



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores
administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Figuroa Maguiña, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0003-4418-799X)

ASESOR:

Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás (ORCID: 0000-0001-8956-2402)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

MOYOBAMBA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, quienes con paciencia y esfuerzo han hecho posible cumplir muchos sueños; incluido esta.

Agradecimiento

A Dios, por concederme la vida y la salud; a mis padres por sus apoyos constantes; a la UCV, por permitir culminar mi carrera profesional; a los docentes por sus conocimientos impartidos; y por último a mi Asesor Dr. Castillo Salazar Regnel Nicolas, por guiarme con paciencia en el desarrollo de la presente tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población (criterio de selección), muestra, y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Validez del Instrumento de Investigación	14
Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos	15
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad	15
Tabla 4 Resumen de procesamiento de casos	16
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad	16
Tabla 6 Prueba de normalidad	18
Tabla 7 Coeficiente de correlación de r de Spearman	19
Tabla 8 Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral	20
Tabla 9 Correlación entre relaciones interpersonales y motivación laboral.....	21
Tabla 10 Correlación entre cohesión grupal e interrelación con los compañeros	22
Tabla 11 Correlación entre involucramiento laboral e identificación.....	23

Resumen

La presente tesis tuvo como principal objetivo: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. El tipo de investigación fue aplicada de diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La población y muestra fueron 95 trabajadores administrativos. La técnica empleada fue una encuesta mediante un cuestionario de 15 preguntas para la variable clima organizacional y 19 preguntas para desempeño laboral; las cuales brindaron información de ambas variables. Los resultados hallados muestran que la correlación Rho de Spearman fue 0.792; Además, la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis general que afirma que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Por ello se concluye: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño laboral, Municipalidad

Abstract

The main objective of this thesis was: To determine the influence of the organizational climate on the work performance of the administrative workers of the Provincial Municipality of Huaraz, 2022. The type of research was applied with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design. The population and sample were 95 administrative workers. The technique used was a survey using a 15-question questionnaire for the organizational climate variable and 19 questions for job performance, which provided information on both variables. The results found show that Spearman's Rho correlation was 0.792; In addition, the significance found was 0.00 which is less than 0.05. therefore, there is sufficient statistical evidence to accept the general hypothesis that the organizational climate influences the job performance of the administrative workers of the Provincial Municipality of Huaraz. Therefore, it is concluded: The organizational climate influences the work performance of the administrative workers of the Provincial Municipality of Huaraz, 2022.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Municipality

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, el constante y acelerado cambio de las tecnologías; y a causa de las características de la globalización, el espacio de trabajo (clima laboral u organizacional) es muy importante para el buen funcionamiento de las organizaciones públicas y privadas, ya que de eso depende el rendimiento y eficiencia de los colaboradores para el logro de las metas y objetivos institucionales (Cota, 2017). Sin embargo, como indica Iglesias et al., (2020) estas últimas décadas, mundialmente se ha evidenciado mediante distintos estudios sobre la percepción de los trabajadores a cerca de su ambiente de trabajo, el descuido de la calidad de relaciones entre trabajadores; por tanto, esto conlleva al trabajo deficiente de los colaboradores, que dificulta el logro de los objetivos institucionales.

Al respecto Chirinos et al., (2018) manifiesta que el clima organizacional o laboral, desde siempre ha sido fundamental tanto en las organizaciones privadas como públicas, ya que mediante ello se puede obtener un desempeño laboral favorable y al mismo tiempo llegar a la eficiencia y eficacia en las actividades, de manera individual o colectivo. Es por ello que las organizaciones que deseen ser más productivos necesitan del personal calificado y motivado para el logro de sus objetivos.

Según el reciente estudio de la empresa Mandomedio (2021) solo más de la mitad de profesionales en Latinoamérica perciben un clima laboral adecuado en sus instituciones y menos de un cuarto manifiestan que es tenso y no hay comunicación fluida; también la investigación pone énfasis en que como afecta esta percepción de los trabajadores en su desempeño laboral, ya que como se sabe mediante distintos estudios, que el clima laboral es influyente al desempeño de los colaboradores. Estos estudios nos demuestran la poca atención al espacio de trabajo de los colaboradores por parte de los directivos de las empresas o instituciones públicas.

