



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO EN MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Clima organizacional y desempeño laboral de la subgerencia de gestión de riesgo de desastres de la Municipalidad de Ate 2022

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

AUTOR

Honorio Paredes, Victor (ORCID: [0000-0002-4755-4794](https://orcid.org/0000-0002-4755-4794))

ASESOR:

Mg. Flórez Ibarra Jannett Maribel (ORCID: [0000-0003-4166-6733](https://orcid.org/0000-0003-4166-6733))

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima – Perú

2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por permitir que goce de buena salud para realizar este proyecto con éxito. Así mismo, a mi familia porque este logro también es de ellos. Finalmente, me lo dedico a mí mismo porque es uno de los objetivos que deseaba cumplir en mi vida profesional y esto me permite crearme más retos por alcanzar.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por la comprensión y el apoyo dado en todo el proceso de realización de este proyecto, así mismo, a mis asesores por la paciencia que han tenido, los consejos dados para mejorar cada vez más la investigación y el empuje que me dieron a seguir hasta el final.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de Investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
Población.....	12
Muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Estadística descriptiva	18
4.2. Prueba de normalidad.....	22
4.3. Estadística inferencial.....	23
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Datos agrupados por niveles de jerarquía.....	13
Tabla 2: Juicio de expertos validación de instrumento.....	14
Tabla 3: Rango de confiabilidad según coeficiente Alfa de Cronbach.....	15
Tabla 4: Alfa de Cronbach.....	16
Tabla 5: Género de los colaboradores en la Municipalidad de Ate.....	18
Tabla 6. Variable 1 clima organizacional.....	18
Tabla 7. Dimensión 1 dimensión social.....	19
Tabla 8: Dimensión 1 dimensión valores.....	19
Tabla 9: Dimensión 1 dimensión cultura.....	20
Tabla 10: Variable 2 desempeño laboral.....	20
Tabla 11: Dimensión 2 desempeño individual.....	21
Tabla 12: Dimensión 2 desempeño grupal.....	21
Tabla 13: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.....	22
Tabla 14: Interpretación del coeficiente de correlación.....	23
Tabla 15: Correlación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral.....	24
Tabla 16: Correlación entre la dimensión social del clima organizacional y el desempeño laboral.....	25
Tabla 17: Correlación entre la dimensión valores del clima organizacional y el desempeño laboral.....	26
Tabla 18: Correlación entre la dimensión cultural del clima organizacional y el desempeño laboral.....	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	17
<i>Ejemplo de cuadro de preguntas para cuestionario según el método Likert</i>	17
Figura 2	94
<i>Género de los colaboradores en la Municipalidad de Ate</i>	94
Figura 3	95
<i>Variable 1: Clima organizacional</i>	95
Figura 4	96
<i>Dimensión 1: Dimensión Social</i>	96
Figura 5	97
<i>Dimensión 1: Dimensión valores</i>	97
Figura 6	98
<i>Dimensión 1: Dimensión cultura</i>	98
Figura 7	98
<i>Variable 2: Desempeño laboral</i>	98
Figura 8	99
<i>Dimensión 2: Desempeño individual</i>	99
Figura 9	100
<i>Dimensión 2: Desempeño grupal</i>	100

RESUMEN

La presente investigación tiene como título “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022”, dado que se ha encontrado como problema principal el cómo es el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de la entidad ya antes mencionada, por ello, el objetivo principal es determinar la correlación entre las dos variables encontradas que son clima organizacional y desempeño laboral. Teniendo en cuenta que esta investigación es de carácter cuantitativo y de tipo aplicada correlacional no experimental, se ha tomado a toda la población pues el número de los trabajadores es pequeña para realizar la ecuación de muestra con alta confiabilidad. Por ello, se da como resultado que las variables de examinación alcanzaron un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$ aceptando la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en 0,931 de grado de correlación la cual indica que es buena.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, correlación, trabajadores

ABSTRACT

This research is entitled "Organizational climate and work performance of the staff of the Sub-Management of Disaster Risk Management of the Municipality of Ate 2022", given that the main problem has been found to be the organizational climate and work performance within the entity already mentioned above, therefore, the main objective is to determine the correlation between the two variables found that are organizational climate and work performance. Taking into account that this research is of a quantitative nature and of a non-experimental correlational applied type, it has been taken to the entire population because the number of workers is small to perform the sample equation with high reliability. Therefore, it is given as a result that the examination variables reached a significance level of $0.000 < 0.05$ accepting the alternate hypothesis. Therefore, it is concluded that there is a correlation between the organizational climate and work performance in 0.931 degree of correlation which indicates that it is good.

Keywords: organizational climate, work performance, correlation, workers

I. INTRODUCCIÓN

En primer lugar, a nivel global las grandes, pequeñas y medianas compañías actualmente se ven afectados ante la surgimiento de la pandemia COVID-19 que comenzó en China a finales del año 2019 y que en los primeros meses del siguiente año obligó a los países a tomar acciones extremistas como cierre de fronteras, inhabilitación del comercio y restricciones que impiden que todos los colaboradores se presenten a sus lugares de trabajo para que de esa forma se evita la propagación del virus, la acción empresarial padeció y su clima organizacional se vio perjudicado en todo el mundo. (Vaquerano et al., 2020, p.12)

En el ambiente laboral se encuentran muchos factores importantes que dan a saber al empleado, tener una noción de lo que sucede internamente y socialmente dentro de cualquier organización, ya que ellos son el principal motor de toda empresa y se debería tomar en cuenta las críticas que este hiciera frente a lo que sucede en su entorno laboral. (Pilligua y Arteaga, 2019, p. 17)

Es importante precisar que previamente a la pandemia generada por el COVID-19, el Perú tenía planificado metas comunitarias, monetarias y ambientales, las cuales fueron agravadas por esta crisis mundial (Smith et al., 2021, prr. 3). Es por ello que, en el 2018, el 86% de los peruanos está preparado a declinar por un mal ambiente laboral. Esto significa que en el Perú los empleados están determinados a encontrar un nuevo trabajo y renunciar a su sueldo mensual para la tranquilidad en un lugar de trabajo. (Peralta, Y., 2021, p.15)

Según indica que, en el Perú las compañías generalmente evolucionan diferentes procesos de administrar el factor humano, proponiendo técnicas basadas en los incentivos y beneficios sociales que buscan aumentar un mejor rendimiento laboral de sus colaboradores. Como ejemplo de esto, no es raro pensar que las compañías de todo el mundo tengan en cuenta al empleador como una pieza fundamental, para tener éxito y que estos formen parte de ellos. (Cáceres C. 2017, Diario el peruano)

Por ello, nuestro país se ha enfocado en que los centros de trabajo, específicamente los públicos, cuenten con una planificación laboral que incluya estrategias sobre el clima organizacional.

Frente a este contexto en el ámbito local, esta situación ha dado lugar a que la Municipalidad de Ate ponga atención al recurso humano del área de la subgerencia de gestión de riesgo de desastres, debido a eso, va a permitir un mejor clima laboral. Teniendo a los colaboradores como el capital más importante de una empresa, ameritan trabajar en un lugar de calidad, con óptimas condiciones para explotar sus habilidades, mejorar su desempeño e incrementar su productividad.

Para De la Cruz y Huamán (2017) expresan que toda institución es diferente y que cualquier agrupación de personas puede desarrollar atributos especiales, de acuerdo a las reglas que se establecen en las organizaciones. (p. 14) En tal sentido, no siempre se da lo que se menciona líneas arriba en las empresas, ya que mayormente estas no toman en cuenta la percepción de un empleado y en algunos casos hasta son despedidos por tomarse atributos que no le competen. Es así que en el servicio en el cual desempeño mis funciones; se observó un problema latente hacia el personal, ya que no le dan la debida importancia al bienestar y comodidad que debe tener el empleado para realizar sus labores ya que ellos no cuentan con un buen mobiliario, material esencial como son los implementos de seguridad (zapatos, uniformes, cascos, etc.), ocasionando en ellos la falta de compromiso y solo llegar a trabajar por trabajar sin ningún aspecto que los motive para mejorar sus labores.

Por ello, se formula el problema principal: ¿Cómo es el clima organizacional y el desempeño laboral de la Subgerencia de riesgo de desastres de la Municipalidad de Ate-2022? Contando con 3 problemas específicos: a) ¿Cómo es el clima organizacional en la dimensión social y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022? b) ¿Cómo es el clima organizacional en la dimensión valores y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022? Y c) ¿Cómo es el clima organizacional en la dimensión cultural y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022?

Justificando la investigación de manera teórica, práctica y metodológica, siendo la justificación teórica aportando conceptos de desempeño laboral y clima organizacional, que será referente para investigaciones posteriores. Del mismo modo, Baena, G. (2017) detalla que “va enlazada a la angustia del examinador para

ahondar las perspectivas teóricas que emplea la pregunta a explicar, con la finalidad de progresar en el entendimiento en una línea de investigación. “La justificación práctica será porque se plantea una propuesta de solución por parte de la Subgerencia de Desastre de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Según Álvarez, A. (2019) “comprende desarrollar de qué modo los resultados de un proyecto servirán para dar un giro de la realidad del ámbito del análisis.” (p. 2) y la justificación metodológica se aplicará porque se adjuntará instrumentos para recolectar datos aprobados en otras investigaciones, enfocados en mejorar el clima organizacional para elevar el desempeño laboral de los empleados de la Subgerencia de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Así mismo, la justificación por la cual se realizó este estudio, es para obtener mayor información al respecto del clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate - 2022.

Teniendo esta investigación como objetivo principal, Determinar la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Y los objetivos secundarios son: Determinar la correlación del clima organizacional en la dimensión social en el desempeño laboral personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Determinar la correlación del clima organizacional en la dimensión valores en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Determinar la correlación del clima organizacional en la dimensión cultural en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022.

Siendo la hipótesis general El clima organizacional se correlaciona significativamente al desempeño laboral del personal de la subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastre de la Municipalidad de Ate 2022. Y las hipótesis específicas: El clima organizacional en la dimensión social se correlaciona significativamente al desempeño laboral, el clima organizacional en la dimensión valores se asocia significativamente al desempeño laboral y el clima organizacional en la dimensión cultural se correlaciona significativamente al desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Dado que, ya se definió la formulación del problema y se establecieron los objetivos que ayudarán a precisar la finalidad de la investigación, es necesario proponer las referencias de otros autores que están relacionadas al tema que se está planteando. En el aspecto nacional se tiene:

Urbano (2018) la finalidad de su investigación fue estimar el efecto que tendría el entorno laboral para aumentar las competencias de los trabajadores para cumplir sus funciones en la Agencia Nacional para la Gestión del Agua de Huaraz (ALAHZ) en Perú. La técnica planteada fue la lógica del cargo, donde se recopiló datos de la meditación de cada trabajador en listado a las variables; mediante dos cuestionarios y una escalera de prospección de actitudes. Se hizo una indagación de estadísticas inferenciales bivariados utilizando un método estadista no paramétrica de Chi-cuadrado; A nivel de conciencia global del clima laboral, encontramos que a 54% de los colaboradores les gustó el ambiente laboral. Además, la dimensión nivel refleja la percepción del clima laboral desde una perspectiva de infraestructura y tecnología, certificando el ambiente como altamente favorable cuando se trata de desempeño laboral, es así que el 38% lo califica como excelente. Se concluyó que un adecuado ambiente laboral mejorará la labor de los empleados de ALAHZ. (p.12)

En efecto, Collas, F. (2019) el objetivo principal de su investigación estuvo enfocado en ver el nexo entre el ambiente laboral y la eficacia en trabajo en las fiscalías penales del ministerio público de Huancayo–2018. Su estudio propuesto fue básico, correlacionado con un enfoque de diseño cuantitativo transversal no probado. Del mismo modo, se verificó que sí hubo un vínculo significativo entre las variables analizadas dentro de los fiscales penales del ministerio público de Huancayo-2018; puesto que la relación positiva y moderada obtenida según Rho de Spearman = 0,682, con significación = 0,000 < 0.05. Efectuándose como válida la hipótesis propuesta de dicha investigación. En síntesis, es necesario e importante mantener un buen clima dentro de una organización para mejorar un buen desempeño en las labores. (p.12)

Finalmente, Rivera, R (2018) su estudio tuvo como objeto estatuir el vínculo existente del entorno estructural y el rendimiento laboral del personal de muestreo

que labora en el laboratorio clínico del hospital nacional Dos de Mayo, Lima-2016. Utilizando como metodología el descriptivo transversal. La delineación plasmada fue no experimental correlativa y el instrumento empleado fue de carácter hipotético deductivo. La muestra utilizada fue de 40 colaboradores que se rescató de una muestra del Laboratorio clínico. Para conseguir la información se usaron las variables del entorno empresarial desempeño laboral. De acuerdo al tanteo estadístico, la correlación de sus variables según Rho de Spearman no se evidencia el vínculo entre las variables de estudio (p. 9).

Así mismo, por el lado internacional, los autores refieren Ramos et al. (2019) tuvieron como finalidad estatuir la interrelación entre el entorno laboral y el rendimiento de los operarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. Es así que, mediante su pesquisa el estudio al que se propuso en la institución fue al de la observación. Al ser una investigación cuantitativa, tipo descriptivo-correlacional. Se encamino a los colaboradores y a su vez por tratarse de un número reducido y manejable, se aplicó las fichas de encuesta y de campo con la finalidad de entender la situación y de obtener resultados comprensibles. Se cerciora que el entorno laboral está vinculada directamente al desempeño laboral de los empleados; por ello, un funcionario tiene un mejor desempeño en sus actividades dentro de la empresa cuando siente que hay un mejor clima, esto se comprobó mediante la prueba estadística del chi cuadrado. (p.14)

De igual manera, González, D. y Morales, D. (2020) tuvieron como objetivo identificar la correlación entre el ambiente de trabajo y el rendimiento del personal del Servicio de Rentas Internas (SRI) de la ciudad de Ambato, a partir de los recursos aplicados a estos últimos, se efectuó una producción para calcular el valor de cada elemento y los exhibe concomitante entre sí. Se examinó a la población empleada de todas las agencias del SRI en la ciudad de Ambato. Una vez que se rectificó la veracidad del dispositivo, este procesó los resultados según la escala Likert de cinco ítems. Se utilizaron como instrumentos estadísticos el coeficiente de correlación de Karl Pearson y el procedimiento de análisis de regresión lineal, respectivamente. Concluyendo que se atinó que existe un aspecto sociocultural de

una empresa que tiene una relación estadísticamente significativa con las variables de desempeño laboral. (p. 8)

Así mismo, según García et.al. (2017) La cuestión básica del desarrollo organizacional que está propagado en Japón actualmente es la evaluación continua de los componentes que tienden a mejorar la satisfacción y la cultura organizacional que los integrantes corporativos tienen o reconocen en el trabajo. La encuesta se realizó a colaboradores de las compañías de servicios en Pachuca de Soto Hidalgo. Se utilizaron dos métodos: el clima organizacional de Brown y Lee y satisfacción laboral de JL Meliá. La población fue de 255 empleados. Este es un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional que da como conclusión una cultura corporativa bien posicionada y la satisfacción de los empleados con el trabajo. (p.10)

En esta investigación se van a tomar dos teorías, la primera se basa en nuestra primera variable que viene a ser la teoría estructuralista, Así pues, Rojas et al. (2020) se basa en las distribuciones comunes de una organización a través de la categoría y la toma de decisiones racionales guiadas (p. 28) de tal forma se alude en su artículo que la escuela estructuralista comienza con el fin de equilibrar funciones, basándose en su estructuración y organización, donde también anhela a equilibrar los recursos de una entidad, aquí también hace mención a algunos autores que aportaron a la escuela estructuralista. (Ramírez, s.f.p.177)

Es así que tendrá un enfoque en el análisis interorganizacional y ambiental, según Trejo, A. (2018) La relación entre una organización y su entorno refleja la que la empresa depende de eventos externos. El estudio de las relaciones entre organizaciones comienza con la suposición de que las organizaciones actúan sobre la base de transacciones con otras organizaciones que facilitan las interacciones entre organizaciones y provocan una fuerte interdependencia entre organizaciones. Todas las organizaciones interactúan con el entorno externo y con otras organizaciones dentro de la organización. (p.15)

La segunda teoría que se aplicará es la teoría de relaciones humanas, que habla de destacar que los seres humanos son de mucha importancia en una organización. Y el sujeto también se siente más realizado y confortable a favor de

las normas generales cuando está bien conectado socialmente y a través del entorno y contexto en el que se encuentra. (Peiró, R. 2021, p. 4). La atención se centra en el estímulo, la dirección, el diálogo y la dinámica de grupo. Estas son las características necesarias para un buen ambiente de trabajo, para que los empleados estén motivados para hacer el trabajo.

