázuri, con una correlación de 0.174 y una significancia de 0.115, porque no hay un trato justo y los despidos no son de la manera correcta.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los jefes crear reuniones de equipos de trabajo para fortalecer la comunicación entre colaboradores y sea de forma afectiva y asertiva; de manera que, esto se vea reflejado en la ejecución de sus labores de los trabajadores de la municipalidad y ello genere un clima organizacional participativo.

Con respecto al nivel de clima organizacional se le indica al jefe de RR. HH de la municipalidad, unificar los criterios de igualdad para que el trato a los trabajadores sea de una manera justa; asimismo, recomendar a los jefes directos ser empáticos y considerar las opiniones que los trabajadores emiten.

Para el desempeño laboral se recomienda a los trabajadores llevar cursos de especializaciones para que se actualicen de acuerdo a su área especializada para que sean competitivos y aporten al logro de metas de la Municipalidad.

Para el trabajo en equipo; al alcalde, se le recomienda implementar talleres dinámicos y recreativos donde asista el personal para fortalecer lazos entre compañeros y aumentar la confianza entre ellos mismos.

Se recomienda a los jefes de cada área, generar en sus colaboradores, compromiso y confianza, evitando el favoritismo y buscar el éxito del equipo para que sean identificados como sus líderes.

Para la comunicación se recomienda a los jefes interactuar más con los trabajadores para considerar sus opiniones dentro de la toma de decisiones de algún proyecto.

Para equidad se recomienda a los jefes ser imparciales en el trato a sus trabajadores; por otra parte, considerar de acuerdo a ley establecida el tema de despido de algún trabajador.

REFERENCIAS

- Alvitres, J., y Gonzales, W. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2019*. {Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo}. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63196/Alvitres_CJB-Gonzales_SWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México.
- Arias, J. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019*. {Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo}. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54781/Arias_NJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bateman, T., y Crant, J. (2006). *El componente proactivo del comportamiento organizacional: una medida y correlatos*. Journal of Organizational.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Thompson.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: MC GRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: MC GRAW HILL. doi:978-970-10-7340-7
- Cook, K., y Hegtvædt, K. (1983). *Distributive justice, equity and equality*. Annual Review of Sociology.
- Cuesta, A. (2008). *Diseño estratégico de perfiles de cargos por competencias*. MC GRAW-HILL.
- Dominguez, L., Ramirez, A., y Garcia, A. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. Revista Nacional de Administración.
- El comercio. (20 de Agosto de 2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su*

trabajo por mal clima laboral.

<https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>

Gestión. (3 de junio de 2019). *¿Cómo evitar que sus empleados estén mentalmente ausentes en el trabajo?*

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/evitar-empleados-est-mentalmente-ausentes-nnda-nnlt-268974>

Goicochea, D. (2018). The organizational climate laboral performance of the personnel of the human resources area. case: international outsourcing. *Global Business Administration Journal*, 2(2), 74.

https://doi.org/https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566/2241

Gottlieb, B. (1983). *Social support strategies: Guidelines for mental health practice*. Beverly Hills: Sage Publications.

Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., y Vásconez, V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales.

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 5(9), 536.

<http://doi.org/https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/214/183>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: MC Graw-Hill.

Hernández, R., Fernández, c., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México: MC Graw-Hill.

Herzberg,, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: C. Giroux.

Lipa, J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa* {Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo}.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47633/Lipa_C_JL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Livias Pineda, A. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de*

- Asunción, Departamento de Ancash, 2019 {Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez}. Repositorio Institucional.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil* {Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana }.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *Dialnet*, 3(1), 47-50.
- Marquez, J., Díaz, J., y Cazzato, S. (2007). *La disciplina escolar: aportes de las teorías psicológicas*. Artes y Humanidades UNICA.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3540/1/2018_Matos-Paredes.pdf
- Montes, f. (9 de Marzo de 2016). *relaciones interpersonales en el trabajo*.
<https://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Mora, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba – 2021*[Tesis para Magister, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71159/Mora_HMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moranch, C. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la comercializadora Ecuatoriana de calzado Comecsa S.A. del cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2018*[Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4658/1/UPSE-TAE-2019-0008.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (25 de Septiembre de 2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Naciones Unidas:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Ortiz, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal*

administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la universidad nacional de Loja {Tesis de Magister, Universidad estatal península de Santa Elena}.