En nuestro país, muchas investigaciones acerca del clima organizacional en distintas instituciones privadas y estatales, describen que la percepción de los trabajadores de su entorno laboral determina la eficiencia, el desempeño, los servicios de calidad, así como la productividad (Torres et al., 2018). Asimismo, como indica Arias et al., (2018) los estudios que se han realizan en los últimos

años en el Perú, referente al desempeño en el trabajo de colaboradores, resaltan en muchos de los casos la falta de motivación, compromiso y poca satisfacción laboral. Del mismo modo el autor manifiesta que si las instituciones públicas o privadas prestaran más atención a estos puntos álgidos, el desempeño y la eficiencia mejoraría, porque el bienestar de cada integrante de una organización es determinante.

En el plano local, actualmente la Municipalidad Provincial de Huaraz, no es ajeno al deficiente clima laboral, ya que se observa manifestaciones de conflicto entre los trabajadores, lucha de poder en equipos de trabajo, quejas y protestas constantes de los usuarios por la mala atención. Estas acciones inciden en el mal desempeño en el trabajo de los colaboradores; Asimismo, a consecuencia de esta, los trabajadores especialmente administrativos, necesitan un ambiente adecuado para desempeñar eficientemente sus funciones, así cumplir con sus objetivos personales y de la municipalidad de Huaraz, de esa manera evidenciar el compromiso que tienen con la Municipalidad.

Por lo expuesto líneas arriba, se planteó el problema siguiente: ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022? Del mismo modo los siguientes problemas específicos: (1). ¿Cómo influye las relaciones interpersonales en la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022? (2). ¿Cuál es la influencia de la cohesión grupal en la interrelación con los compañeros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022? (3). ¿Como influye el involucramiento en las tareas en la identificación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022?

La presente tesis, teóricamente se justifica, porque se desarrolló en base a teorías, conceptos e investigaciones anteriores sobre el clima organizacional y desempeño laboral. Asimismo, la presente tesis se desarrolló con la finalidad de saber, como es el actual clima organizacional y como este influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

De manera práctica se justifica, porque los resultados son importantes para los gerentes de distintas áreas y demás integrantes del gobierno Provincial de Huaraz.

Del mismo modo, los resultados permiten la elaboración de nuevas investigaciones. Asimismo, el instrumento desarrollado, servirá como guía o referente para investigaciones futuras con características similares.

Metodológicamente se justifica, porque la presente investigación es útil por su utilización científica y validada por los expertos de técnica e instrumento para el recojo de información; la cual permitió conocer información acertada de cada una de las dimensiones del clima organizacional y desempeño de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.

Y finalmente se justifica de manera social, porque fue beneficioso para la población y especialmente para el sector de gobiernos locales de la indicada municipalidad; por lo que cuenta con información actualizada y a detalle sobre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

Asimismo, con el fin de dar respuesta al problema general, se planteó el objetivo general siguiente: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. Del mismo modo para poder llegar al objetivo general y dar respuesta a los problemas específicos, se tiene los objetivos específicos siguientes: (1). Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. (2). Identificar la influencia de la cohesión grupal en la interrelación con los compañeros de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. (3). Describir la influencia del involucramiento en las tareas en la identificación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.

Respecto a la hipótesis general, se planteó el siguiente: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. Asimismo, las específicas son las siguientes: (1). Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. (2). La cohesión grupal influye significativamente en la interrelación con los compañeros de los trabajadores

administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. (3). El involucramiento en las tareas influye significativamente en la identificación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes de la investigación. Gonzales y Morales (2020) en su investigación correlacional, la población considerada fue 128 funcionarios públicos que laboran en el Servicio de Rentas Internas de la ciudad de Ambato - Ecuador, la técnica que empleó fue la encuesta y un cuestionario como instrumento. La investigación llegó a la conclusión siguiente: incide fuerte y directamente el clima organizacional en el desempeño de los servidores públicos de SRI de la localidad de Ambato; esto quiere decir que a mejor clima mayor desempeño de los colaboradores.

Asimismo, Pedraza (2018) en su investigación cuantitativa, no experimental, explicativa – transversal. como muestra tuvo a 133 sujetos a quienes le encuestó con un cuestionario de preguntas. Conclusión: el clima organizacional desde la percepción del capital humano se relaciona con la satisfacción laboral en las instituciones privadas y públicas – Tamaulipas, México. Asimismo, el capital humano en las instituciones privadas y públicas no muestran un buen desempeño en sus actividades, la cual es evidenciada en su investigación.