Variable 1 Clima Organizacional, Debe hacer referencia a una variable que tiende a representar todas las percepciones que comparten los trabajadores con respecto a su ambiente interno de trabajo, ya sea social, cultural o referido a valores. (Arias y Arias, 2014; Pedraza, N., 2017, p. 28), contruidos a partir del significado que le dan a su experiencia práctica (Fainshmidt y Frazier, 2017, p.14). En este sentido, se asegura que el clima organizacional refleje fuertemente los aspectos sociales, culturales y valorativos en la organización. Cabe señalar que el clima determina cómo los trabajadores perciben su trabajo, desempeño, productividad y satisfacción con las tareas que realizan. (De La Cruz y Huamán, 2017, p.12).

Así mismo, para la dimensión 1 en lo social (González, 2018, p. 4) lo define como perteneciente o asociado a la comunidad, por lo que se entiende como un conjunto de individuos que comparten e interactúan con la cultura para formar la comunidad. Del mismo modo, los aspectos sociales se pueden incluir en el contexto de la asignación. Como los seres humanos son seres sociales, tienden a satisfacer sus necesidades materiales y simbólicas teniendo expectativas altas dentro del grupo. Una persona siempre necesita del desarrollo de los demás, y por lo tanto tiene que desarrollar todas las herramientas para sus aspectos, sin embargo, también puede tener logros autónomos en una empresa o sociedad. (Pérez, J. y Merino, M. 2017, p. 5).

Es así, como su primer indicador expectativas, según, Pérez (2017) Él lo define como la anticipación de un evento o asociación futura, ya sea en su propio dominio o en la sociedad, mientras que Ross lo expresa como un adverbio extendido alrededor de un objeto social, la adición de términos que se supone forma un concepto (citado por Pérez, 2018, p. 32). Por otro lado, el indicador 2 autonomía del trabajo Smith (2017, p.3), es la capacidad de los empleados para seguir el desarrollo de su carrera. Según el tipo de organización y el sector industrial, la autonomía de los trabajadores puede incluir opciones en la selección de proyectos,

trabajos o clientes. De igual forma, para la dimensión 2 los valores, la cual podría ser predecible o no, a su vez negativa o positiva y categorizarse como inferior o superior según su jerarquía, de igual manera alguna de las culturas o el respeto por los trabajadores, el respeto por las normas culturales, etc. (Murillo, H. et al. 2018, p. 24).

Sobre el tema del valor, Ortega y Gasset sostiene que los individuos tienen derecho a ordenar, comparar y analizar las cosas que les rodean, y que estas cosas de orden similar se entrelazan entre sí. Valores patológicos, es decir, tienen la virtud de influir en el hogar, el trabajo, la sociedad, etc., aunque actualmente no se produzcan. (Citado por Bautista, 2019 p. 191).

Es así que para el indicador 3 respeto a los trabajadores; Soto, Tamayo y Almanza (2017) expresan que la segmentación del mercado puede dividir el mercado de la población en áreas de compradores con necesidades y características homogéneas, con el fin de obtener ofertas significativas de bienes y servicios en las compras. (p. 87) Indicador 4: Satisfacción en el trabajo; Andresen et al. (2017, prr.2) La segmentación del mercado puede dividir el mercado de la población en áreas de compradores con necesidades y características homogéneas, con el fin de obtener ofertas significativas de bienes y servicios en el consumo.

Para la dimensión 3 en la cultura, son el conjunto de creación, supuestos, comportamientos y valores que existen en la institución, que contribuyen en el crecimiento de la empresa, y en la instrucción de equipos comunitarios, reglas e identidad que permiten a los miembros comunicarse con entre sí para lograr los objetivos de la empresa (Avella, 2010; Silva, D. 2017). El conjunto de procesos por los cuales el significado de las estructuras sociales se construye, reproduce y transforma a través de actividades simbólicas. (Néstor García Canclini, 2020). Dentro de ello, se encuentra el indicador 5 estructuras sociales Se deriva de la teoría de roles y representa a un grupo de personas formado por preferencias, creencias y actitudes que se moldean continuamente a través de las relaciones interpersonales. (López, J., 2021 p. 22).

Para el indicador 6 comunicación, es el desarrollo por el cual un remitente y un receptor entablan un nexo en una situación y lugar dado para traspasar, intercambiar o repartir pensamientos o información que ambos puedan entender.

(Thompson, I., 2018, prr.8). Continuando para la segunda variable desempeño laboral Deben ser los eventos y acciones de los empleados los que aporten a logro de las metas establecidas para el éxito de la empresa. (Bautista et al., 2020, p. 4). Del mismo modo, al realizar sus funciones, el individuo es un experto integrado y el desempeño de los sistemas, el conocimiento, las habilidades, la experiencia, las emociones, las actitudes, la motivación, las peculiaridades individuales y los valores coadyuvan a la implementación de los resultados esperados, o a sus personales o sus personajes o sus personajes o personales o rendimiento grupal, de acuerdo con los requisitos de tecnología, eficiencia y servicio de la empresa. (Alarcón, 2019, prr.7).

Para la dimensión 4 desempeño individual Se asume que es un proceso organizado y sistemático que permite la medición, evaluación e influencia de los resultados obtenidos del trabajo, y busca determinar cómo los trabajadores producirán un mejor desempeño en el futuro, este proceso implementará políticas de recompensa, promoción o ubicación, identificar las necesidades de capacitación, descubrir errores en el trabajo y anotar si hay problemas personales que afectan el desempeño del trabajo (Pérez, O., 2021, prr. 3). Es así, que el indicador 7 responsabilidades es un rasgo que un individuo debe realizar y asumir las consecuencias de sus acciones cuando las realiza consciente e intencionalmente. (Alvarado, M., sf, prr.5). Para el indicador 8 compromiso Es un rasgo que un individuo debe realizar y asumir las consecuencias de sus acciones cuando las realiza consciente e intencionalmente. (Lehman, S, 2017, p.29)

De igual forma, la dimensión 5 desempeño grupal es un grupo de personas con alta capacidad operativa para alcanzar metas y realizar actividades. (Treviño et al., 2017, p. 408). Para el indicador 9 relaciones interpersonales se infieren a la facultad de un individuo para cooperar y trabajar con colegas, establecer metas para lograrlas, organizar el trabajo diario para no interferir con las actividades profesionales de los demás. (Hanco, M., et.al, 2021 prr.7). Así mismo, el indicador 10 rendimiento es un conjunto de comportamientos relacionados con las metas de la organización o unidad organizacional para la cual trabaja una persona. (Gabini, S., sf. prr. 2)

III. METODOLOGÍA

Por lo tanto, a raíz de lo mencionado se presenta la metodología que (Hernández et al., 2018) dice que tiene como propósito estudiar la utilización del método científico de forma correcta para que respalde las deducciones de una investigación que se sacan de la información recolectada (p. 29). Por consiguiente, se debe tener en cuenta que el método que ha sido escogido debe de ser imparcial y objetivo. Es por ello, que el procedimiento es de carácter hipotético-deductivo ya que, se mencionan las hipótesis planteadas y se termina con las conclusiones.

Para justificar y contestar a la pregunta planteada en el problema presentado, es una conjetura temporal, se explica al enfoque cuantitativo, según Sampieri y Mendoza (2018) que esta perspectiva simboliza a un conjunto de técnicas ordenadas en línea para constatar las hipótesis, de donde comienza un pensamiento que se delimita y, una vez señalada genera un objetivo, preguntas e investigación. (p. 5-6)

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Va a ser de tipo básica, esto se debe a que se intenta transformar los datos disponibles en este punto para comprender los componentes teóricos donde Marroquín (2020) presenta que es el uso de conocimientos, para ser aplicarlo, en la alguno de los casos, en beneficio de la comunidad. Es decir, la meta de este tipo de estudios es para ver las maneras, y vías de acercarse a la epistemología. Mamaní y Sánchez (2021) De igual forma, el diseño de investigación es la estructura que tendrá el proyecto que ayudará a obtener la información requerida y responder las preguntas planteadas.

Y como se sabe, el diseño de investigación tiene dos tipos: La experimental y la no experimental. Por lo tanto, el trabajo es de tipo correlacional no experimental.

Según Guerin (2019) “la investigación que carece de manipulación de la variable independiente y/o control es no experimental”.

Por lo tanto, se correlaciona el nivel de estudios, lo que Mendoza y Hernández (2018) especifican que se trata del análisis que incorporan significados de variables o datos, que se pueden medir en términos estadísticos, lo que también ayuda a verificar la correlación de las variables de estudio. (p.109)

En tal sentido para Carrera et al. (2019) sostienen: “sí en una investigación se busca determinar el nivel de correspondencia entre dos variables, es un estudio correlacional.

En ese sentido, el trabajo de investigación es descriptivo correlacional puesto que, ayudó a obtener informes en el lapso de tiempo que fue investigado y se usó para diagnosticar qué es lo que ocurre con nuestras variables propuestas.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables representan a los objetos de estudio de una investigación que permitirán dar claridad a los conceptos. De igual forma, se pueden subdividir en dimensiones y estas en indicadores. Anexo N° 1

Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones

-Social

Expectativas

Autonomía en el trabajo

-Valores

Respeto al trabajador

Satisfacción en el trabajo

-Cultural

Estructuras sociales

Comunicación

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones

-Desempeño Individual

Responsabilidad

Compromiso

-Desempeño grupal

Relaciones interpersonales

Rendimiento

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Oseda (2008) "Es un grupo civilizado que comparten al menos una característica, como ciudadanía común, membresía voluntaria o racial y admisión a la misma universidad". (Citado por De la Cruz y Huamán, 2017, p. 120) La investigación abarcó al universo de los trabajadores de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate - 2022, por ello, se ha desarrollado el "cálculo de muestra" para sacar como resultado la población muestral de los 150 trabajadores que serán los objetos representativos de esta investigación.

Muestreo

Hernández Sampieri et al. (citado por Otzen y Manterola, 2017) El muestreo tiene como finalidad analizar el vínculo entre la división de la variable "x" en la población "y" y la distribución de esa variable en la muestra que se está estudiando.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Son rutas que un investigador sigue para obtener información en una aproximación al objeto de estudio. (Gómez, 2020, p. 26). En tal sentido, Hernández, S.y Avila, D. (2020) sostuvieron que sí, requieren evaluar un fenómeno que está sucediendo en un momento específico, el investigador no solo debe tener en cuenta la documentación encontrada, sino también debe evaluar la percepción del personal afectado por el problema que se está investigando, en este caso será una investigación primaria y las técnicas más importantes para recolectarlas será la observación, las encuestas y la entrevista. (p. 52). Por ello, en esta investigación se aplicará la técnica de las encuestas, que deben estar debidamente estructurada mediante un cuestionario del cual de forma previa tiene que ser puesto a prueba para poder ser aplicado a la población seleccionada por el investigador, además, debe ser representativa para que los resultados puedan ser aplicados a dicha muestra (Cisneros, A., 2022. p.1176). Así mismo, debido a la alta probabilidad de confiabilidad de esta técnica, se va a realizar cuestionarios online a nuestra muestra estimada de 150 trabajadores del área de Subgerencia de Riesgos de Desastres de la Municipalidad e Ate 2022, de tal manera la valoración para medir cada

pregunta será de un patrón escalonado en Likert, teniendo preguntas de (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y finalmente (5) Siempre. Los cuales fueron agrupados por niveles de jerarquía, en la siguiente tabla se detalla el proceso. Anexo N° 13

Tabla 1

Datos agrupados por niveles de jerarquía

Categorías	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Variable 1: Clima Organizacional	24-36	37-60	61-84	85-108	109-120
Variable 2: Desempeño Laboral	16-24	25-40	41-56	57-72	73-80
Dimensión 1: Social	8-12	13-20	21-28	27-36	36-40
Dimensión 2: Valores	8-12	13-20	21-28	27-36	36-40
Dimensión 3: Cultural	8-12	13-20	21-28	27-36	36-40
Dimensión 4: Desempeño Individual	8-12	13-20	21-28	27-36	36-40
Dimensión 5: Desempeño Grupal	8-12	13-20	21-28	27-36	36-40

Nota: Elaboración propia

Es así que, Columbié et al. (2016) se refiere al formulario como una herramienta útil de recopilación de información, configurada para contar y difundir el proyecto, teniendo la meta de lograr su compatibilidad (p. 5). Por lo tanto, el formulario tiene 40 ítems conectados con 10 indicadores: expectativas, autonomía en el trabajo, respeto al trabajador, satisfacción en el trabajo, estructuras sociales, comunicación, responsabilidad, compromiso, relaciones interpersonales y rendimiento. Así mismo, es fundamental asegurarse de que la herramienta utilizada que nos va a dar los resultados mida de forma óptima lo que se desea, para ello, se requiere de dos consideraciones principales, validez y la confiabilidad.

Validez de instrumento: Según Mejía (citado por Ñaupas, et al., 2018) menciona que es la precisión y veracidad del test que contiene diferentes tipos de validez; como valores de contenido de conceptual, predictivo, concurrente y estadístico, pero estos tipos de valores no son comunes a todas las medidas (p. 276). Es por ello, que la importancia de validar el instrumento utilizado en este estudio requiere del juicio de expertos pues Escobar y Cuervo (cita en Galicia et al., 2017, p. 18) lo respaldan como juicio de persona experimentadas, calificadas, con trayectoria en este campo por un largo periodo, de los cuales su trabajo ha sido

reconocido por varias personas, así como otorgan consejos, juicio y valoraciones (p. 29). En por ello que esta investigación contó con tres validadores expertos: Dr. Montoya Ramírez Manuel, Ing. M. Sc Núñez Alejos Luis Alberto y Mg. Álvarez Rodríguez Juliana Cristina, donde se les permite evaluar el contenido y la estructura de cada pregunta. De igual manera, se les adjunto los documentos de la matriz de consistencia y el certificado de validez de contenido del instrumento utilizado, ya que, de esa forma pueden constatar la pertinencia, relevancia y claridad de estos. Anexos de la N° 2 a la N°10.

Tabla 2

Juicio de Expertos: Validación de instrumento

Item	Nombres y Apellidos	Grado	Resultado
1	Manuel Montoya Ramírez	Doctor	Aplicable
2	Luis Alberto Núñez Alejo	Magister	Aplicable
3	Juliana Cristina Álvarez Rodríguez	Magister	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento; de acuerdo a Santos (2017) lo define como la exactitud respectiva en que los datos de medida no tienen error en su medición. (p. 2); Así mismo en esta investigación para el cálculo del nivel de confiabilidad de la herramienta del coeficiente del Alfa de Cronbach donde Cozby (citado en Quero, 2016) menciona que el valor del alfa es la medida de los números de correlación de sistemas. (p. 250) De manera semejante; Marland, Dearlove y Carpenter (citado en Simelane y Mji, 2017) plasman que el cálculo de alfa se fundamenta en la confiabilidad a través de un examen relativo a otros exámenes con semejantes números y medidas de la misma estructura de interés. (p. 210) En ese sentido, los resultados deben alcanzar un nivel de confianza superior a 0.8 para comprobar si las variables están relacionadas o no se relacionan.