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6746/1/UPSE-MTH-2022-0001.pdf>

Palmar, R., Valero, U., y Johan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del Municipio Mara del estado de Zulia Espacios Públicos [Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Estado de México].* Repositorio Institucional, Toluca.

Pecho, J. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco, La Libertad – 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Norbert Wiener].* Repositorio Institucional.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3782/TESIS%20PECHO%20QUEZADA%20JOSE%20ALBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romaní, H. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha {Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Informáticas}.* Repositorio Institucional.
<http://portal.upci.edu.pe/transparencia/investigacion/>

Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. [Tesis de Magister, Universidad Andina Simón Bolívar].* Repositorio Institucional.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Torrelles, C., Coidura, J., Carrera, F., Paris, G., y Cela, J. (2011). *Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización.* MC GRAW-HILL.

Valderrama, G. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sanagorán {Tesis de Licenciamiento, Universidad Nacional de Trujillo}.*
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14128/Valderrama%20Cruz%20Gracia%20Karina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Villalobos, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019* [Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45173/Villalobos_DCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villanueva, W. (2019). *clima organizacional y desempeño laboral en la empresa consultora y constructora "San Martín S.A.", Pucallpa-2018* {Tesis de Licenciatura, Universidad Alas Peruanas}. Repositorio Institucional.
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7446/Tesis_clima%20organizacional_desempe%C3%B1o%20laboral_empresa%20consultora_Pucallpa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Williams, C., y Calas, M. (1984). *Conducta Organizacional*. Scott, Foresman, Glenview IL.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* [Tesis de Magister, Universidad Nacional de Nicaragua]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022.					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rázuri, 2022?	<p>Hipótesis: Ha: Existe relación (directa) en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación (directa) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022.</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Para Domínguez et, al., (2013) El Clima Laboral como un elemento del compromiso organizacional: Se fundamenta en las percepciones individuales, se define como los patrones recurrentes de conducta, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a los escenarios dentro de una organización y los vínculos que hay en los grupos de trabajo, los empleados y el</p>	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>El estudio es de tipo aplicada. Enfoque cualitativo. Nivel correlacional. Diseño no experimental de corte transversal</p> <p>Variables y operacionalización</p> <p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Trabajo en equipo, apoyo, comunicación y equidad.</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Disciplina, proactividad y</p>	<p>La población está constituida por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri. La muestra fue finita de modo que se utilizó toda la población para aplicar el instrumento, siendo 110 colaboradores.</p>

			desempeño laboral (p.62-63).	conocimiento del trabajo.	
		<p>Específicos:</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre Apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Para Palmar et. al., (2014) Competencias y Desempeño Laboral de los gerentes en los institutos autónomos: Define al desempeño laboral como el desarrollo de cada individuo que cumple su jornada laboral, que está limitado a las exigencias de la organización, para la eficiencia en el desempeño de las funciones asignadas para el alcance de objetivos propuestos, consecuente al triunfo de la organización. (p. 166).</p>		<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos Método descriptivo, y el método estadístico descriptivo e inferencial.</p>