Por otra parte, Pariona et al., (2021) en su estudio correlacional de diseño no experimental. La muestra comprendida fue 202 trabajadores administrativos, como técnica e instrumento dio uso a la encuesta y cuestionario. El estudio concluye que el clima laboral tiene relación significativa con el desempeño profesional de los colaboradores administrativos; de la misma forma la dimensión relaciones humanas se relaciona de forma significativa con el desempeño de funciones.

Del mismo modo, Pupo et al., (2017) en su artículo científico descriptiva con diseño no experimental de corte transversal; la población considerada fue 303 trabajadores en planilla; como técnica dio uso la encuesta mediante cuestionario de preguntas estructuradas. Conclusión: el clima organizacional se vincula con la satisfacción laboral en las empresas Olguineras, Olguin - Cuba. De esta forma el autor cumplió con el objetivo propuesto en su investigación.

Asimismo, Silva y Bautista (2018) en su artículo científico de tipo descriptiva – correlacional. Aplico un cuestionario de 41 preguntas a 75 trabajadores. El

investigador concluye: el grado de relación entre ambas variables (clima organizacional y desempeño laboral) de los colaboradores de la M.D. de Morales, Región San Martín es fuerte.

Del mismo modo, Morales (2019) en su investigación de tipo descriptivo – explicativo. La población considerada fue 214 colaboradores de la Municipalidad de Tambopata. Como técnica empleó una encuesta, y un cuestionario con preguntas estructuras como instrumento. Entre los resultados principales obtuvo que, existe relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral; el coeficiente de correlación hallada fue $R = 0.724$; de la misma forma hay relación con $R = 648$ y $R = 650$ entre la comunicación en la organización con el liderazgo; y significativamente se relaciona recompensa con el desempeño ($R = 771$). Por ello la investigación concluye: a la existencia del mejor clima organizacional mayor será el desempeño o desenvolvimiento de los colaboradores.

De la misma forma, Pacheco (2019) en su estudio de tipo no experimental, correlacional, causal – transversal. Como población y muestra consideró a 35 trabajadores del distrito de Olmos. Para recojo de información dio uso la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario. La investigación concluye que, con un Rho de Spearman 0.690 y p mayor 0.05; hay suficiente evidencia para confirmar que influye de manera directa y significativa el clima en las organizaciones en el desempeño de los servidores públicos de la municipalidad de Olmos – 2018, es decir, al aumentar en clima laboral también aumenta el desempeño. Del mismo modo, la dimensión infraestructura con un Rho de Spearman de 0.649 y p mayor 0.05, directamente influye en el desempeño laboral. Del mismo modo las relaciones interpersonales y las relaciones laborales tienen influencia directa y significativa en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad referida.

Asimismo, Ivonne (2017) en su estudio de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental – transeccional; utilizó como técnica la encuesta y como el instrumento un cuestionario de preguntas que fue aplicada a los 66 trabajadores. La investigación concluye que, según las pruebas estadísticas de hipótesis y los resultados de Chi cuadrado, que significativamente influye el clima laboral en el desempeño de los trabajadores del gobierno regional Apurímac; asimismo la dimensión relaciones laborales es determinante para el buen desempeño en el

trabajo de los servidores; del mismo modo la existencia de la comunicación entre compañeros influye considerablemente

De la misma forma, Chagray et al., (2020) en su artículo científico de tipo descriptiva-transversal, correlacional. Donde 40 personas fueron encuestadas mediante un cuestionario de 57 preguntas. Después del análisis de los datos, la investigación concluye: que, en la organización existe un clima laboral favorable que influye de manera positiva en el desempeño de los trabajadores de la empresa lechera peruana.

Así mismo, Carrión (2018) en su tesis de tipo descriptivo de diseño no experimental; tuvo como muestra censal a 30 colaboradores; la información fue recabada a través de una encuesta a los colaboradores de la municipalidad de Zaña, utilizando como instrumento un cuestionario. La investigación concluye: entre las variables (clima organizacional y satisfacción laboral) se correlacionan de manera positiva moderada, en cuanto a las dimensiones (autorrealización y desarrollo personal) se correlacionan de manera negativa alta, del mismo modo comunicación con relaciones sociales no existe correlación.