Tabla 3

Rango de confiabilidad según coeficiente Alfa de Cronbach

valores	Interpretación
<0.01	No de acuerdo
0.01 - 0.20	Ninguna a escaso
0.21 - 0.40	Regular o razonable
0.41 - 0.60	Moderado
0.61 - 0.80	Substancial
0.81 – 1.00	Casi perfecto

Nota: Manterola, et al. (2018, p. 6)

3.5. Procedimientos

Según Anguita et al. (2019) al crear una interrogante, también debe considerar las particularidades de la población objetivo (nivel cultural, edad, estado de salud) y el procedimiento de ejecución utilizado. Estos aspectos son de mayor importancia a la determinación del número de cuestiones. El cuestionario debe constar del lenguaje utilizado, el formato de la respuesta y otras características relacionadas. (p. 9)

Acorde a lo mencionado por el autor, se ha tomado en consideración las características que son necesarios en los cuestionarios para realizar las preguntas de investigación, así mismo, debido a la coyuntura de pandemia que se está viviendo en nuestro país dichas cuestionarios se harán de manera online y se les enviará a los trabajadores seleccionados para que respondan, de esa manera, recopilar información estadística para corroborar y responder a nuestro problema.

3.6. Método de análisis de datos

Nuestra definición incluye tres subprocesos interrelacionados: Reducción de datos, presentación, fase de conclusiones y la verificación. Estos procesos ocurren antes de la recopilación de datos, durante el diseño y planeación del estudio, durante el acopio de datos cuando se elaboran los primeros análisis; y después de la obtención de datos cuando se crea y termina el producto final. (Denman y Haro, 2020)

Así mismo, los datos obtenidos de los cuestionarios a los trabajadores serán objetivas sin que se haya influenciado en ningún miembro y/o presionado para que coloque respuesta según criterio de alguien más. Dicho esto, el método a utilizar en las encuestas es la de Likert, Bertram (2008) son medidas psicológicas donde el grupo de estudio debe de dar su opinión si está de acuerdo o desacuerdo con un enunciado, ítem o reactivo, que se miden mediante una escala ordenada y unidimensional (citado por Matas, 2018), la cual nos permitirá medir la satisfacción y la opinión de los encuestados con respecto a nuestro problema. Esto será posible, pues el programa a utilizar proporcionará gráficos estadísticos que nos facilitará la medición de las respuestas, igual que se quedarán grabadas los promedios de las respuestas para tener una mejor visualización de las respuestas y analizarlas con mayor profundidad; como se observa en la figura 1.

Tabla 4

Alfa de Cronbach para el instrumento clima organizacional

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.909	20

Nota: Elaboración propia en SPSS

Interpretación: Para medir la confiabilidad se utilizó el software Spss en la versión 25 para procesar los datos estadísticamente del Alfa de Cronbach, es así, que para evaluar el clima organizacional de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate, se obtuvo con coeficiente el 0.909 de 20 preguntas evaluadas, lo que significa que el cuestionario es confiable para su aplicación.

Tabla 5

Alfa de Cronbach para el instrumento desempeño laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,894	20

Nota: Elaboración propia en SPSS

Interpretación: Para medir la confiabilidad se utilizó el software Spss en la versión 25 para procesar los datos estadísticamente del Alfa de Cronbach, es así, que para evaluar el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate, se obtuvo con coeficiente el 0.894 de 20 preguntas evaluadas, lo que significa que el cuestionario es confiable para su aplicación.

Figura 1

Ejemplo de cuadro de preguntas para cuestionario según el método Likert

Preguntas	VALORES EN MÉTODO LIKERT				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
ítem	1	2	3	4	5

Nota: Elaboración propia, recuperado de Sampieri (2017)

3.7. Aspectos éticos

Es fundamental para el proyecto seguir los métodos éticos para las investigaciones pues nos permitirá analizar el problema a estudiar sin perjudicar a los participantes, ya sean objetos o seres humanos. De igual manera, Viorato, NS. Reyes, V. (2019) sostiene que indagar en los aspectos éticos fortalece el esmero de aplicar una ciencia, que, cumplan con los objetivos primordiales de solucionar problemas, sin transgredir los valores, la moral y los principios de una comunidad y por ende de la persona como sujeto de estudio. (p. 37)

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Se muestran las tablas de frecuencia de las variables con sus respectivas dimensiones

Tabla 5

Género de los colaboradores en la Municipalidad de Ate

Género	N	%
Femenino	42	28.00%
Masculino	108	72.00%
Total, general	150	100.00%

Nota: elaboración propia mediante programa Spss

Como se aprecia en la Tabla 1 y después de analizar el género de los colaboradores en la Municipalidad de Ate, se obtuvo que el 72.00% eran del género masculino y el 28% eran del género femenino.

Tabla 6

Variable 1: Clima organizacional

Clima organizacional	N	%
Muy alto	6	4.00%
Alto	40	26.67%
Medio	80	53.33%
Bajo	24	16.00%
Total, general	150	100.00%

Nota: Elaboración propia mediante el software Spss

Después de analizar la variable clima organizacional, se obtuvo que el 16.00% se calificó como bajo, el 53.33% se calificó como medio, el 26.67% se calificó como alto y el 4.00% se calificó como muy alto.

Tablas de frecuencia para las dimensiones de la variable 1:

Tabla 7

Dimensión 1: Niveles de la Dimensión Social

Social	N	%
Alto	46	30.67%
Medio	85	56.67%
Bajo	19	12.67%
Total, general	150	100.00%

Nota: Elaboración propia mediante el software Spss

Después de analizar la dimensión social del clima organizacional, se obtuvo que el 12.67% se calificó como bajo, el 56.67% se calificó como medio y el 30.67% se calificó como alto.

Tabla 8

Dimensión 2: Niveles de la Dimensión valores

Valores	N	%
Muy alto	15	10.00%
Alto	29	19.33%
Medio	37	24.67%
Bajo	47	31.33%
Muy bajo	22	14.67%
Total, general	150	100.00%

Nota: Elaboración propia mediante el software Spss

Después de analizar la dimensión valores del clima organizacional, se obtuvo que el 14.67% se calificó como muy bajo, el 31.33% se calificó como bajo, el 24.67% se calificó como medio, el 19.33% se calificó como alto y el 10.00% se calificó como muy alto.

Tabla 9*Dimensión 3: Niveles de la Dimensión cultura*

Cultural	N	%
Muy alto	9	6.00%
Alto	81	54.00%
Medio	35	23.33%
Bajo	24	16.00%
Muy bajo	1	0.67%
Total, general	150	100.00%

Nota: elaboración propia mediante el software Spss

Después de analizar la dimensión cultural del clima organizacional, se obtuvo que el 0.67% se calificó como muy bajo, el 16.00% se calificó como bajo, el 23.33% se calificó como medio, el 54.00% se calificó como alto y el 6.00% se calificó como muy alto.

Tabla 10*Variable 2: Desempeño laboral*

Desempeño laboral	N	%
Muy alto	6	4.00%
Alto	33	22.00%
Medio	87	58.00%
Bajo	24	16.00%
Total, general	150	100.00%

Nota: elaboración propia mediante el software Spss

Después de analizar la variable desempeño laboral, se obtuvo que el 16.00% se calificó como bajo, el 58.00% se calificó como medio, el 22.00% se calificó como alto y el 4.00% se calificó como muy alto.

Tablas de frecuencia para las dimensiones de la segunda variable

Tabla 11

Dimensión 4: Niveles de la dimensión desempeño individual

Desempeño individual	N	%
Alto	33	22.00%
Medio	114	76.00%
Bajo	3	2.00%
Total, general	150	100.00%

Nota: elaboración propia mediante el software Spss

Después de analizar la dimensión desempeño individual del desempeño laboral, se obtuvo que el 2.00% se calificó como bajo, el 76.00% se calificó como medio y el 22.00% se calificó como alto.

Tabla 12

Dimensión 5: Niveles de la dimensión desempeño grupal

Desempeño grupal	N	%
Muy alto	13	8.67%
Alto	50	33.33%
Medio	61	40.67%
Bajo	25	16.67%
Muy bajo	1	0.67%
Total, general	150	100.00%

Nota: elaboración propia mediante el software Spss

Después de analizar la dimensión desempeño grupal de la segunda variable, se obtuvo que el 0.67% se calificó como muy bajo, el 16.67% se calificó como bajo, el 40.67% se calificó como medio, el 33.33% se calificó como alto y el 8.67% se calificó como muy alto.

4.2. Prueba de normalidad

Cabrera, et al. (2017) expresa que una prueba de normalidad procede a un análisis de la función experimental acumulada, con impacto de asignación empírica a una distribución normal la cual consiste en examinar el nivel de parecido o diferencia en medio de las dos funciones (p. 49).

Hipótesis de normalidad:

H₀: La distribución de la muestra tiene una distribución normal.

H_a: La distribución de la muestra no tiene una distribución normal.

Significación:

a. Sig. p = 0.05 o 5%

Regla de decisión:

a. Sig. E < Sig. p (0.05) entonces se rechaza H₀.

b. Sig. E > Sig. p (0.05) entonces se acepta H₀.

Regla de decisión:

N = 150

1. Tamaño de muestra $N \leq 30$ se aplicará el estadístico Shapiro-Wilk

2. Tamaño de muestra $N > 30$ se aplicará el estadístico Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 13

Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

		statistic	p
Desempeño laboral	Kolmogorov-Smirnov	0.223	< .001
Clima organizacional	Kolmogorov-Smirnov	0.129	0.013

Nota: elaboración propia a través del software Spss

Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Si $p < 0.05$ se asume que los datos tienen una distribución “no normal”.

Si $p > 0.05$ se asume que los datos tienen una distribución “normal”.

Después del análisis de normalidad, se determinó que para las 2 variables analizadas en la tabla 13, se determinó que tienen una distribución “no normal”.

Contrastación de hipótesis

De consenso la contraposición que se hizo para esta indagación se aplicaran pruebas no paramétricas, mediante la prueba de Rho de Spearman, ya que se usó como herramienta el cuestionario tipo Likert. Debido a lo cual, Roy et al. (2019) aseguran que el coeficiente de correlación es un indicador utilizado para explicar cuantitativamente la fuerza y dirección de la interacción entre dos cambiantes cuantitativas de repartición usual y ayuda a decidir la tendencia de ambas para ir juntas, a lo que además se llama covarianza (p. 356).

Tabla 14

Interpretación del coeficiente de correlación

Rango	Correlación
0	Sin correlación
± 0.20	Correlación débil
± 0.50	Correlación Moderada
± 0.80	Correlación buena
± 1.00	Correlación perfecta

Nota: Roy, et al. (2019, p. 356)

4.3. Estadística inferencial

Hipótesis General

Clima organizacional se correlaciona significativamente en el desempeño laboral del personal de la subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022.

Hipótesis nula (Ho): No existe correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022

Hipótesis de estudio (H1): Existe correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022

Reglas de decisión

Si sig. $P > 0.05$ entonces aceptar H_0

Si sig. $P < 0.05$ entonces rechazar H_0

Nivel de significancia

α ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0.05$

Tabla 15

Correlación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Clima organizacional	Spearman's rho	0.931
	p-value	< 0.001

Nota: elaboración propia mediante el software Spss

Interpretación y comentario: En el análisis de correlación de la tabla 11, se encontró que $p < 0.001$, por lo que se aprobó la correlación. Además, se obtuvo que el coeficiente de correlación Spearman fue igual a 0.931. Por lo que se infiere que existe correlación buena entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Además, los datos que salieron de la Rho de Spearman indican su significancia menor a 0.05, por ende, se afirma que se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1).

Hipótesis específica 1

El clima organizacional en la dimensión social se correlaciona significativamente al desempeño laboral.

Ho: No existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión social y el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022.

H1: Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión social y el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión social del clima organizacional y el desempeño laboral

	Desempeño laboral	
Social	Spearman's rho	0.771
	p-value	< 0 .001

Nota: elaboración propia mediante el software Spss

Interpretación y comentario: En el análisis de correlación de la tabla 12, se encontró que $p < 0.001$, por lo que se aprobó la correlación. Además, se obtuvo que, el coeficiente de correlación de Spearman fue igual a 0.771. Por lo que se infiere que existe correlación moderada entre la dimensión social del clima organizacional y el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Además, los datos que salieron la Rho de Spearman indican su significancia menor a 0.05, por ende, se debe rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alterna (H1).

Hipótesis específica 2

El clima organizacional en la dimensión valores se correlaciona significativamente al desempeño laboral.

Ho: No existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión valores y el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022.

H1: Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión valores y el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022.

Tabla 17

Correlación entre la dimensión valores del clima organizacional y el desempeño laboral

	Desempeño laboral	
Valores	Spearman's rho	0.911
	p-value	< .001

Nota: elaboración propia mediante el software Spss

Interpretación y comentario: En el análisis de correlación de la tabla 13, se encontró que $p < 0.001$, por lo que se aprobó la correlación. Además, se obtuvo que, el coeficiente de correlación de Spearman fue igual a 0.911. Por lo que se infiere que existe correlación buena entre la dimensión valores del clima organizacional y el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Además, los datos que salieron de la Rho de Spearman indican su significancia menor a 0.05, por ende, se afirma que se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1).

Hipótesis específica 3:

El clima organizacional en la dimensión cultural se correlaciona significativamente al desempeño laboral.

Ho: No existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión valores y el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022.

H1: Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión valores y el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022.

Tabla 18

Correlación entre la dimensión cultural del clima organizacional y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral
Cultura	Spearman's	
	rho	0.791
	p-value	< .001

Nota: elaboración propia mediante el software Spss

Interpretación y comentario: En el análisis de correlación de la tabla 14, se encontró que $p < 0.001$, por lo que se aprobó la correlación. Además, se obtuvo que, la rho de Spearman fue igual a 0.791. Por lo que se infiere que existe correlación moderada entre la dimensión cultural del clima organizacional y el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Además, los datos que salieron de la Rho de Spearman indican su significancia menor a 0.05, por ende, se afirma que se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1).

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del siguiente proyecto, es estatuir la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022, se descubrió que de acuerdo a la tabla 2 y figura 3 se efectúa que de los 150 cuestionados, incluyendo al personal femenino y masculino del área de riesgo y desastres, el 16% mencionaron que el clima organizacional es bajo.

Por lo cual se puede asemejar con lo propuesto por Rivera (2018) en su pesquisa, indica una correlación prácticamente nula entre las inconstantes esto de acuerdo al Rho Spearman obteniendo como resultados justifica la falta de un vínculo significativo entre ambas variables; mientras que 53.33% afirman que es medio, por otro lado solo el 26.67% manifiestan que es alto y finalmente un 4% sostienen que es muy alto amparado por lo localizado en la pesquisa de Urbano (2018) menciona en su indagación al clima organizacional como perspectiva al ambiente como altamente favorable para realizar un buen desempeño laboral, es decir que al tener un buen clima dentro de una organización se lograra un buen desempeño en lo laboral y con ello lograr los objetivos.