		OE4: Determinar la relación que existe entre la Equidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022.			
--	--	---	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
X.-Clima organizacional	De acuerdo con (Domínguez L., Ramírez A., y García A., 2013, págs. 62-63) “Se fundamenta en las percepciones individuales, se define como los patrones recurrentes de conducta, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a los escenarios dentro de una organización y los vínculos que hay en los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral”.	Conjunto de Actitudes que muestran los trabajadores respecto al Clima Organizacional, al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala de siempre, casi siempre, a veces y nunca	Trabajo en Equipo	Compartir información	ORDINAL: ✦ Nunca ✦ Casi nunca ✦ A veces ✦ Casi siempre ✦ Siempre
				Compartir ideas	
				Participación activa	
				Impulso laboral	
				Compartir éxitos	
				Comunicación continua	
				Confianza	
				Espíritu de trabajo	
				Reconocimiento de errores	
				Ayuda laboral	
			Apoyo	Ayuda Personal	
				Interés laboral	
				Motivación	
				Ejemplo a seguir	
				Integridad personal	
				Respeto	
				Unión Laboral	
			Comunicación	Opinión	
				Diálogo abierto	
				Cumplimiento de compromisos	
				Toma de decisiones	
Ejecución de labores					
Equidad	Trato justo				
	Favoritismo				
	Carga laboral				
	Objetivos razonables				
	Despido laboral				

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Y.- Desempeño Laboral	Para Palmar et. al., (2014): define al desempeño laboral como "Define al desempeño laboral como el desarrollo de cada individuo que cumple su jornada laboral, que está limitado a las exigencias de la organización, para la eficiencia en el desempeño de las funciones asignadas para el alcance de objetivos propuestos, consecuente al triunfo de la organización. (p. 166).	Conjunto de Actitudes que muestran los trabajadores respecto al desempeño laboral, al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala de siempre, casi siempre, a veces y nunca	Disciplina	Acatamiento de normas	ORDINAL: ✦ Nunca ✦ Casi nunca ✦ A veces ✦ Casi siempre ✦ Siempre
				Comportamiento adecuado	
			Proactividad	Realización del trabajo	
				Información puntual	
				Habilidades profesionales	
				Toma de iniciativa	
				Responsabilidad	
				Predisposición	
			Conocimiento del Trabajo	Eficiencia laboral	
				Actitud positiva	
				Cambios laborales	
				Normatividad legal	
				Comprensión de normas	
				Habilidades de ejecución	
Actualización profesional					

Anexo 03: Instrumentos

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

FECHA:

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

Si () No ()

Estimado (a)

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad de conocer la situación del “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba – 2021. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: De 18 a 28 () 29 a 39 () 40 a 50() 51 a 60 () 61 a70 () Sexo: (M) (F)

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X”, la respuesta que considere que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a los ítems:

NUNCA (0) CASI NUNCA (1) A VECES (2) CASI SIEMPRE (3) SIEMPRE (4)

Nº	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL					
	Dimension1. Trabajo en Equipo	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
1	¿Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores?					
2	¿Le resulta sencillo a usted compartir con los demás en reuniones de trabajo y extra laborales?					
3	¿Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada?					
4	¿Impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?					
5	¿Comparte usted plenamente los éxitos como problemas del área de trabajo y de la entidad?					
6	¿Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades?					
7	¿La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores?					
8	¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?					
9	¿Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores?					
10	¿Cuándo comete usted un error en el trabajo reconoces que te equivocaste?					
	Dimensión 2. Apoyo	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
11	¿Ayuda usted a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?					
12	¿Recibe usted apoyo de sus superiores para resolver problemas en su centro de labores?					

13	¿Le interesa a usted lo que les pasa a otras personas de su centro de labores?					
14	¿Tus superiores te motivan a mejorar cada día en tu centro de labores?					
15	¿Considera usted que tus superiores son un ejemplo a seguir?					
16	¿Protegen tu integridad personal tus superiores en la ejecución de tus labores?					
17	¿Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted que los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores?					
	Dimensión 3. Comunicación	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
19	¿Se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores?					
20	¿Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?					
21	¿Cumplen tus superiores con los compromisos acordado en las reuniones de trabajo?					
22	¿Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores?					
23	¿Te brinda tu centro de labores la información necesaria para la correcta ejecución de tus labores?					
	Dimensión 4. Equidad	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
24	¿Considera usted que existe un trato justo hacia los trabajadores en tu centro de labores?					
25	¿Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo?					
26	¿La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores?					
27	¿Considera usted que los objetivos fijados por los superiores son razonables?					
28	¿Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justo?					
	ÍTEMS VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	Dimension1. Disciplina	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
29	¿Acata usted las normas de trabajo al efectuar sus funciones?					
30	¿El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales?					
31	¿Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal?					
32	¿Demuestra usted puntualidad al enviar la información solicitada por su institución?					
33	¿Desarrolla usted adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores?					
	Dimensión 2. Proactividad	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