De la misma forma, Urbano (2018) en su tesis de enfoque cuantitativa, de diseño no experimental – transversal, correlacional. La población objeto de estudio fueron todos los trabajadores de Administración Local de Agua (ALA) Huaraz, 2018. Para el recojo de datos se utilizó la encuesta y el cuestionario como instrumento. La investigación concluye: existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño de los trabajadores de ALA – Huaraz, por tanto, se afirma que, mayor percepción del clima laboral mayor será el desempeño de los colaboradores de ALA Huaraz – 2018.

Respecto a las teorías sobre el clima organizacional. Mendez (2018) indica que, es la percepción que construyen los sujetos que tienen de alguna forma el vínculo laboral con los jefes, compañeros y las formalidades con la institución, estas percepciones se originan en el transcurso de distintos procesos como liderazgo, cooperación, relaciones con los compañeros, comunicación, solución de problemas, toma de decisiones, manejo de conflictos, desempeño y entre otros. Asimismo, la percepción del clima organizacional por parte de los trabajadores

genera influencia en la satisfacción y desempeño en la organización, que puede ser bueno o malo. Consecuentemente, el autor sintetiza que el clima en el área donde los trabajadores interactúan solo es vivido y percibido por el trabajador; siendo así, una de las más importantes que tienen que tomar en cuenta los directivos de cualquier tipo de organización; porque a un buen clima habrá mayor desempeño y productividad a favor de la organización.

Asimismo, Torres et al., (2018) afirma: es la percepción de cada integrante de una organización sobre los factores que existen en un centro de trabajo como, relaciones interpersonales con los compañeros, estilos de liderazgo de los gerentes, la estructura organizativa; estos puntos generan un ambiente laboral con características únicas y propias en una institución que influye en la productividad del trabajador en su centro de labor. Además, el autor agrega que un adecuado clima en el entorno del trabajo, aumenta las posibilidades de éxito en las organizaciones, así como la eficiencia de los trabajadores en las actividades en que se desenvuelve.

Por otro lado, Iglesias et al., (2020) manifiesta que en estos tiempos es de vital importancia y de interés para todo tipo de organizaciones (empresas, negocios, microempresas, instituciones públicas), por su alto grado de influencia psicológicos y organizacionales, asimismo, por su impacto en la eficiencia, desempeño y productividad de sus miembros. Por tanto, es importante y necesario que sea apto para el desarrollo óptimo de labores de los colaboradores, tanto a favor de la organización como desarrollo personal y profesional de cada uno de los integrantes.

Por su parte, Louffat (2019) indica que el clima laboral u organizacional se encarga de medir el nivel de satisfacción de los colaboradores mediante un cuestionario, sobre la satisfacción con su remuneración, relaciones interpersonales, si está de acuerdo con el liderazgo de sus jefes, sobre sus obligaciones que tiene que realizar y entre otros; mediante la información recopilada se puede saber sobre el sentir del personal, y mediante ello la institución tiene que tomar decisiones convenientes con el fin de mejorar la satisfacción de los colaboradores. Asimismo, el autor indica que cuando en una organización existe un buen clima, se percibe un ambiente agradable adecuado para laborar; y cuando esto es negativo, se puede percibir

conflictos, ansiedad, aburrimiento, desmotivación, estrés, etc., que afecta la productividad.

Del mismo modo, Jáuregui y Louffat (2019) Indican que, es la percepción de cada integrante de una organización, sobre los factores organizacionales, estos factores generan influencia en la satisfacción y productividad de los colaboradores en una organización; respecto a su medición, esta puede ser tomada como variable independiente o dependiente, en caso de que se quiera relacionar con el desempeño en la organización se tiene que tener en cuenta las dimensiones: (1). Relaciones interpersonales; (2). Cohesión grupal; (3). Involucramiento en las tareas; ya que, mediante estas dimensiones, varios investigadores desde la década de los 90 han podido medir el clima organizacional como variable independiente en distintas organizaciones.

En la presente investigación se tendrá en cuenta las dimensiones para medir el clima organizacional de Jáuregui y Louffat (2019) ya que los autores consideran el ambiente individual (propio) de la institución u organización, percibido y producido por el colaborador de las condiciones durante su interacción en la organización. Ya que el presente concepto ayuda en la comprensión sobre la percepción de los colaboradores a cerca de su entorno laboral; la cual es determinante para su desempeño.

Por tanto, las dimensiones a considerar son 3 (relaciones interpersonales, Cohesión grupal e involucramiento en las tareas); que a continuación se conceptualiza.