Igualmente se constata que el 16% denota que el desempeño laboral en la entidad es bajo, bajo esa misma estructura Ramos et al. (2019) obtuvieron como resultados se evidenció que el clima organizacional incurre directamente en las ejecuciones de las responsabilidades otorgadas a los colaboradores; consecuentemente un colaborador individualmente tiene un mayor compromiso cuando percibe un mejor clima; mientras que el 58% mencionan que es medio, el 22 % manifiestan que es alto y un 4% creen que es muy alto, de tal manera es respaldado por la teoría de relaciones humanas, dirigido al ser humano como parte importante dentro de una organización, la atención se centra en la motivación, el liderazgo, la comunicación y la dinámica de grupo; sentirse parte de un ambiente confortable definitivamente va a mejorar su desempeño. (Peiró, R. 2021, p. 4)

Según lo descrito, conforme a la tabla 11, el diagnostico de Rho de Spearman muestra que las variables de la pesquisa con un nivel de significación más bajo a 0.05, es decir $0,000 < 0,05$, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se estaría afirmando la hipótesis alterna, es decir, existe una correlación del clima organizacional y el

desempeño laboral del personal de la subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Detectar además una correlación de 0,931, y de acuerdo a la tabla 10 se argumenta que es una correlación buena. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación. Esto resuelve que al desarrollar métodos para mejorar el clima en una organización como dar a conocer la cultura de la misma los resultados serán positivos, y hacerlos relativo al acto de poner en praxis estrategias para lograr un mejor desempeño tanto individualmente como en grupo se lograra las metas que propone la empresa. Es así que estos resultados serán reafirmados en el enfoque del análisis interorganizacional y ambiental

Según Trejo, A. (2018) la relación entre una organización y su entorno refleja la que la empresa depende de eventos externos. Todas las organizaciones interactúan con el entorno externo y con otras organizaciones dentro de las mismas. Por eso, se ha conluido que un buen clima dentro de la organización mejorara en gran escala el desempeño del personal. Primer objetivo específico es determinar la correlación del clima organizacional en la dimensión social en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022,obteniendo como resultados según la Tabla 3 y figura 4, que de los 150 encuestados, el 12.67% sostienen el nivel social es bajo, es por este motivo que Pilligua y Artega, (2019) refuerzan que en un ambiente laboral encuentran muchos factores de importancia que dan a conocer al empleado, tener una noción de lo que sucede internamente y socialmente, ya que ellos son el principal motor de toda empresa y se debería tomar en cuenta las críticas que este hiciere frente a lo que sucede en su entorno laboral, mientras un 56.67% indican que es medio y finalmente el 30.67% afirman que es alto.

Así mismo González y Morales, (2020) en los resultados de su estudio sugirieron que la relación de estos dos grupos de variables existe una relación de aspecto sociocultural respectivamente favorable. De la misma manera se muestra en la Tabla 12 la prueba de Rho de Spearman, que indica un nivel de significancia menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe una correlación del clima organizacional en la dimensión social para un buen desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Obteniendo una correlación de 0,771, según se

muestra en la Tabla 10 que es de manera moderada, donde se debe recalcar lo importante del ámbito social en los colaboradores para mejorar su desempeño. Estos resultados son corroborados por De la Cruz y Huamán (2017) expresan que toda institución es diferente y que cualquier agrupación de personas puede desarrollar atributos especiales, de acuerdo a las reglas que se establecen en las organizaciones. Cabe mencionar que esto no siempre se da ya que no son tomados en cuenta la percepción que tiene un colaborador y en algunos casos hasta son despedidos por tomarse atributos que no les competen.

Sin embargo, de acuerdo a los resultados para la correlación de las dos variables en el área de la subgerencia de riesgo y desastres de la Municipalidad de Ate 2022 solo se estaría cumpliendo de manera moderada. Seguidamente el segundo objetivo específico, determinar la correlación del clima organizacional en la dimensión valores en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Los resultados que se dieron según la Tabla 4 y figura 5 se verifica que de los 150 encuestados, del área, un 14.67% afirman que es muy bajo, en tal sentido Cáceres (2017) indica que, en el Perú las compañías generalmente evolucionan con diferentes procesos de administrar el factor humano, relacionándolo a los valores de los mismos, dando propuestas de técnicas basadas en los incentivos y beneficios sociales que buscan aumentar un mejor rendimiento laboral con el único fin de tener éxito y que estos formen parte de ellos. Por otro lado, 31.33% es bajo, mientras que el 24.67% mencionan que es medio, 19.33% sugieren que es alto y finalmente solo un 10% manifiestan que es muy alto, Es por ello que, Peralta (2021) sostiene que el 86% de los peruanos está preparado a declinar por un mal ambiente laboral. Lo que significa que en el país los empleados están determinados a encontrar un nuevo trabajo y renunciar. Sin embargo, en el área de la subgerencia estudiada se observa que la retribución a su labor no está bien efectuada.

Por otro lado, de acuerdo a la Tabla 13 se presenta la prueba de Rho de Spearman, que indica un nivel de significancia menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, si existe la correlación del clima organizacional en la dimensión valores del desempeño laboral del personal del área de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. También se muestra una correlación de 0,911, según Tabla 10 demuestra que es

una correlación buena, por lo que existe una correlación buena entre la dimensión valores del clima organizacional y el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Esto significa que al tener en cuenta los atributos y valores que el personal puede aportar en el área se va a lograr una diferenciación en su rol laboral.

Finalmente, el tercer objetivo específico es determinar la correlación del clima organizacional en la dimensión cultura en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Los resultados que se dieron según la Tabla 5 y figura 6 se verifica que de los 150 encuestados, del área, un 0.67% afirman que es muy bajo, mientras que un 16% mencionaron que es bajo, tal es así García (2020) sostiene que la cultura es un conjunto de procedimientos por los cuales el significado de las estructuras sociales se construye, reproduce y transforma a través de actividades simbólicas ya sea dentro de la sociedad, empresa o grupos comunes. En ese sentido la municipalidad de Ate debe instruir de conocimiento al personal del área de riesgo y desastres sobre la cultura de la institución para que estos tengan un mejor entendimiento de ella, de esa forma, cumplir con mayor eficacia las disposiciones que el área tenga como objetivos. Por otro lado, se obtuvo que la dimensión cultural dentro del clima organizacional de la subgerencia de riesgos y desastres el 0.67% se calificó como muy bajo, el 16.00% se calificó como bajo, 23.33% es medio, es decir, que los colaboradores tienen un alto conocimiento sobre la cultura de la institución. Mientras tanto Thompson (2018) reflexiona que tanto el emisor como el receptor establecen una conexión en un momento y lugar determinados que este familiarizados con ellos para transmitir, intercambiar o compartir ideas ya sea de información, significados o aspectos comunes que tengan y que al mismo tiempo ambos puedan entender pues lo óptimo sería que los individuos se encuentren en un mismo sentido de comprensión.

No obstante, los encargados de la subgerencia de riesgos y desastres de la municipalidad de Ate deberían poner más énfasis sobre este aspecto pues muchos de los trabajadores no tienen la misma información pese a que se encuentran en el mismo sitio laboral y reciben las mismas indicaciones. Por otro lado, de acuerdo a la Tabla 14 se presenta la prueba de Rho de Spearman, que indica un nivel de significancia menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces

se puede decir que existe una correlación del clima organizacional en la dimensión cultura en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate. También se muestra una correlación de 0,791, según Tabla 10 demuestra que es una correlación moderada, por lo que existe una correlación solamente moderada entre la dimensión cultura del clima organizacional y el desempeño laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos para la investigación se sostiene que para lograr un buen desempeño laboral se debe contar con un eficiente clima laboral, que cuando un empleado siente que su labor sirve para algo más, que solo ganancias, se crea un valor de confianza y su compromiso aumenta.

En tal sentido, Bautista et al. (2020) describen a las acciones, eventos y hechos que los colaboradores son los que contribuyen al resultado de los objetivos y lograr un éxito de la empresa, pero no sólo de ellos dependen pues también se necesita una óptima organización por parte de los altos mandos de la empresa. Sin embargo, Rojas et al. (2020) sostiene frente a una teoría estructuralista basada en las distribuciones comunes de una organización a través de la categoría y la toma de decisiones racionales guiadas. Por consiguiente, en los datos mencionados líneas arriba para el presente estudio solo se está llevando a cabo con una correlación de forma moderada lo cual hace que el área de la subgerencia de riesgos y desastres no se esté cuidando al talento que se tiene, lo que ocasiona un mal desenvolvimiento laboral en dicha área. En tal sentido se debe considerar que el desempeño de un empleado se debe sostener sobre una base del logro de metas personal y grupal dentro de la gerencia de riesgos y desastres de la municipalidad de Ate, lo que acarrearía algunas pautas para un mejor desempeño como son las relaciones interpersonales, las responsabilidades y con ello viene de la mano el compromiso que se debe fomentar individualmente para lograr lo que se requiere dentro de un buen clima organizacional.

VI. CONCLUSIONES

En el análisis con los resultados de la investigación, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis, se llegó a obtener las siguientes conclusiones:

1. Se cumplió con el objetivo general y en paralelo con la hipótesis general propuesta, los resultados mostraron que las variables de examinación alcanzaron un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, es decir, se admite la hipótesis alterna, efectuando la existencia de una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en 0,931 de grado de correlación la cual indica que es buena.

2. Se cumplió con el objetivo específico 1 y en paralelo con la hipótesis específica 1, las respuestas muestran un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, es decir se admite la hipótesis alterna, efectuando la existencia de correlación entre las variables de pesquisa. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación del clima organizacional en la parte social y en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022, en 0,771, de grado de correlación la cual indica que es moderada.

3. Se cumplió con el objetivo 2 y a la vez con la hipótesis específica 2, las respuestas muestra un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, es decir, admite la hipótesis alterna, efectuando correlación del clima organizacional en la dimensión valores en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación del clima organizacional en la dimensión valores en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022 en un 0.911 de grado de correlación buena.

4. Se cumplió con el objetivo 3 y a la vez con la hipótesis específica 3, las respuestas muestran un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, es decir, admite la hipótesis alterna, refiriendo la existencia de una correlación del clima organizacional en la dimensión cultura en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022. Por lo tanto, se concluye que si existe

una correlación entre del clima organizacional en la dimensión cultura en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022, con una correlación de 0.791 donde se encontró que es solamente moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Por último, de todo el análisis de la investigación se propone las siguientes recomendaciones:

1. Debería de considerarse que la Subgerencia del área de riesgos y desastres, con la mejora de un buen clima dentro de la organización se llegará a mejorar el desempeño laboral de los empleados, a través de actividades como son las capacitaciones o talleres que sean desarrollados de forma secuencial, con lo cual dará una mejor proyección a lo que se quiere llegar ya que esto dará el equilibrio necesario para dar capacidad de respuesta dentro del área de la subgerencia de riesgos y desastres de la Municipalidad de Ate.

2. Se le sugiere a la subgerencia del área de riesgos y desastres de la municipalidad de Ate fomentar el desempeño grupal realizando actividades recreativas en algún centro fuera de las instalaciones de la institución para los colaboradores una vez cada medio año. De esta manera, los trabajadores conocen a sus compañeros fortaleciendo la confianza y reduce el ambiente hostil al no tener integración de estos, facilitando los procesos logísticos de los recursos a través de una planificación óptima.

3. Así mismo, se propone a la subgerencia del área de riesgos y desastres realizar conferencias en la cual aborden el tema de cómo implementar el valor del mes en las labores que se realizan o publicaciones en el periódico mural mensualmente sobre los valores de la empresa en forma de reconocimientos hacia los colaboradores que cumplen con el valor del mes y promover un mejor desempeño en el área de la subgerencia de riesgos y desastres de la municipalidad de Ate.

4. Finalmente, se recomienda a la subgerencia del área de riesgos y desastres realizar una caja de sugerencias anónimas para que los colaboradores compartan sus ideas con confianza o implementar la política de puertas abiertas fomentando la comunicación abierta independiente de las jerarquías dentro del área. Así, se puede mejorar la dimensión cultural en la municipalidad de A

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, M. (sf). La responsabilidad social en lo cotidiano. Coepes. <http://www.revistacoepesgo.mx/revistacoepes2/la-responsabilidad-social-en-lo-cotidiano>
- Alvarez, A. (2020). Justificación de la investigación. Facultad de ciencias empresariales y económicas. Universidad de Lima. *Nota Académica* 5. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%20)
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3ra ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Bordas, María J., (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral. Edición digital (epub)*. Madrid
- Barboza S., Rivera R., & Peralta Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Científica Pakamuros*, 9(1), 92-101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cabrera, G., Zanazzi, J. F., Zanazzi, J. L., & Boaglio, L. (2017). Comparación de potencias en pruebas estadísticas de normalidad, con datos escasos. *Revista De La Facultad De Ciencias Exactas, Físicas Y Naturales*, 4(2), 47. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/FCEFYN/article/view/16775>
- Cáceres, (2017). *Un trabajador motivado es la clave en la organización*. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2017/08/un-trabajador-motivado-es-clave-en-la-organizacion/>
- Canales-Farah, A., López-Gómez; J. y Napán-Yactayo, A., (2021). Clima organizacional y desempeño laboral durante el covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. Año VI. Vol. VI. N°1. Edición Especial: Administración. 2021. Fundación Koinonia (F.K). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>

- Carrera, F., Govea, F., Hurtado, G., & Freire, C. (2019). Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. *Información Tecnológica*, 30(3), 287-294. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300287>.
- Chiang, M., Martín, M., Núñez, A., (2016). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. *Biblioteca Comillas 02*. <https://tienda.comillas.edu/relaciones-entre-el-clima-organizacional-y-la-satisfaccion-laboral.html>
- Cisneros, A., Urdánigo, J., Guevara, A. y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista científica.Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818. Vol. 8, núm. 1. Enero-marzo, 2022, pp. 1165-1185
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Collas Ore, Freddy (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018.
<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/26>
- Columbié, M., Morasen, E., Daudinot, B., Pría, M., Moya, Y. y Couturejuzón, L. (2016). Instrument to explore level of knowledge on patient safety in undergraduate students. *Higher Medical Education*, 30(2)
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8981364/>
- King Núñez Karla Ivette. (2020). Teoría del valor compartido de Michael Porter.
<https://www.gestiopolis.com/valor-compartido-teoria-michael-porter/>
- Fainshmidt, S. & Frazier, M. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50, 550-566.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0024630116300371?via%3Dihub>
- Galicia, L., Balderrama, J. y Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42-53. <https://www.gestiopolis.com/valor-compartido-teoria-michael-porter/>
- García, N. (2020). *Cultura y Sociedad*. 2da ed.
<https://perio.unlp.edu.ar/catedras/antropologia/wp-content/uploads/sites/117/2020/05/2.P-Garcia-Canclini-Cultura-y-sociedad-una-introduccion-1-15.pdf>

- García Velázquez, Ma. Del Rosario, Hernández Gracia, Tirso Javier, González Villegas, Eleazar y Polo Jiménez, Sergio Demetrio, Asociación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Empresas De Servicios (The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in Service Companies) (2017). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, v. 10 (1) p. 37-48.
<https://ssrn.com/abstract=2916923>
- Gómez-Escalonilla, G. (2020) Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. *Mediterráneo de Comunicación*.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111189/1/ReMedCom_12_01_09_es_p.pdf
- González, D. y Morales, D. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, ISSN-e 2588-0705, Vol. 5, N°. 5, 5, 2020, págs. 79-93
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898231>
- Guerin, B. (2019). The Use of Participatory and Non-Experimental Research Methods in Behavior Analysis. *Perspectivas*, 9(9), 248-264.
doi:<http://dx.doi.org/10.18761/PAC.2018.n2.09>
- Hernández, S. y Ávila, D. (2020). Data Collection techniques and instruments. *Scientific Bulletin of the Economic and Administrative Sciences of the ICEA*, Vol. 9, No. 17 (2020) 51-53. *Revista científica UISRAEL*.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862021000300107&script=sci_abstract&tlng=en
- Matas, Antonio. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&tlng=es.
- Murillo, H., Arciniega, M., eta. (2018) Filosofía, ética, valores, moral e identidad
<https://redie.mx/librosyrevistas/libros/eticayvalores.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación, Cuantitativa-Cualitativa y redacción de tesis*. 5ª ed.
- Otzen, t. & Manterola C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Panduro, L., Bollet, F., Ramírez, L., & Chenet, M. (2019). Desempeño Laboral y Gestión Administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*. Vol. 4(2), 5. <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i2.149>
- Peiró, Rosario, 2021. Teoría de las relaciones humanas. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-relaciones-humanas.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20las%20relaciones,una%20organizaci%C3%B3n%20es%20la%20humana.>
- Pedraza, N. (2017). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano: *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 15, núm. 1, pp. 90-101, 2018. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
- Pére, J. y Merino, M. (2017) Definición de dimensión social <https://definicion.de/dimension-social/>
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. e labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Quero, M. (2016). Reliability and coefficient of Cronbach's Alpha. *Journal of Interdisciplinary Studies in the Social Sciences. Rafael Belloso Chacín University*. Vol.12(2) 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Ramirez, P. (s.f.). *Fundamentos de administración*. Ed 4ta. https://www.researchgate.net/publication/307466939_Fundamentos_de_Administracion
- Ramos, J.; Acosta, R.; Ramos, K. y Martínez, A. (2019) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246/220>