34	¿Toma usted la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción en su centro de trabajo?					
35	¿Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales en su centro de labores?					
36	¿Presenta usted predisposición al efectuar sus labores?					
37	¿Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de labores?					
38	¿Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente?					
	Dimensión 3. Conocimiento del Trabajo	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
39	¿Se considera usted una persona adaptable a los cambios laborales?					
40	¿Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral?					
41	¿Comprende usted los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores?					
42	¿Se desempeña usted hábilmente en la ejecución de sus funciones?					
43	¿Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

Anexo 04: Validación

Apellido y Nombre	Especialidad	DNI	Opinión de Aplicabilidad
Gonzales Hidalgo Carlos Daniel	Estadístico Con Maestría En Gestión	16736514	Aplicable
Perales Sánchez Obed Gustavo	Maestro En Gestión Pública	16725598	Aplicable
Morán Ramos, Luis Daniel	Metodólogo E Investigador	40623464	Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Trabajo en Equipo								
1	¿Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores?	x		x		x		
2	¿Le resulta sencillo a usted compartir con los demás en reuniones de trabajo y extra laborales?	x		x		x		
3	¿Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada?	x		x		x		
4	¿Impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?	x		x		x		
5	¿Comparte usted plenamente los éxitos como problemas del área de trabajo y de la entidad?	x		x		x		
6	Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades	x		x		x		
7	¿La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores?	x		x		x		
8	¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	x		x		x		
9	¿Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores?	x		x		x		
10	¿Cuándo comete usted un error en el trabajo reconoces que te equivocaste?	x		x		x		
Dimensión 2. Apoyo								
11	¿Ayuda usted a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?	x		x		x		
12	¿Recibe usted apoyo de sus superiores para resolver problemas en su centro de labores?	x		x		x		
13	¿Le interesa a usted lo que les pasa a otras personas de su centro de labores?	x		x		x		
14	¿Tus superiores te motivan a mejorar cada día en tu centro de labores?	x		x		x		
15	¿Considera usted que tus superiores son un ejemplo a seguir?	x		x		x		
16	¿Protegen tu integridad personal tus superiores en la ejecución de tus labores?	x		x		x		
17	¿Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo?	x		x		x		
18	¿Considera usted que los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores?	x		x		x		
Dimensión 3. Comunicación								
19	¿Se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores?	x		x		x		
20	¿Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	x		x		x		
21	¿Cumplen tus superiores con los compromisos acordado en las reuniones de trabajo?	x		x		x		
22	¿Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores?	x		x		x		
23	¿Te brinda tu centro de labores la información necesaria para la correcta ejecución de tus labores?	x		x		x		

Dimensión 4. Equidad		Si	No	Si	No	Si	No
24	¿Considera usted que existe un trato justo hacia los trabajadores en tu centro de labores?	x		x		x	
25	¿Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo?	x		x		x	
26	¿La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores?	x		x		x	
27	¿Considera usted que los objetivos fijados por los superiores son razonables?	x		x		x	
28	¿Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justo?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existen suficiencia; los ítems considerados en cada una de las dimensiones permiten medir cada una de las dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Gonzales Hidalgo Carlos Daniel

DNI: 16736514

Especialidad del validador: Estadística con maestría en Ciencias

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

13 de mayo del 2021.



CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA.
 COESPE N° 198

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Disciplina								
1	¿Acata usted las normas de trabajo al efectuar sus funciones?	x		x		x		
2	¿El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales?	x		x		x		
3	¿Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección persona?	x		x		x		
4	¿Demuestra usted puntualidad al enviar la información solicitada por su institución?	x		x		x		
5	¿Desarrolla usted adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores?	x		x		x		
Dimensión 2. Proactividad								
6	¿Toma usted la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción en su centro de trabajo?	x		x		x		
7	¿Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales en su centro de labores?	x		x		x		
8	¿Presenta usted predisposición al efectuar sus labores?	x		x		x		
9	¿Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de labores?	x		x		x		
10	¿Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente?	x		x		x		
Dimensión 3. Conocimiento del Trabajo								
11	¿Se considera usted una persona adaptable a los cambios laborales?	x		x		x		
12	¿Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral?	x		x				
13	¿Comprende usted los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores?	x		x		x		
14	¿Se desempeña usted hábilmente en la ejecución de sus funciones?	x		x		x		
15	¿Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existen suficiencia; los ítems considerados en cada una de las dimensiones permiten medir cada una de las dimensiones.

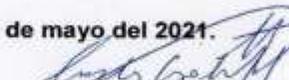
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Gonzales Hidalgo Carlos Daniel

DNI: 16736514

Especialidad del validador: Estadístico con Maestría en Ciencias

13 de mayo del 2021.


CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
 COESPE N° 198

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1. Trabajo en Equipo							
1	¿Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores?	X		X		X		
2	¿Le resulta sencillo a usted compartir con los demás en reuniones de trabajo y extra laborales?	X		X		X		
3	¿Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada?	X		X		X		
4	¿Impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?	X		X		X		
5	¿Comparte usted plenamente los éxitos como problemas del área de trabajo y de la entidad?	X		X		X		
6	¿Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades?	X		X		X		
7	¿La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores?	X		X		X		
8	¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	X		X		X		
9	¿Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores?	X		X		X		
10	¿Cuándo comete usted un error en el trabajo reconoces que le equivocaste?	X		X		X		
	Dimensión 2. Apoyo							
11	¿Ayuda usted a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?	X		X		X		
12	¿Recibe usted apoyo de sus superiores para resolver problemas en su centro de labores?	X		X		X		
13	¿Le interesa a usted lo que les pasa a otras personas de su centro de labores?	X		X		X		
14	¿Tus superiores le motivan a mejorar cada día en tu centro de labores?	X		X		X		
15	¿Considera usted que tus superiores son un ejemplo a seguir?	X		X		X		

16	¿Protegen tu integridad personal tus superiores en la ejecución de tus labores?	X		X		X	
17	¿Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo?	X		X		X	
18	¿Considera usted que los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores?	X		X		X	
	Dimensión 3. Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores?	X		X		X	
20	¿Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	X		X		X	
21	¿Cumplen tus superiores con los compromisos acordado en las reuniones de trabajo?	X		X		X	
22	¿Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores?	X		X		X	
23	¿Te brinda tu centro de labores la información necesaria para la correcta ejecución de tus labores?	X		X		X	
	Dimensión 4. Equidad	Si	No	Si	No	Si	No
24	¿Considera usted que existe un trato justo hacia los trabajadores en tu centro de labores?	X		X		X	
25	¿Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo?	X		X		X	
26	¿La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores?	X		X		X	
27	¿Considera usted que los objetivos fijados por los superiores son razonables?	X		X		X	
28	¿Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: PERALES SÁNCHEZ OBED GUSTAVO DNI:16725598

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

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

Chiclayo, 12 de mayo del 2021.