Respecto a la dimensión relaciones interpersonales; esta evalúa el compromiso de los colaboradores con respecto a la institución u organización; y el grado de interés en apoyar de los directivos y/o gerentes hacia los empleados de ayuda mutua como: compromiso con su trabajo, amistad mutua, apoyo, cohesión, amistad, entre otros (Jáuregui y Louffat, 2019).

La dimensión cohesión grupal, es la acción de trabajar formando vínculos con el grupo de trabajo, esto hace que los integrantes participen eficientemente para lograr los objetivos y metas de una determinada organización. De la misma forma

estas acciones permitirán que los trabajadores se socialicen de la mejor forma con sus similares (Jáuregui y Louffat, 2019).

Respecto a la dimensión involucramiento en las tareas, es la participación activa de cada integrante y cumplimiento de las obligaciones laborales o tareas para el logro de las metas y objetivos de una organización; esto se verá reflejado cuando en la organización existe un buen clima (Jáuregui y Louffat, 2019).

Respecto a la variable Desempeño laboral. De la Calle y Ortiz (2018) indica que el desempeño laboral está relacionado con las competencias del colaborador, a que a medida que el colaborador incremente o mejore sus competencias laborales; mejorará su desempeño. Del mismo modo es importante tener en cuenta que las competencias son destrezas y comportamientos que reflejan en la persona en su centro de labores, con el fin de cumplir con sus obligaciones de manera eficaz y satisfactoriamente. Asimismo, los autores manifiestan que el desempeño de los trabajadores depende mucho de varios factores tales como el clima laboral en la empresa, remuneraciones, interrelación con los compañeros, etc.

Así mismo, Wherther et al., (2019) definen al desempeño como como un proceso donde se ve el rendimiento de un trabajador. Esta acción es fundamental donde de alguna manera se da en todas las organizaciones y/o instituciones. Asimismo, refiere que un sistema bien fundamentado para evaluar el desempeño ayuda en los procesos de selección del personal. Además, indican que la evaluación del desempeño, mejora el desempeño de los colaboradores. El autor recalca que las organizaciones grandes o pequeñas, deberían de evaluar utilizando técnicas adecuadas para cada tipo y tamaño de una organización; ya que de esa forma se puede identificar y seguidamente corregir algunas falencias que puede estar suscitando dentro de una organización.

Son acciones y conductas de los colaboradores en una organización encaminadas al logro de los objetivos organizacionales (Bautista et al., 2020). Del mismo modo Rivera (2019) indica que la evaluación del desempeño no solo es identificar errores, si no también, a través de la evaluación se puede tomar decisiones y poner acciones de mejora para el bien la organización; ya que al identificar errores, debilidades, puntos de mejora etc., se puede poner alternativas de solución.

Por su parte, Chiavenato (2017) indica que es el comportamiento del colaborador que tiene como fin, cumplir metas y objetivos de una institución. También se considera las capacidades, habilidades y cualidades para realizar un trabajo eficiente. Las dimensiones para medir el desempeño laboral son: la motivación laboral, Interrelación con los compañeros e identificación.

La investigación presente, se realiza teniendo en cuenta a Chiavenato (2017) quien afirma que el desempeño laboral son comportamientos y acciones reflejados de los colaboradores a bien de los objetivos organizacionales; y estas pueden ser medidos teniendo en cuenta las competencias y su nivel de contribución de cada colaborador en la organización. El citado autor manifiesta que se tiene que tener en cuenta las dimensiones de motivación laboral, interrelación con los compañeros e identificación con la organización.

Respecto a la dimensión motivación laboral, es el esfuerzo que un integrante de una organización dedica para el logro de una meta o cumplir una tarea; su diagnóstico de esta revela todas las variables que hacen imposible el logro de los objetivos. Del mismo modo esta información es útil para identificar y mejorar el desempeño laboral de las personas y así contribuir a la mejora del clima laboral (Chiavenato, 2017).

La dimensión interrelación con los compañeros, Chiavenato (2017) indica que las mejores relaciones humanas encaminan al logro de los objetivos y metas de la organización. La interacción grupal y toma de decisiones conjuntas tienen varias ventajas, comparando con las acciones individuales. Los aspectos para la interacción grupal son: definir la misión de la organización, confianza, reconocimiento de los logros de los demás, entre otros.