- Rojas, B.; Soriano, S.; Moran, C.; Zevallos, B. y Rivera, J. (2020) *Teoría Estructuralista*. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-peruana-los-andes/fundamentos-de-administracion/monografia-teoria-estructuralista/8969890>
- Roy-García, Ivonne, Rivas-Ruiz, Rodolfo, Pérez-Rodríguez, Marcela, & Palacios-Cruz, Lino. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. Epub 19 de febrero de 2020. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Santos, G. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 mujeres con LUPUS. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín. *Revista Científica Institucional TZHOECOEN*, Vol. 10 Núm.1 (2018): N°1. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781>.
- Silva, D. (2017). *La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas*. *INNOVA Research Journal*, ISSN-e 2477-9024, Vol. 2, N°. 3, 2017, págs. 110-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6057495>
- Simelane, S. y Mji, A. (2017). Establishing the reliability and validity of the ASSIST questionnaire: A South African sample perspective. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 15(1), 201-223. <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293150349009.pdf>
- Smith, D.; García, C. y Habich, M. (2021) Valor compartido para catalizar la transformación del Perú. *Corresponsables*. <https://www.corresponsables.com/opinion/valor-compartido-catalizar-transformacion-peru>
- Thompson, I. (2018) Definición de Comunicación. *Promonegocios*. <https://www.promonegocios.net/comunicacion/definicion-comunicacion.html>
- Treviño, A., Ninfa, I. y Abreu, J. (2017) Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. *Spentamexico*. [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), pág. 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vaquerano Amaya, A., Flores Polanco, M. I., & Morán Valencia, M. A. (2020). ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19? *Realidad Empresarial*, (10), 102–105. <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i10.10585>
- Viorato, NS. & Reyes, V. (2019). La ética en la investigación cualitativa. *Cuidarte*. 2019;8(16):35-43. <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.16.70389>

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022

AUTOR: Honorio Paredes, Víctor

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cómo es el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1.- ¿Cómo es el clima organizacional en la dimensión social y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El clima organizacional se correlaciona significativamente al desempeño laboral del personal de la subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastre de la Municipalidad de Ate 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.-El clima organizacional en la dimensión social se correlaciona significativamente al desempeño</p>	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
				1.1.1 Expectativas	1-2-3-4	ORDINAL	
	1.1.2 Autonomía en el trabajo	4-5-6-7	TIPO LIKERT				
			(5) SIEMPRE				
			(4) CASI SIEMPRE				
			(3) A VECES				

<p>de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022?</p> <p>2.- ¿Cómo es el clima organizacional en la dimensión valores y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022?</p> <p>3.- ¿Cómo es el clima organizacional en la dimensión cultural y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022?</p>	<p>1.- Determinar la correlación del clima organizacional en la dimensión social en el desempeño laboral personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022.</p> <p>2. Determinar la correlación del clima organizacional en la dimensión valores en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022.</p> <p>3.- Determinar la correlación del clima organizacional en la dimensión cultural en el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022.</p>	<p>laboral.</p> <p>2.-El clima organizacional en la dimensión valores se correlaciona significativamente al desempeño laboral.</p> <p>1.-El clima organizacional en la dimensión cultural se correlaciona significativamente al desempeño laboral.</p>				<p>(2) CASI NUNCA</p> <p>(1) NUNCA</p>	
			<p>1.2 Valores: En materia de valores, Ortega y Gasset sostiene que el ser humano tiene la capacidad de percibir los objetos –que son realidades- que le rodean, los compara y analiza, y que esos mismos objetos organizados, se acompañan de valores –que son virtualidades- es decir, “que tiene virtud para producir un efecto, aunque no lo produce de presente” (Citado por Bautista, 2019 p. 191).</p>	<p>1.2.1 Respeto a los trabajadores</p>	<p>8-9-10-11</p>		
				<p>1.2.2 Satisfacción en el trabajo</p>	<p>12-13-14-15</p>		
			<p>1.3 Cultura: Conjunto de procesos donde se elabora la significación de las estructuras sociales, se la reproduce y transforma mediante operaciones simbólicas</p> <p>(Néstor García Canclini,2020)</p>	<p>1.3.1. Estructuras sociales</p>	<p>16-17-18-19</p>		
				<p>1.3.2. Comunicación</p>	<p>20-21-22-23</p>		
<p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</p>							

			<p>2.1. Desempeño Individual: Se puede determinar que esto infiere a que es la conducta, responsabilidades y las acciones que tienen como compromiso un solo individuo en su centro laboral para lograr sus objetivos. (Sánchez, 2021)</p>	<p>2.1.1 Responsabilidades</p>	<p>24-25-26-27</p>	
				<p>2.1.2 Compromiso</p>	<p>28-29-30-31</p>	
			<p>2.2 Desempeño grupal: Esto infiere a que es la conducta y las acciones que realiza en sus relaciones interpersonales con más de una persona en su centro laboral para lograr sus objetivos comunes e incrementar su rendimiento. (Navarro, 2017)</p>	<p>2.2.1 Relaciones Interpersonales</p>	<p>32-33-34-35</p>	
				<p>2.2.2 Rendimiento</p>	<p>36-37-38-39-40</p>	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
<p>TIPO: cuantitativo DISEÑO: correlacional.</p>	<p>POBLACIÓN: Trabajadores del de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022</p> <p>TIPO DE MUESTRA: probabilística</p>	<p>Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Técnicas: encuestas</p> <p>Instrumentos: check list</p> <p>Autor: Victor Honorio Paredes</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>- CUADRO DE FRECUENCIA</p> <p>- GRÁFICO DE BARRAS</p>			

	<p>TAMAÑO MUESTREO: 150 trabajadores</p>	<p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Prueba piloto, y la confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach.</p> <p>Forma de Administración: directa</p> <p>Tiempo de duración: 15'</p>	<p>- TABLAS DE CONTINGENCIAS</p>
<p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Técnicas: encuestas</p> <p>Instrumentos: chek lisk</p> <p>Autor: Victor Honorio Paredes</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Prueba piloto y la confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach.</p> <p>Forma de Administración: directa</p> <p>Tiempo de duración: 15'</p>			

ANEXO 2

Documento de validación de encuesta para juicio de experto 1



VALIDACIÓN DE ENTREVISTA: JUICIO DE EXPERTOS

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una "x" en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo a su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: Para cada pregunta

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

Nro.	ITEMS	1	2	3	4	5
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Nunca	Casi	A	Casi	Siempre
	DIMENSIÓN: SOCIAL		Nunca	veces	Siempre	
1	¿Te sientes a gusto con tus compañeros de trabajo?					
2	¿Existe conflicto entre el personal que labora en la Municipalidad?					
3	¿Existe buena comunicación y empatía entre los compañeros de trabajo?					
4	¿Sientes motivación y ganas de trabajar día a día?					
5	¿Sabes a donde dirigirte cuando tienes un problema de trabajo?					
6	¿Consideras que tu jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicitas?					
7	¿Por parte de la dirección te han hecho un reconocimiento por tus esfuerzos al alcanzar las metas de la institución?					
8	¿Los directivos/superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante n nuevas ideas?					
	DIMENSIÓN: VALORES	Nunca	Casi	A	Casi	Siempre
			Nunca	veces	Siempre	
9	¿La empresa promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora?					

10	¿La municipalidad fomenta entre sus compañeros los valores corporativos alineados con su ética personal?					
11	¿Se siente Ud. Orguloso de trabajar en su organización?					
12	¿ Considera Ud.que labora de manera armoniosa y empática con el propósito de obtener óptimos resultados ?					
13	¿Tu jefe conoce tus puntos fuertes y los hace notar?					
14	¿Si tu jefe despide a alguien es porque esa persona se lo merece?					
15	¿Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo se va a realizar?					
16	¿El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto?					
	DIMENSIÓN: CULTURAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
17	¿Aplica Ud. la misión y visión de la Municipalidad en sus actividades?					
18	¿Conoce el Reglamento o lineamientos de su empresa?					
19	¿ Conoce la razón de las actividades de su empresa?					
20	¿Conoce los objetivos de la empresa donde labora?					
21	¿ Tu institución es un lugar relajado para trabajar?					
22	¿Cuándo hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización el posible candidato?					
23	¿A tu jefe le agrada que intentes hacer tu trabajo de distintas formas?					
24	¿Cuentan con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas?					
	DESEMPEÑO LABORAL DIMENSIÓN: DESEMPEÑO INDIVIDUAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

25	¿Ud. considera que ha logrado cumplir todas sus metas establecidas en el ámbito laboral?					
26	¿En la última evaluación de desempeño Ud. Está conforme con su evaluación?					
27	¿Propone Ud. con regularidad oportunidades de mejora ante un hallazgo negativo en su empresa?					
28	¿Manifiesta a su empleador alguna expectativa relacionada a su labor?					
29	¿Tienes mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?					
30	¿Para desempeñar las funciones de tu puesto tienes que hacer un esfuerzo adicional y retarte en el trabajo?					
31	¿Puedes contar con una felicitación cuando realizas bien tu trabajo?					
32	¿Te ofrecen oportunidades de crecimiento cognitivo dentro de la empresa?					
	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO GRUPAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
33	¿Considera Ud. Que su equipo de trabajo resuelve adecuadamente los problemas que se puedan presentar en su trabajo diario?					
34	¿Está Ud. conforme con la evaluación de desempeño a su equipo de trabajo?					
35	¿ Considera que su equipo de trabajo presenta ideas innovadoras según la actividad de su empresa?					
36	¿Cumple su equipo de trabajo todas las actividades encomendadas por su empresa?					
37	¿Cuándo algo sale mal ustedes corrigen el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder?					
38	¿Encuentras apoyo y confianza para el desarrollo de tus actividades en tus superiores?					

39	¿La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión?					
40	¿Se dispone de un sistema de seguimiento y control de las actividades?					

Recomendaciones:

Apellidos y Nombre	Manuel Montoya Ramírez
Grado Académico	Doctor
Mención	Administración y Dirección de empresas



Dr Manuel Montoya Ramírez

Firma Y Especialidad

Anexo 3

Documento de validación de instrumento para juicio de experto 1



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: Clima organizacional y desempeño laboral de la subgerencia de gestión de riesgo de desastres de la Municipalidad de Ate 2022

Instrucciones: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con los documentos que se le adjunta, le solicitamos que en base a su experiencia y criterio profesional valide dicho instrumento para su posterior aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Criterios de validez	1	2	3	4	5	Argumento	Observaciones
Validez de contenido				X			
Validez de criterio				X			
Validez de constructo				X			
Total, parcial				X			
Total				X			

Puntuaciones:

De 1 a 11: No es válido reformular

De 12 al 14: No es válido modificar

De 15 al 17: Es válido mejorar

De 18 al 20: Es válido aplicar

Apellidos y Nombre	Manuel Montoya Ramírez
Grado Académico	Doctor
Mención	Administración y Dirección de Empresas

Dr. Manuel Montoya Ramírez

Especialidad Administración y dirección de empresas

Anexo 4

Documento de constancia de juicio de experto 1



CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Manuel Montoya Ramírez, con DNI N. 06609745 A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el graduado Honorio Paredes Victor, para obtener el grado de Maestro, en la Universidad César Vallejo, para la investigación titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022", requisito fundamental para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

Lima, **27 de mayo del 2022**

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Montoya R.', is positioned above a horizontal dotted line.

.....
Dr. Manuel Montoya Ramirez
Especialidad Administración y dirección de empresas

Anexo 5

Documento de validación de encuesta para juicio de experto 2



VALIDACIÓN DE ENTREVISTA: JUICIO DE EXPERTOS

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una "X" en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo a su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: Para cada pregunta

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

Nro.	ITEMS	1	2	3	4	5
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: SOCIAL					
1	¿Te sientes a gusto con tus compañeros de trabajo?					
2	¿Existe conflicto entre el personal que labora en la Municipalidad?					
3	¿Existe buena comunicación y empatía entre los compañeros de trabajo?					
4	¿Sientes motivación y ganas de trabajar día a día?					
5	¿Sabes a donde dirigirte cuando tienes un problema de trabajo?					
6	¿Consideras que tu jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicitas?					
7	¿Por parte de la dirección te han hecho un reconocimiento por tus esfuerzos al alcanzar las metas de la institución?					
8	¿Los directivos/superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante n nuevas ideas?					
	DIMENSIÓN: VALORES	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
9	¿La empresa promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora?					
10	¿La municipalidad fomenta entre sus compañeros los valores corporativos					

	alineados con su ética personal?					
11	¿Se siente Ud. Orguloso de trabajar en su organización?					
12	¿ Considera Ud.que labora de manera armoniosa y empática con el propósito de obtener óptimos resultados ?					
13	¿Tu jefe conoce tus puntos fuertes y los hace notar?					
14	¿Si tu jefe despide a alguien es porque esa persona se lo merece?					
15	¿Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo se va a realizar?					
16	¿El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto?					
	DIMENSIÓN: CULTURAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
17	¿Aplica Ud. la misión y visión de la Municipalidad en sus actividades?					
18	¿Conoce el Reglamento o lineamientos de su empresa?					
19	¿ Conoce la razón de las actividades de su empresa?					
20	¿Conoce los objetivos de la empresa donde labora?					
21	¿Tu institución es un lugar relajado para trabajar?					
22	¿Cuándo hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización el posible candidato?					
23	¿A tu jefe le agrada que intentes hacer tu trabajo de distintas formas?					
24	¿Cuentan con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas?					
	DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO INDIVIDUAL					
25	¿Ud. considera que ha logrado cumplir todas sus metas establecidas en el ámbito laboral?					
26	¿En la última evaluación de desempeño Ud. Está conforme con su evaluación?					

27	¿Propone Ud. con regularidad oportunidades de mejora ante un hallazgo negativo en su empresa?					
28	¿Manifiesta a su empleador alguna expectativa relacionada a su labor?					
29	¿Tienes mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?					
30	¿Para desempeñar las funciones de tu puesto tienes que hacer un esfuerzo adicional y retarte en el trabajo?					
31	¿Puedes contar con una felicitación cuando realizas bien tu trabajo?					
32	¿Te ofrecen oportunidades de crecimiento cognitivo dentro de la empresa?					
	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO GRUPAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
33	¿Considera Ud. Que su equipo de trabajo resuelve adecuadamente los problemas que se puedan presentar en su trabajo diario?					
34	¿Está Ud. conforme con la evaluación de desempeño a su equipo de trabajo?					
35	¿ Considera que su equipo de trabajo presenta ideas innovadoras según la actividad de su empresa?					
36	¿Cumple su equipo de trabajo todas las actividades encomendadas por su empresa?					
37	¿Cuándo algo sale mal ustedes corrigen el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder?					
38	¿Encuentras apoyo y confianza para el desarrollo de tus actividades en tus superiores?					
39	¿La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión?					
40	¿Se dispone de un sistema de seguimiento y control de las actividades?					

Recomendaciones:

Apellidos y Nombre	Ing. M. Sc Luis Alberto Núñez Alejos
Grado Académico	Maestro
Mención	Maestro en Ciencias de la Educación



Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos
Especialidad Maestro en Ciencias de la Educación

Anexo 6

Documento de validación de instrumento para juicio de experto 2



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: Clima organizacional y desempeño laboral de la subgerencia de gestión de riesgo de desastres de la Municipalidad de Ate 2022

Instrucciones: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con los documentos que se le adjunta, le solicitamos que en base a su experiencia y criterio profesional valide dicho instrumento para su posterior aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Criterios de validez	1	2	3	4	5	Argumento	Observaciones
Validez de contenido				X			
Validez de criterio					X		
Validez de constructo				X			
Total, parcial				X			
Total							

Puntuaciones:

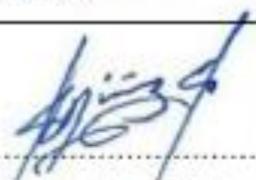
De 1 a 11: No es válido reformular

De 12 al 14: No es válido modificar

De 15 al 17: Es válido mejorar

De 18 al 20: Es válido aplicar

Apellidos y Nombre	Ing. M. Sc Luis Alberto Núñez Alejos
Grado Académico	Maestro
Mención	Maestro en Ciencias de la Educación


.....
Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos
Especialidad Maestro en Ciencias de la Educación

Anexo 7

Documento de constancia de juicio de experto 2



CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Luis Alberto Núñez Alejos, con DNI N. 23012904 A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el graduado Honorio Paredes Victor, para obtener el grado de Maestro, en la Universidad César Vallejo, para la investigación titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022", requisito fundamental para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

Lima, 04 de junio del 2022

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luis Alberto Núñez Alejos', is written over a horizontal dotted line.

Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos
Especialidad Maestro en Ciencias de la Educación

Anexo 8

Documento de validación de encuesta para juicio de experto 3



VALIDACIÓN DE ENTREVISTA: JUICIO DE EXPERTOS

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una "x" en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo a su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: Para cada pregunta

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

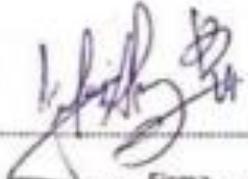
Nro.	ITEMS	1	2	3	4	5
	CLIMA ORGANIZACIONAL DIMENSIÓN: SOCIAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Te sientes a gusto con tus compañeros de trabajo?					
2	¿Existe conflicto entre el personal que labora en la Municipalidad?					
3	¿Existe buena comunicación y empatía entre los compañeros de trabajo?					
4	¿Sientes motivación y ganas de trabajar día a día?					
5	¿Sabes a donde dirigirte cuando tienes un problema de trabajo?					
6	¿Consideras que tu jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicitas?					
7	¿Por parte de la dirección te han hecho un reconocimiento por tus esfuerzos al alcanzar las metas de la institución?					
8	¿Los directivos/superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante n nuevas ideas?					
	DIMENSIÓN: VALORES	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
9	¿La empresa promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora?					
10	¿La municipalidad fomenta entre sus compañeros los valores corporativos					

	alineados con su ética personal?					
11	¿Se siente Ud. Orguloso de trabajar en su organización?					
12	¿ Considera Ud.que labora de manera armoniosa y empática con el propósito de obtener óptimos resultados ?					
13	¿Tu jefe conoce tus puntos fuertes y los hace notar?					
14	¿Si tu jefe despide a alguien es porque esa persona se lo merece?					
15	¿Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo se va a realizar?					
16	¿El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto?					
	DIMENSIÓN: CULTURAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
17	¿Aplica Ud. la misión y visión de la Municipalidad en sus actividades?					
18	¿Conoce el Reglamento o lineamientos de su empresa?					
19	¿ Conoce la razón de las actividades de su empresa?					
20	¿Conoce los objetivos de la empresa donde labora?					
21	¿Tu institución es un lugar relajado para trabajar?					
22	¿Cuándo hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización el posible candidato?					
23	¿A tu jefe le agrada que intentes hacer tu trabajo de distintas formas?					
24	¿Cuentan con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas?					
	DESEMPEÑO LABORAL DIMENSIÓN: DESEMPEÑO INDIVIDUAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
25	¿Ud. considera que ha logrado cumplir todas sus metas establecidas en el ámbito laboral?					
26	¿En la última evaluación de desempeño Ud. Está conforme con su evaluación?					

27	¿Propone Ud. con regularidad oportunidades de mejora ante un hallazgo negativo en su empresa?					
28	¿Manifiesta a su empleador alguna expectativa relacionada a su labor?					
29	¿Tienes mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?					
30	¿Para desempeñar las funciones de tu puesto tienes que hacer un esfuerzo adicional y retarte en el trabajo?					
31	¿Puedes contar con una felicitación cuando realizas bien tu trabajo?					
32	¿Te ofrecen oportunidades de crecimiento cognitivo dentro de la empresa?					
	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO GRUPAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
33	¿Considera Ud. Que su equipo de trabajo resuelve adecuadamente los problemas que se puedan presentar en su trabajo diario?					
34	¿Está Ud. conforme con la evaluación de desempeño a su equipo de trabajo?					
35	¿ Considera que su equipo de trabajo presenta ideas innovadoras según la actividad de su empresa?					
36	¿Cumple su equipo de trabajo todas las actividades encomendadas por su empresa?					
37	¿Cuándo algo sale mal ustedes corrigen el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder?					
38	¿Encuentras apoyo y confianza para el desarrollo de tus actividades en tus superiores?					
39	¿La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión?					
40	¿Se dispone de un sistema de seguimiento y control de las actividades?					

Recomendaciones:

Apellidos y Nombre	Juliana Cristina Alvarez Rodriguez
Grado Académico	Magister
Mención	Gerencia de proyectos empresariales



Firma
Juliana Alvarez Rodriguez
Especialista Administrativa
DNI: 09304074

Anexo 9

Documento de validación de instrumento para juicio de experto 3



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: Clima organizacional y desempeño laboral de la subgerencia de gestión de riesgo de desastres de la Municipalidad de Ate 2022

Instrucciones: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con los documentos que se le adjunta, le solicitamos que en base a su experiencia y criterio profesional valide dicho instrumento para su posterior aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Criterios de validez	1	2	3	4	5	Argumento	Observaciones
Validez de contenido				X			
Validez de criterio				X			
Validez de constructo				X			
Total, parcial				X			
Total							

Puntuaciones:

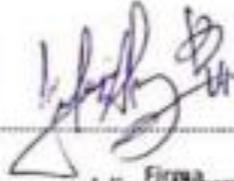
De 1 a 11: No es válido reformular

De 12 al 14: No es válido modificar

De 15 al 17: Es válido mejorar

De 18 al 20: Es válido aplicar

Apellidos y Nombre	Juliana Cristina Alvarez Rodriguez
Grado Académico	Magister
Mención	Gerencia de proyectos empresariales


Firma
Juliana Alvarez Rodriguez
Especialista Administrativa
DNI: 09304074

Anexo 10

Documento de constancia de juicio de experto 3

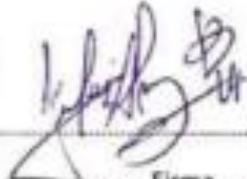


CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Juliana Cristina Alvarez Rodriguez, con DNI N. 09304074 A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el graduado Honorio Paredes Victor, para obtener el grado de Maestro, en la Universidad César Vallejo, para la investigación titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Ate 2022", requisito fundamental para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

Lima, **02 de junio del 2022**

Atentamente



Firma
Juliana Alvarez Rodriguez
Especialista Administrativa
DNI: 09304074

Anexo 11

Carta de solicitud para autorizar investigación en la Municipalidad de Ate



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 16 de Junio del 2022

Señor (a):

Lic. Mario Ortiz Lozano
Gerente de Desarrollo Económico
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE

Nº de Carta : 127 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 16 de junio del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Honorio Paredes Víctor
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES DE LA MUNICIPALIDAD DE ATE 2022."

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Lic. Helga Ruth Majo Mamuro
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 12

Carta de aceptación de la investigación en la Municipalidad de Ate

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ate, 16 de junio de 2022.

Carta N° 86-2022-MDA/GDE

Señora:

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo

Jefa de la Escuela de Postgrado Campus Lima Ate

Universidad César Vallejo.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: Solicitud de fecha 16.06.2022.

Por medio de la presente, reciba mi cordial saludo asimismo atendiendo a su documento de la referencia le comunico que se da por AUTORIZADO la realización de la investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral de la subgerencia de gestión de riesgo de desastres de la Municipalidad de Ate, 2022", del alumno VICTOR HONORIO PAREDES, estudiante de Maestría con mención en Gestión Pública, de su representada institución, por lo cual se le brindará todas las facilidades para el cumplimiento de dicho objetivo en la Gerencia de Desarrollo Económico (SGGRD) de la Municipalidad distrital de Ate.

Sin otro particular me despido de Usted, no sin antes expresarle mis muestras de estima personal.

Atentamente,



Lic. Mario Honorato Ortiz Lozano
Gerente de Desarrollo Económico

Anexo 11

PREGUNTAS
ENCUESTADOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2
2	3	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3
3	4	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2
7	5	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3
8	4	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3
9	5	4	4	4	5	4	1	3	2	1	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	2
10	5	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2
11	4	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3
12	4	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3
13	4	4	4	4	5	4	1	3	2	1	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	2
14	5	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2
15	5	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3
16	4	1	1	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
18	5	2	2	5	5	3	2	3	3	3	5	5	3	2	4	4	5	5	5	5	4	3	2	3	4	5	4	5	4	2	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4
19	4	3	3	5	5	3	2	3	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	5
20	3	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
21	5	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3
22	4	4	4	4	5	4	1	3	2	1	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	2

23	5	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2			
24	5	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3		
25	5	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3		
26	5	4	4	4	5	4	1	3	2	1	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	2		
27	4	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2		
28	5	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3		
29	4	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3		
30	3	4	4	4	5	4	1	3	2	1	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	2		
31	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5		
32	5	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5		
33	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
34	4	3	3	5	5	5	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
35	3	3	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5		
36	4	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2		
37	5	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3		
38	3	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3		
39	4	4	4	4	5	4	1	3	2	1	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	2		
40	3	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2		
41	4	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3		
42	4	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3		
43	5	4	4	4	5	4	1	3	2	1	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	2		
44	5	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2		
45	4	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3		
46	1	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3		
47	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4		
48	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
49	2	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4
50	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5		

51	5	3	3	4	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	3	4	2	3	3		
52	3	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3		
53	4	4	4	4	5	4	1	3	2	1	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	2	
54	3	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2		
55	4	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3	
56	5	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3		
57	5	4	4	4	5	4	1	3	2	1	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	2	
58	4	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2		
59	5	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3	
60	4	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3	
61	5	4	4	4	5	4	1	3	2	1	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	2	
62	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
63	4	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	5	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
64	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
65	4	2	2	5	4	4	2	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	5	3	2
66	5	1	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5		
67	2	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2		
68	3	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3		
69	4	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3		
70	4	4	4	4	5	4	1	3	2	1	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	2	
71	2	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2		
72	3	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3	
73	4	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3		
74	4	4	4	4	5	4	1	3	2	1	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	2	
75	2	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	5	1	2	2	4	2	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2		
76	3	5	5	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	5	5	5	5	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	3	
77	4	3	3	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4	5	5	3	5	5	3	3	3		
78	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	3	5	4	5	3	4	3	1	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	2	2	2		

Anexo 12

Cuadro en Excel de las encuestas en la plataforma de Google Form

Género	SOCIAL D1	VALORES D2	CULTURAL D3	DESEMPEÑO INDIVIDUAL D4	DESEMPEÑO GRUPAL D5	CLIMA ORGANIZACIONAL v1	DESEMPEÑO LABORAL v2							
Masculino	Bajo	18	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	46	Bajo	40
Femenino	Medio	24	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	68	Medio	51
Femenino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Masculino	Alto	29	Alto	32	Alto	34	Alto	29	Alto	31	Alto	95	Alto	60
Masculino	Alto	30	Alto	31	Alto	29	Medio	26	Alto	32	Alto	90	Alto	58
Masculino	Bajo	20	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	48	Bajo	40
Masculino	Medio	26	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	70	Medio	51
Masculino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Masculino	Alto	30	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	82	Medio	51
Masculino	Medio	21	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	49	Bajo	40
Masculino	Medio	25	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	69	Medio	51
Masculino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Masculino	Alto	29	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	81	Medio	51
Masculino	Medio	21	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	49	Bajo	40
Masculino	Medio	26	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	70	Medio	51
Masculino	Medio	27	Alto	34	Alto	36	Alto	31	Alto	32	Alto	97	Alto	63
Masculino	Alto	33	Muy alto	40	Muy alto	39	Alto	33	Muy alto	39	Muy alto	112	Alto	72
Masculino	Medio	27	Alto	29	Alto	32	Alto	30	Alto	32	Alto	88	Alto	62
Masculino	Medio	28	Alto	34	Alto	36	Alto	33	Alto	33	Alto	98	Alto	66
Masculino	Alto	30	Muy alto	40	Alto	31	Alto	30	Alto	30	Alto	101	Alto	60
Masculino	Medio	27	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	83	Medio	52
Masculino	Alto	29	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	81	Medio	51
Femenino	Medio	21	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	49	Bajo	40
Masculino	Medio	26	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	70	Medio	51
Masculino	Medio	27	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	83	Medio	52
Masculino	Alto	30	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	82	Medio	51

Masculino	Bajo	20	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	48	Bajo	40
Masculino	Medio	26	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	70	Medio	51
Masculino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Masculino	Medio	28	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	80	Medio	51
Masculino	Alto	30	Muy alto	37	Alto	36	Alto	32	Muy alto	38	Alto	103	Alto	70
Masculino	Alto	32	Muy alto	38	Alto	36	Alto	29	Muy alto	38	Alto	106	Alto	67
Masculino	Alto	31	Alto	35	Alto	36	Alto	30	Alto	31	Alto	102	Alto	61
Femenino	Alto	32	Alto	32	Alto	32	Medio	27	Alto	30	Alto	96	Alto	57
Femenino	Alto	30	Alto	34	Alto	32	Alto	32	Alto	36	Alto	96	Alto	68
Masculino	Bajo	20	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	48	Bajo	40
Masculino	Medio	26	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	70	Medio	51
Femenino	Medio	25	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	81	Medio	52
Femenino	Alto	29	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	81	Medio	51
Femenino	Bajo	19	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	47	Bajo	40
Masculino	Medio	25	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	69	Medio	51
Femenino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Masculino	Alto	30	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	82	Medio	51
Femenino	Medio	21	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	49	Bajo	40
Femenino	Medio	25	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	69	Medio	51
Masculino	Medio	22	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	66	Medio	51
Femenino	Alto	29	Alto	30	Alto	30	Medio	28	Alto	30	Alto	89	Alto	58
Masculino	Alto	34	Muy alto	38	Muy alto	37	Alto	36	Muy alto	39	Muy alto	109	Muy alto	75
Masculino	Medio	28	Alto	32	Alto	33	Medio	28	Alto	30	Alto	93	Alto	58
Femenino	Alto	34	Muy alto	39	Alto	35	Alto	34	Alto	36	Alto	108	Alto	70
Femenino	Medio	23	Medio	22	Bajo	19	Bajo	20	Medio	25	Medio	64	Medio	45
Femenino	Medio	25	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	81	Medio	52
Masculino	Alto	29	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	81	Medio	51
Masculino	Bajo	19	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	47	Bajo	40
Femenino	Medio	25	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	69	Medio	51
Femenino	Medio	27	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	83	Medio	52
Masculino	Alto	30	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	82	Medio	51
Femenino	Bajo	20	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	48	Bajo	40
Femenino	Medio	26	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	70	Medio	51
Femenino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52

Masculino	Alto	30	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	82	Medio	51
Masculino	Alto	31	Muy alto	38	Alto	36	Alto	32	Muy alto	39	Alto	105	Alto	71
Masculino	Alto	32	Alto	34	Alto	35	Alto	31	Muy alto	38	Alto	101	Alto	69
Masculino	Alto	32	Alto	35	Alto	36	Alto	32	Alto	33	Alto	103	Alto	65
Masculino	Medio	26	Alto	32	Medio	27	Alto	29	Medio	27	Alto	85	Medio	56
Masculino	Alto	31	Alto	35	Muy alto	38	Alto	32	Alto	35	Alto	104	Alto	67
Masculino	Bajo	18	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	46	Bajo	40
Femenino	Medio	24	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	68	Medio	51
Femenino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Masculino	Alto	29	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	81	Medio	51
Masculino	Bajo	18	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	46	Bajo	40
Masculino	Medio	24	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	68	Medio	51
Masculino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Masculino	Alto	29	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	81	Medio	51
Masculino	Bajo	18	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	46	Bajo	40
Masculino	Medio	24	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	68	Medio	51
Masculino	Alto	31	Alto	36	Alto	32	Alto	31	Alto	32	Alto	99	Alto	63
Masculino	Medio	22	Medio	24	Medio	28	Medio	23	Medio	24	Medio	74	Medio	47
Masculino	Alto	29	Muy alto	40	Alto	36	Alto	31	Muy alto	40	Alto	105	Alto	71
Masculino	Medio	28	Alto	34	Alto	33	Alto	30	Alto	32	Alto	95	Alto	62
Masculino	Alto	29	Medio	27	Alto	30	Medio	25	Alto	29	Alto	86	Medio	54
Masculino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Masculino	Medio	27	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	79	Medio	51
Masculino	Bajo	19	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	47	Bajo	40
Masculino	Medio	25	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	69	Medio	51
Masculino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Masculino	Medio	27	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	79	Medio	51
Masculino	Bajo	19	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	47	Bajo	40
Masculino	Medio	25	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	69	Medio	51