Ing. Obed Gustavo Perales Sánchez
Mg. GESTIÓN PÚBLICA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1. Disciplina							
1	¿Acata usted las normas de trabajo al efectuar sus funciones?	X		X		X		
2	¿El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales?	X		X		X		
3	¿Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección persona?	X		X		X		
4	¿Demuestra usted puntualidad al enviar la información solicitada por su institución?	X		X		X		
5	¿Desarrolla usted adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores?	X		X		X		
	Dimensión 2. Proactividad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Toma usted la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción en su centro de trabajo?	X		X		X		
7	¿Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales en su centro de labores?	X		X		X		
8	¿Presenta usted predisposición al efectuar sus labores?	X		X		X		
9	¿Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de labores?	X		X		X		
10	¿Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente?	X		X		X		
	Dimensión 3. Conocimiento del Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Se considera usted una persona adaptable a los cambios laborales?	X		X		X		
12	¿Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral?	X		X		X		
13	¿Comprende usted los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores?	X		X		X		
14	¿Se desempeña usted hábilmente en la ejecución de sus funciones?	X		X		X		
15	¿Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales?	X		X		X		

15	¿Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales?	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador PERALES SÁNCHEZ OBED GUSTAVO
Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

DNI: 16725598

Chiclayo, 12 de mayo del 2021.

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



Ing. Obed Gustavo Perales Sánchez
Mg. GESTIÓN PÚBLICA

Anexo 05: Cálculo de confiabilidad

CONFIABILIDAD DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCIÓN, QUILLABAMBA – 2021.

OBJETIVO

Obtener la confiabilidad del Instrumento para recolección de datos, a fin de detectar si existen o no debilidades y proponer alternativas de mejora, mediante la confiabilidad por el coeficiente de Alfa de Cronbach.

POBLACIÓN

La población objeto de estudio para la presente investigación está conformada por 400 trabajadores es decir corresponde a la totalidad del personal directos de la Municipalidad Provincial de la convención del año 2021, tal como se detalla en el cuadro adjunto al presente.

MUESTRA PILOTO

Para determinar la muestra piloto se seleccionaron 30 trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de la Convención que respondieron el cuestionario digital a través del Google DRIVE.

PROCEDIMIENTO

1. Se tomaron los primeros 30 trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de la Convención, la cual corresponderían a la prueba piloto.
2. Se envió el enlace a una data de empresarios la cual respondieron a través del Google DRIVE.
3. Dicho instrumento se adecuo para que las respuestas señaladas por los entrevistados sean de tipo escala Likert.

Para el procesamiento de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS V.25, a la vez de determina la confiabilidad mediante coeficiente de Alfa de Cronbach. Resultados de la Fiabilidad (Confiabilidad) del Instrumento

Para determinar la fiabilidad del instrumento, se tomó una muestra piloto de 30

trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de la Convención.

Una vez recogida la información, se procedió a registrarla en el paquete estadístico SPSS, para después determinar el Alfa de Cronbach, el cual tiene la

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

siguiente formula:

Determinación del Alfa de Cronbach general

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.9465	43

Fuente: Elaboración propia, en base al cuestionario aplicando el SPSS

Según George y Mallery, sugiere las recomendaciones siguientes para evaluar e interpretar el coeficiente de Cronbach, según las siguientes escalas:

Excelente	Bueno	Aceptable	Cuestionable	pobre	Inaceptable
>0.9	>0.8	>0.7	>0.6	>0.5	<0.5

Conclusión: El Alfa de Cronbach total del instrumento es de 0.9465 lo que indica que la concordancia entre las observaciones es “EXCELENTE”, según la Escala de George y Mallery, por lo tanto, los resultados obtenidos con este código son válidos y confiables.

Anexo 06: Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.081	83	,200*
Trabajo en equipo	0.114	83	0.010
Apoyo	0.145	83	0.000
Comunicación	0.102	83	0.034
Equidad	0.140	83	0.000
Desempeño laboral	0.222	83	0.000
Disciplina	0.133	83	0.001
Proactividad	0.176	83	0.000
Conocimiento del trabajo	0.117	83	0.007