Sobre la dimensión identificación con la organización, se puede considerar y muchas organizaciones consideran como una herramienta de gestión de recursos humanos, donde el trabajador se compromete con los objetivos institucionales para llevar ventajas competitivas, sostenibles y duraderas en el tiempo (Chiavenato, 2017). asimismo, para Morales (2016) es la predisposición, voluntad y el arraigo evidenciado de un colaborador de una institución para interiorizarse como suyo

sobre los objetivos organizacionales, poniendo en práctica los valores y políticas de la organización.

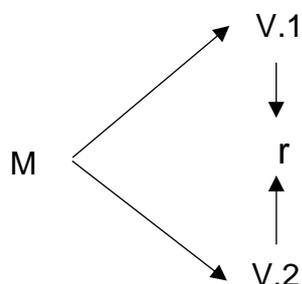
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, este tipo de investigación busca dar solución a un problema real y está enfocada en dar soluciones a través del uso de la teoría (CONCYTEC, 2019). Asimismo Ñaupas et al., (2018) indica que este tipo de estudios busca y genera conocimientos nuevos a través de teorías existentes.

Diseño de investigación:

Para la presente investigación el diseño fue no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Al respecto Gallardo (2017) manifiesta que en las investigaciones no experimentales no se manipula deliberadamente las variables de investigación; transversal, porque el recojo de información se realiza en un tiempo único y determinado; descriptivo correlacional, ayudan a relacionar variables y dimensiones para medir el nivel de relación; asimismo, las investigaciones descriptivas buscan la descripción de variables y su relación. El diseño correlacional se resume en el esquema siguiente:



Dónde, la muestra es representada por **M**; Clima organizacional por **V1**; Desempeño laboral por **V2**; y relación por **r**.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

La variable Clima organizacional fue cuantitativa. Al respecto Anderson et al., (2019) indica que las variables cuantitativas se expresan en números para luego ser analizados mediante métodos estadísticos.

Definición conceptual: Es la percepción de cada integrante de una organización, sobre los factores organizacionales, estos factores generan influencia en la satisfacción y productividad de los colaboradores en una organización (Jáuregui y Louffat, 2019).

Definición operacional: Es lo que un trabajador siente dentro de una determinada organización. La presente variable estuvo representada por 3 dimensiones: (1). Relaciones interpersonales, se consideró tres indicadores: comunicación entre trabajadores, buena relación y practica de valores; (2). Cohesión grupal, se consideró dos indicadores: unidad del equipo, compromiso con las metas y objetivos; (3). Involucramiento en las tareas, se consideró 2 indicadores: participación activa y cumplimiento de obligaciones: las cuales fueron medidas mediante una escala nominal.

Escala de medición: para su medición se utilizó una encuesta con escala de Likert (1). = Siempre, (2). = Casi siempre, (3). = A veces, (4) = Casi nunca y (5). =Nunca.

Variable 2: Desempeño laboral

La variable desempeño laboral, la cual también fue cuantitativa.

Definición conceptual: Es el comportamiento del colaborador que tiene como propósito, cumplir los objetivos de una institución u organización. También se considera las capacidades, habilidades y cualidades para realizar un trabajo eficiente. Las dimensiones para medir el desempeño laboral son:, Interrelación con los compañeros e identificación (Chiavenato, 2017).

Definición operacional: Es la destreza de cada trabajador de una determinada organización, la cual es influenciada por muchos factores, siendo una de las

más comunes y principales; el clima organizacional. La presente variable estuvo representada por 3 dimensiones (1). la motivación laboral, fueron considerados dos indicadores: automotivación y reconocimiento (2). Interrelación con los compañeros, se consideró tres indicadores: socialización con los compañeros, trabajo en equipo y buena comunicación; (3). identificación, se consideró dos indicadores: identificación con la municipalidad y satisfacción laboral. las cuales fueron medidas mediante una escala nominal.

Escala de medición: Para su medición se utilizó una encuesta con escala de Likert (1). = Siempre, (2). = Casi siempre, (3). = A veces, (4) = Casi nunca y (5). =Nunca.

3.3. Población, muestra, y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por 95 trabajadores en la parte administrativa de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.

Criterios de inclusión: Fueron incluidos los trabajadores administrativos que se encuentran laborando en la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.

Criterios de exclusión: Fueron excluidos los gerentes, jefes, trabajadores con licencia por salud, permiso los que están en vacaciones y practicantes.

3.3.2. Muestra

La muestra fue censal, 95 trabajadores administrativos (el total de la población) por el tamaño de la población.