Femenino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Masculino	Medio	27	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	79	Medio	51
Masculino	Medio	27	Medio	28	Alto	32	Alto	29	Alto	31	Alto	87	Alto	60
Masculino	Alto	31	Muy alto	37	Alto	34	Alto	36	Muy alto	37	Alto	102	Muy alto	73
Masculino	Alto	29	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	81	Medio	51
Masculino	Alto	30	Alto	32	Alto	32	Alto	30	Alto	32	Alto	94	Alto	62
Masculino	Medio	24	Medio	24	Medio	24	Medio	24	Bajo	20	Medio	72	Medio	44
Masculino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Masculino	Alto	29	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	81	Medio	51
Masculino	Bajo	18	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	46	Bajo	40
Masculino	Medio	24	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	68	Medio	51
Femenino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Femenino	Alto	29	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	81	Medio	51
Masculino	Medio	25	Medio	24	Medio	28	Alto	30	Medio	24	Medio	77	Medio	54
Masculino	Medio	28	Alto	31	Alto	32	Alto	30	Alto	32	Alto	91	Alto	62
Femenino	Medio	23	Medio	25	Medio	27	Medio	22	Medio	27	Medio	75	Medio	49
Femenino	Alto	32	Alto	33	Alto	36	Medio	27	Alto	31	Alto	101	Alto	58
Femenino	Medio	23	Medio	24	Medio	24	Medio	23	Medio	24	Medio	71	Medio	47
Masculino	Medio	23	Bajo	17	Medio	22	Medio	21	Bajo	20	Medio	62	Medio	41
Femenino	Medio	28	Alto	31	Alto	30	Alto	30	Alto	32	Alto	89	Alto	62
Masculino	Alto	31	Muy alto	40	Muy alto	40	Alto	34	Muy alto	40	Muy alto	111	Muy alto	74
Femenino	Bajo	18	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	46	Bajo	40
Femenino	Medio	24	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	68	Medio	51
Masculino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Femenino	Alto	31	Muy alto	39	Muy alto	38	Alto	32	Alto	35	Alto	108	Alto	67
Masculino	Medio	22	Medio	26	Medio	22	Medio	23	Medio	23	Medio	70	Medio	46
Masculino	Medio	27	Alto	30	Medio	27	Medio	27	Medio	28	Medio	84	Medio	55

Femenino	Medio	22	Bajo	20	Muy bajo	12	Medio	23	Muy bajo	12	Bajo	54	Bajo	35
Femenino	Medio	25	Alto	31	Alto	32	Medio	25	Alto	34	Alto	88	Alto	59
Femenino	Bajo	14	Bajo	16	Bajo	16	Bajo	15	Bajo	13	Bajo	46	Bajo	28
Masculino	Alto	30	Muy alto	40	Muy alto	40	Alto	34	Muy alto	40	Muy alto	110	Muy alto	74
Masculino	Alto	29	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	81	Medio	51
Femenino	Bajo	20	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	48	Bajo	40
Femenino	Medio	23	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	67	Medio	51
Masculino	Medio	25	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	81	Medio	52
Femenino	Alto	29	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	81	Medio	51
Femenino	Medio	25	Alto	35	Alto	34	Medio	24	Medio	27	Alto	94	Medio	51
Femenino	Medio	25	Medio	27	Medio	26	Medio	28	Medio	24	Medio	78	Medio	52
Masculino	Alto	30	Muy alto	40	Muy alto	40	Alto	33	Muy alto	40	Muy alto	110	Muy alto	73
Masculino	Alto	30	Alto	30	Alto	33	Alto	30	Medio	26	Alto	93	Medio	56
Masculino	Medio	26	Medio	28	Alto	35	Medio	24	Medio	27	Alto	89	Medio	51
Masculino	Bajo	18	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	46	Bajo	40
Masculino	Medio	24	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	68	Medio	51
Masculino	Medio	26	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	82	Medio	52
Masculino	Alto	29	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	81	Medio	51
Femenino	Medio	23	Alto	30	Alto	32	Medio	24	Alto	32	Alto	85	Medio	56
Femenino	Alto	31	Alto	34	Alto	35	Medio	27	Alto	32	Alto	100	Alto	59
Masculino	Medio	24	Medio	22	Alto	31	Medio	26	Medio	21	Medio	77	Medio	47
Masculino	Medio	28	Alto	36	Alto	34	Medio	28	Alto	32	Alto	98	Alto	60
Masculino	Medio	28	Medio	28	Alto	33	Medio	27	Medio	27	Alto	89	Medio	54
Masculino	Medio	28	Muy alto	38	Muy alto	39	Alto	34	Muy alto	37	Alto	105	Alto	71
Masculino	Bajo	20	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	48	Bajo	40
Masculino	Medio	25	Bajo	16	Medio	28	Medio	26	Medio	25	Medio	69	Medio	51
Masculino	Medio	24	Medio	25	Alto	31	Medio	22	Alto	30	Medio	80	Medio	52

Masculino	Medio	28	Bajo	20	Alto	32	Medio	24	Medio	27	Medio	80	Medio	51
Masculino	Bajo	20	Muy bajo	12	Bajo	16	Medio	21	Bajo	19	Bajo	48	Bajo	40
Masculino	Medio	23	Medio	24	Medio	25	Medio	28	Medio	23	Medio	72	Medio	51
Masculino	Medio	24	Alto	29	Alto	30	Medio	25	Medio	28	Medio	83	Medio	53
Masculino	Medio	27	Alto	30	Medio	28	Medio	27	Alto	30	Alto	85	Alto	57
Masculino	Medio	24	Medio	23	Medio	25	Bajo	20	Medio	25	Medio	72	Medio	45
Masculino	Alto	35	Muy alto	39	Muy alto	40	Alto	36	Muy alto	40	Muy alto	114	Muy alto	76

Anexo 13

Imágenes de encuesta realizada online

Encuesta de Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad de Ate-2022.

Buenos días, tardes, noches. Mi nombre es Victor Honorio Paredes, Gracias por participar en esta encuesta . Previamente deberá consignar su consentimiento informado, declarando que ha sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Ate", éste es un proyecto de investigación el cual busca conocer la relación existente entre el desempeño laboral y el clima organizacional , sé que mi participación aportará para el objetivo del estudio, y consistirá en responder una encuesta de 40 preguntas. Se me ha explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes será anónimo, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Asimismo, sé que puedo negar mi participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

*Obligatorio

Anexo 14

Imágenes de respuestas de encuesta online

Según texto previo, consentimiento informado, declaro: *

- Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.
- No. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Marque Ud. su genero *

- Femenino
- Masculino

¿Te sientes a gusto con tus compañeros de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Existe conflicto entre el personal que labora en la Municipalidad? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Existe buena comunicación y empatía entre los compañeros de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Sientes motivación y ganas de trabajar día a día? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Sabes a donde dirigirse cuando tienes un problema de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Consideras que tu jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicitas? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Por parte de la dirección te han hecho un reconocimiento por tus esfuerzos al alcanzar las metas de la institución? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Los directivos/superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuevas ideas? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿La empresa promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿La municipalidad fomenta entre sus compañeros los valores corporativos alineados con su ética personal? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Se siente Ud. Orgullosa de trabajar en su organización? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿ Considera Ud.que labora de manera armoniosa y empática con el propósito de obtener óptimos resultados ? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Tu jefe conoce tus puntos fuertes y los hace notar? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Si tu jefe despide a alguien es porque esa persona se lo merece? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo se va a realizar? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Aplica Ud. la misión y visión de la Municipalidad en sus actividades? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Conoce el Reglamento o lineamientos de su empresa? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿ Conoce la razón de las actividades de su empresa? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Conoce los objetivos de la empresa donde labora? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Tu institución es un lugar relajado para trabajar? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Cuándo hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización el posible candidato? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿A tu jefe le agrada que intentes hacer tu trabajo de distintas formas? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Cuentan con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Ud. considera que ha logrado cumplir todas sus metas establecidas en el ámbito laboral? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿En la última evaluación de desempeño Ud. Está conforme con su evaluación? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Propone Ud. con regularidad oportunidades de mejora ante un hallazgo negativo * en su empresa?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Manifiesta a su empleador alguna expectativa relacionada a su labor? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Tienes mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Para desempeñar las funciones de tu puesto tienes que hacer un esfuerzo adicional y retarte en el trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Puedes contar con una felicitación cuando realizas bien tu trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Te ofrecen oportunidades de crecimiento cognitivo dentro de la empresa? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Considera Ud. Que su equipo de trabajo resuelve adecuadamente los problemas * que se puedan presentar en su trabajo diario?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Está Ud. conforme con la evaluación de desempeño a su equipo de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Considera que su equipo de trabajo presenta ideas innovadoras según la actividad de su empresa?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Cumple su equipo de trabajo todas las actividades encomendadas por su empresa? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Cuándo algo sale mal ustedes corrigen el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Encuentras apoyo y confianza para el desarrollo de tus actividades en tus superiores? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Se dispone de un sistema de seguimiento y control de las actividades? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Anexo 15

Análisis de Cronbach's

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α	
scale	0.950

Note. items '2', '3', '29', and '31' correlate negatively with the total scale and probably should be reversed

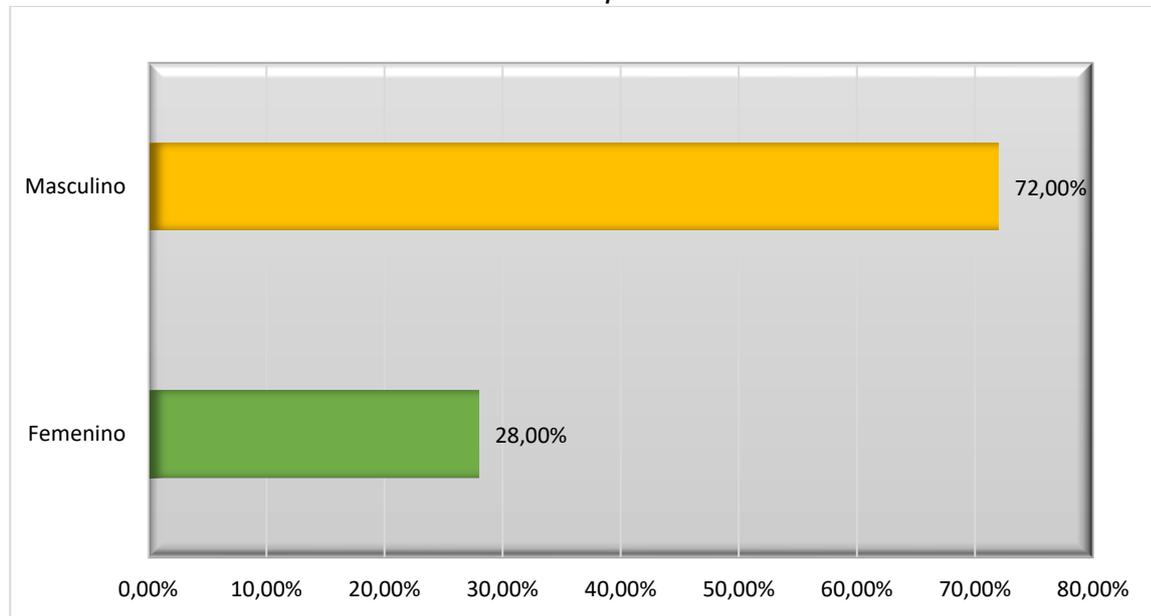
[3]

The screenshot shows the Jamovi software interface. On the left, the 'Reliability Analysis' configuration panel is visible. Under 'Scale Statistics', 'Cronbach's α ' is checked. Under 'Item Statistics', 'Cronbach's α (if item is dropped)', 'McDonald's ω (if item is dropped)', 'Mean', 'Standard deviation', and 'Item-rest correlation' are unchecked. Under 'Additional Options', 'Correlation heatmap' is unchecked, and 'Reverse Scaled Items' is checked. The 'Items' list contains 8 items. On the right, the 'Results' section displays the 'Scale Reliability Statistics' table and the same note about items '2', '3', '29', and '31'.

Anexo 16

Figura 2

Género de los colaboradores en la Municipalidad de Ate

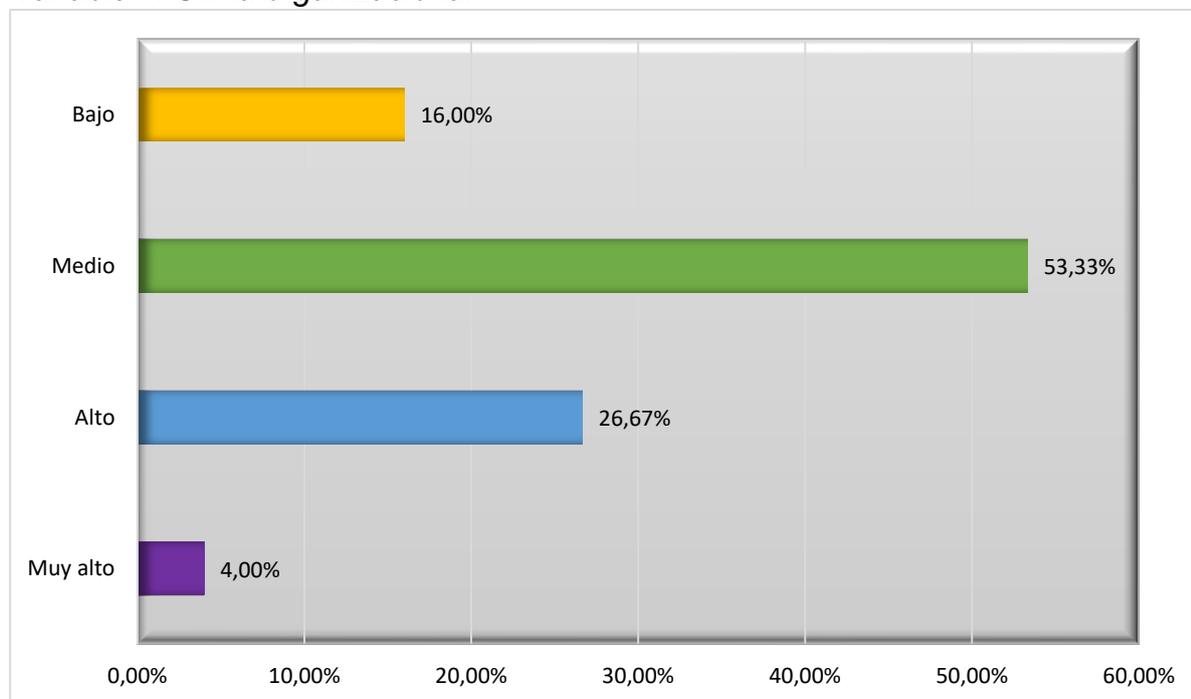


Nota: elaboración propia a través del software Spss

Anexo 17

Figura 3

Variable 1: *Clima organizacional*

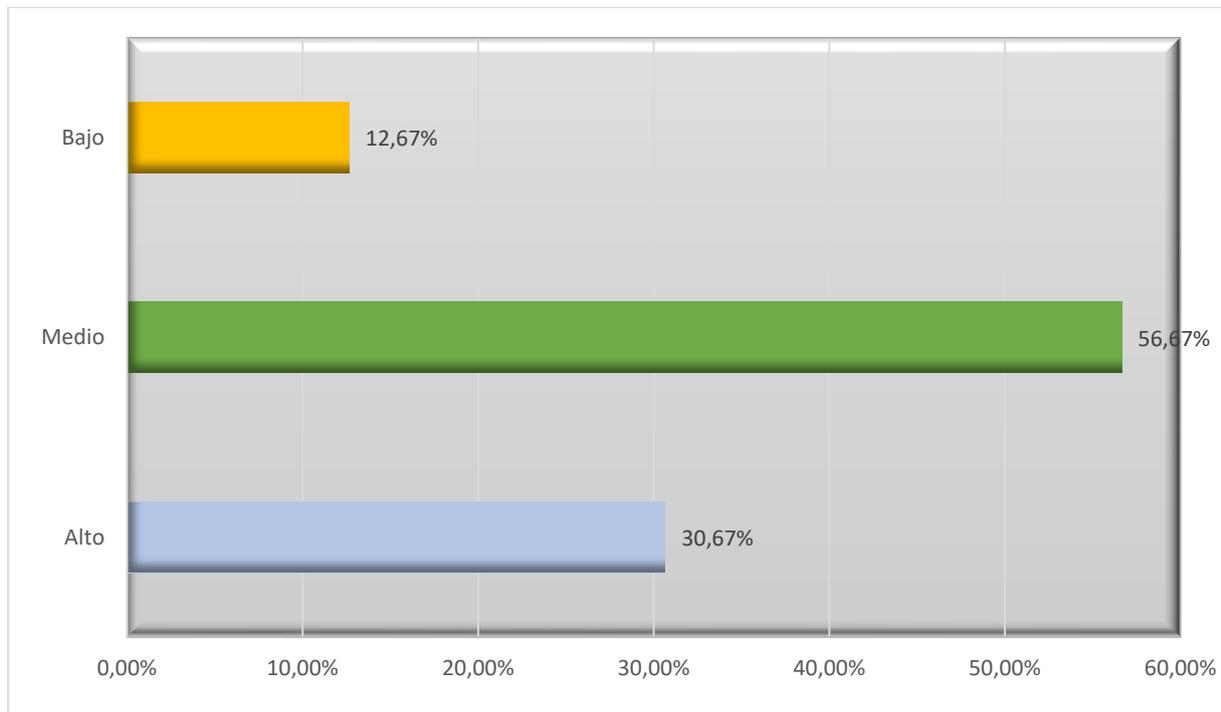


Nota: Elaboración propia mediante el software Spss

Anexo 17

Figura 4

Dimensión 1: Dimensión Social

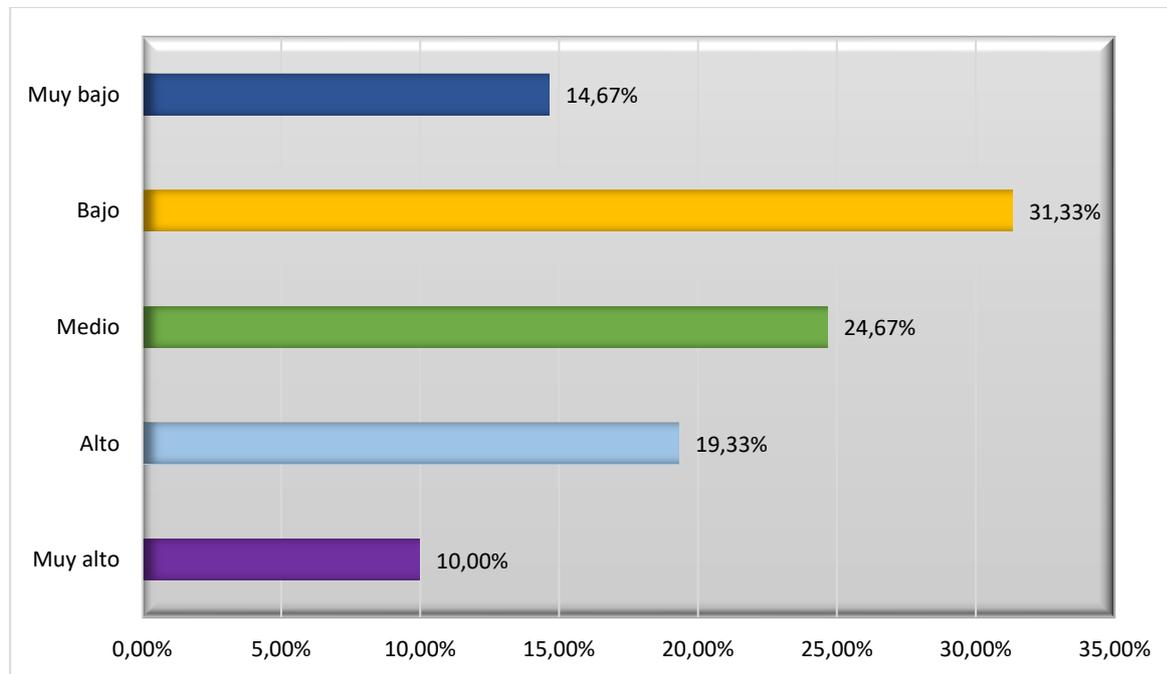


Nota: Elaboración propia mediante el software Spss

Anexo 18

Figura 5

Dimensión 1: Dimensión valores

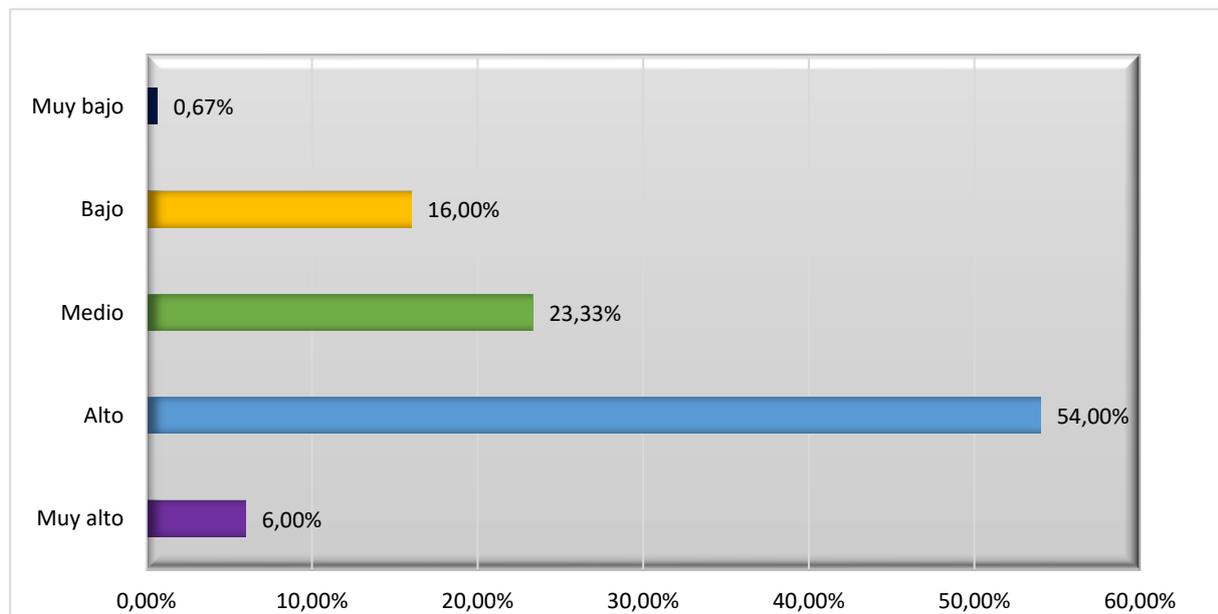


Nota: elaboración propia mediante el software Spss

Anexo 19

Figura 6

Dimensión 1: Dimensión cultura

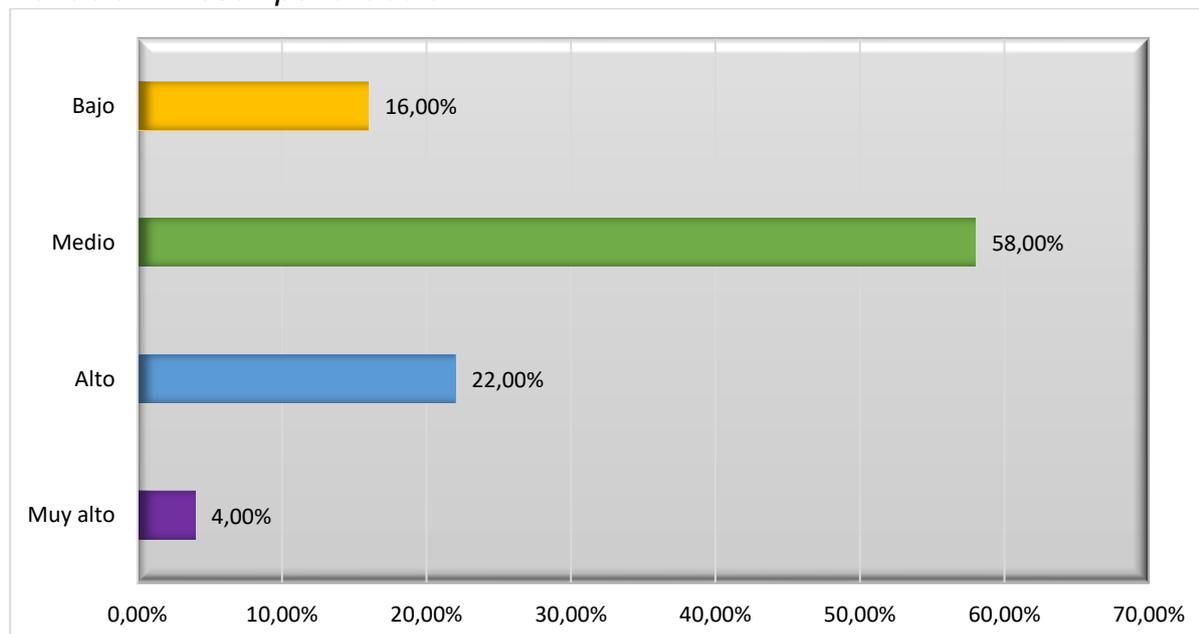


Nota: elaboración propia mediante el software Spss

Anexo 20

Figura 7

Variable 2: Desempeño laboral

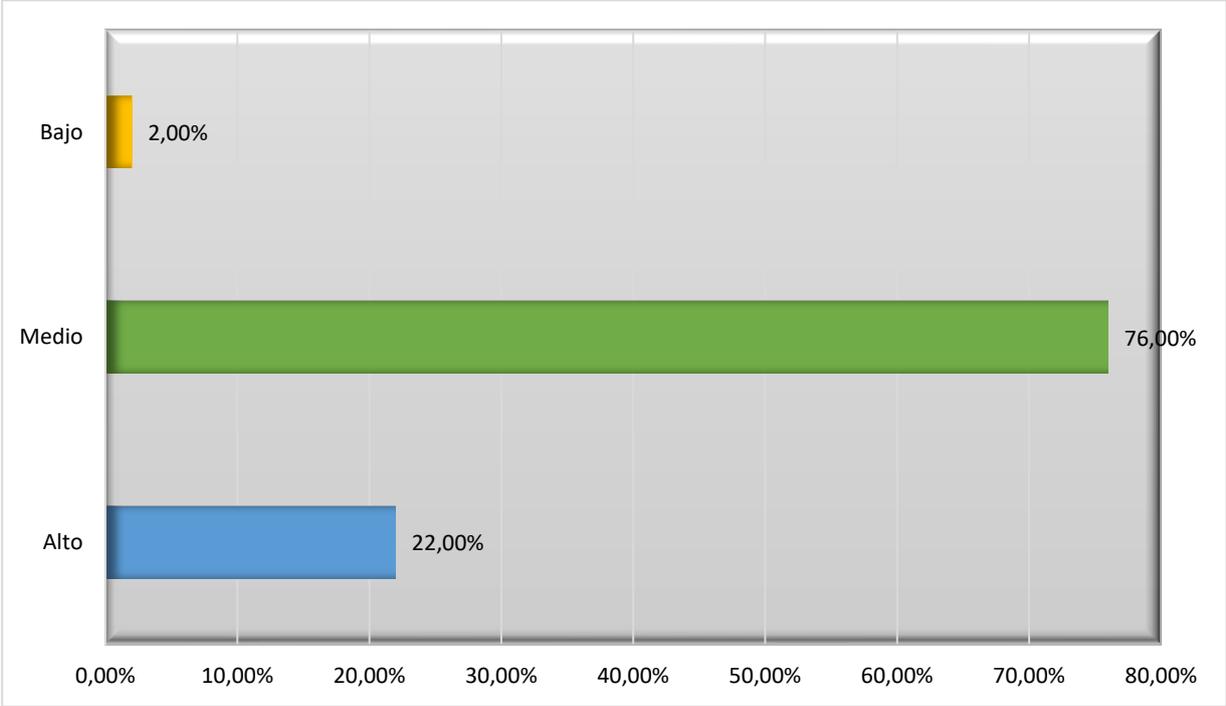


Nota: elaboración propia mediante el software Spss

Anexo 21

Figura 8

Dimensión 2: Desempeño individual

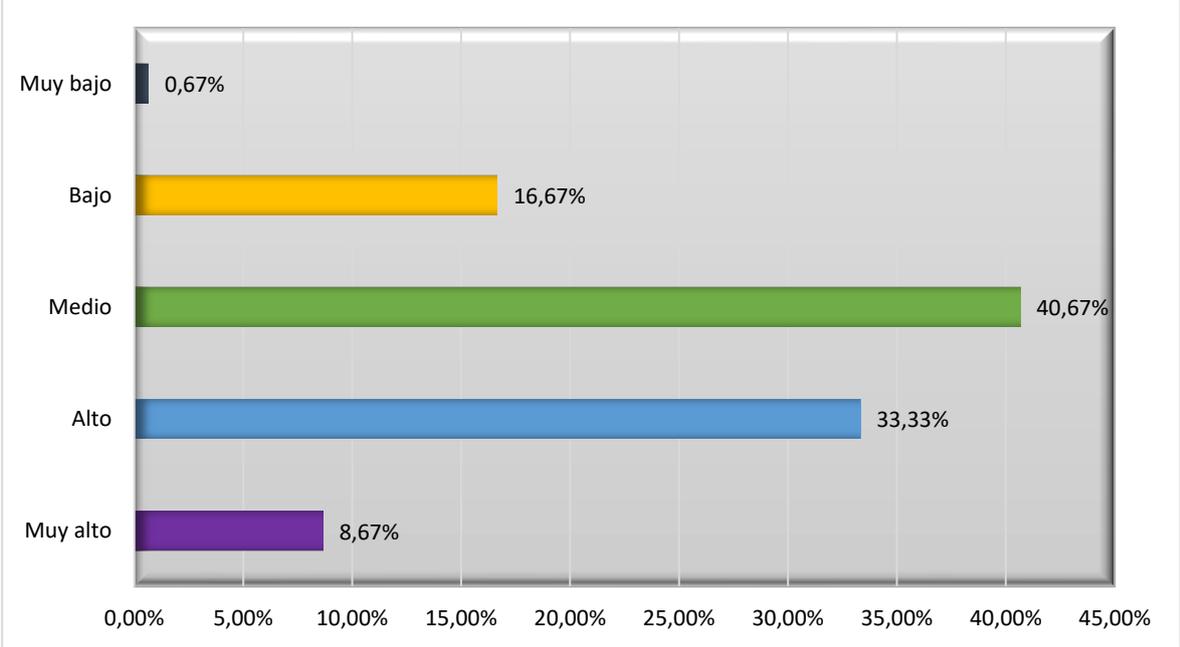


Nota: elaboración propia mediante el software Spss

Anexo 22

Figura 9

Dimensión 2: Desempeño grupal



Nota: elaboración propia mediante el software

Turnitin al 02 de agosto de 2022

TURNITIN FINAL VICTOR HONORIO

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%
INDICE DE SIMILITUD

20%
FUENTES DE INTERNET

7%
PUBLICACIONES

11%
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE