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

Técnica: Como técnica se utilizó la encuesta.

Instrumentos: Como instrumento se utilizó un cuestionario de 15 preguntas para la variable Clima organizacional y 19 preguntas para la variable desempeño laboral; para las cuales la escala de valoración para ambas variables fueron 5 escalas: (1). = Siempre, (2). = Casi siempre, (3). = A veces, (4) = Casi nunca y (5). =Nunca.

Validez: El instrumento de medición fue validado por juicio de 3 expertos:

Tabla 1*Validez del Instrumento de Investigación*

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Clima Organizacional	1	Administrador	4.6	Aplicable
	2	Administrador	4.7	Aplicable
	3	Doctor	4.7	Aplicable
Desempeño laboral	1	Administrador	4.7	Aplicable
	2	Administrador	4.8	Aplicable
	3	Doctor	4.7	Aplicable

Fuente: Juicio de los Expertos

Los 2 instrumentos de recolección de datos (2 cuestionarios) fueron evaluados mediante el juicio de 3 expertos, como se aprecia (tabla 1); quienes verificaron la coherencia y pertinencia de los ítems de cada uno de los indicadores y dimensiones de ambas variables. En cuanto a la variable 1: El resultado promedio fue 4.67, representando el 93.4% de concordancia entre expertos; y la variable 2: el resultado promedio fue 4.73 representando el 94.6% de concordancia entre los expertos. Por lo tanto, según los resultados tiene alto validez y reúne las condiciones metodológicas para su aplicación.

Confiabilidad: Mediante el Programa estadístico IBM SPSS Statics 25 se determinó la confiabilidad, mediante Alfa de Cronbach para la variable Clima Organizacional, así como para el Desempeño Laboral.

Los niveles de coeficiente alfa de Cronbach son: 0 – 0.5= inaceptable; 0.5 a 0.6= Pobre; 0.6 a 0.7= Débil; 0.7 a 0.8= Aceptable; 0.8 a 0.9= Bueno; y 0.9 a 1= Excelente.

a) Variable: Clima organizacional

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	95	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	95	100,0

Fuente: Reporte de IBM SPSS Statics 25

Tabla 3 *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	16

Fuente: Reporte de IBM SPSS Statics 25

Nota. Según tabla 3, la fiabilidad fue 0.865, por tanto, el instrumento de recolección para la primera variable fue bueno para su aplicación a los sujetos objeto de estudio.

b) Variable: Desempeño laboral

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	95	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	95	100,0

Fuente: Reporte de IBM SPSS Statics 25

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	18

Fuente: Reporte de IBM SPSS Statics 25

Nota. Según tabla 5, la fiabilidad fue 0.837, por tanto, el instrumento de recolección para la segunda variable fue bueno para su aplicación a los sujetos objeto de estudio.

3.5. Procedimientos

Como primer paso se hizo una solicitud a la Municipalidad de Huaraz, pidiendo permiso para encuestar a los trabajadores administrativos, con el fin de recopilar información para ambas variables. Posterior a ello, se elaboró el instrumento de evaluación, las cuales fueron validados por 3 expertos. Seguidamente, los cuestionarios fueron impresos en hojas y aplicados a los trabajadores administrativos de la referida Municipalidad en un solo día. Después de la recolección de información se procedió a tabular en Microsoft Excel 2019 para luego pasar al programa estadístico IBM Statics SPSS 25 para su debido procesamiento.

3.6. Método de análisis de datos

Para el recojo de información, se utilizó el Microsoft Excel para su tabulación luego de la encuesta; y seguidamente el base de datos fue ingresado al programa estadístico IBM Statics SPSS 25; luego se determinó la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach para ambas variables; seguidamente, para probar las hipótesis, se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho de Spearman; y finalmente, los resultados fueron plasmados mediante tablas con su respectiva interpretación.

3.7. Aspectos éticos

Se les dio orientación al momento de encuestarlos; asimismo, los datos recolectados fueron solo para fines académicos de la presente investigación.

Del mismo modo, los conceptos y teorías de distintos autores fueron citados conforme a lo que dispone APA séptima edición y la Universidad Cesar Vallejo.

Y para comprobar su originalidad se tuvo en cuenta el reporte de similitud de turnitin según los reglamentos de la universidad.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Antes de determinar la correlación, se hizo una prueba de normalidad mediante Kolmogorov – Smirnov porque la muestra fue superior a 50 sujetos. La prueba antes indicada se realizó con el fin de identificar si los datos siguen una distribución normal o anormal.

Par lo cual, se planteó el supuesto de normalidad, con una regla de decisión: si sig. ≤ 0.05 = los datos no siguen una distribución normal; si sig. > 0.05 = los datos siguen una distribución normal.

Ho = Los datos son normales

H1 = Los datos son anormales

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,148	95	,000	,883	95	,000
Desempeño laboral	,218	95	,000	,839	95	,000
Relaciones interpersonales	,231	95	,000	,823	95	,000
Cohesión grupal	,261	95	,000	,827	95	,000
Involucramiento laboral	,262	95	,000	,796	95	,000
Motivación laboral	,178	95	,000	,889	95	,000
Interrelación con los compañeros	,240	95	,000	,825	95	,000
Identificación	,265	95	,000	,823	95	,000

Fuente: Reporte de IBM Statics SPSS 25

Nota. Como se puede apreciar (tabla 6), para las variables y dimensiones tienen nivel de significancia menor a 0.05, por tal razón, se concluyó que los datos no siguen una distribución normal. Es por ello que se utilizó la prueba no paramétrica

de Rho de Spearman con la finalidad de determinar las correlaciones según las hipótesis planteadas para cumplir con los objetivos de la investigación.

Contrastación de hipótesis

Con la finalidad de contrastar las hipótesis de la investigación, el nivel de significancia y decisión es 95%. si la significancia es menor a la significancia de trabajo, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Para ello, se presente la siguiente tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Gallardo (2017)

Tabla 7

Coeficiente de correlación de r de Spearman

Coeficiente r de Spearman		Correlación	
-0.9	a	-1	Correlación muy alta
-0.7	a	-0.9	Correlación alta
-0.4	a	-0.7	Correlación moderada
-0.2	a	-0.4	Correlación baja
0	a	-0.2	Correlacion nula
0	a	0.2	Correlacion nula
0.2	a	0.4	Correlación baja
0.4	a	0.7	Correlación moderada
0.7	a	0.9	Correlación alta
-0.9	a	1	Correlación muy alta

Fuente: coeficiente r de Spearman (Bernal, 2015)

Respecto al objetivo general

Tabla 8

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Fuente: información recolectada mediante encuesta

Nota. Según la tabla 8, la correlación Rho de Spearman fue 0.792, por lo que, según el valor de Rho, la correlación es positiva alta. Además, la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. por tal razón, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis general que afirma que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.

Respecto al objetivo específico 1

Tabla 9

Correlación entre relaciones interpersonales y motivación laboral

			Relaciones interpersonales	Motivación laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,404**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Fuente: información recolectada mediante encuesta

Nota. Según la tabla 9, la correlación Rho de Spearman fue 0.404, por lo que, según el valor de Rho, la correlación es positiva moderada. Además, la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis específica 1, que afirma que las relaciones interpersonales influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.

Respecto al objetivo específico 2

Tabla 10

Correlación entre cohesión grupal e interrelación con los compañeros

Correlaciones				
			Cohesión grupal	Interrelación con los compañeros
Rho de Spearman	Cohesión grupal	Coeficiente de correlación	1,000	,980**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Interrelación con los compañeros	Coeficiente de correlación	,980**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Fuente: información recolectada mediante encuesta

Nota. Según la tabla 10, la correlación Rho de Spearman fue 0.980, por lo que, según el valor de Rho, la correlación es positiva muy alta. Además, la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis específica 2, que afirma que la cohesión grupal influye significativamente en la interrelación con los compañeros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

Respecto al objetivo específico 3

Tabla 11

Correlación entre involucramiento laboral e identificación

		Involucramiento		
		laboral	Identificación	
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,217*
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	95	95
	Identificación	Coeficiente de correlación	,217*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	95	95

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

Fuente: información recolectada mediante encuesta

Nota. Según la tabla 11, la correlación Rho de Spearman fue 0.217, por lo que, según el valor de Rho, la correlación es positiva baja. Además, la significancia encontrada fue 0.034 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis específica 3, que afirma que el involucramiento en las tareas influye significativamente en la identificación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

V. DISCUSIÓN

5.1. Respecto al objetivo general: En base a los resultados hallados (tabla 8), la correlación Rho de Spearman fue 0.792, por lo que, según el valor de Rho, la correlación es positiva alta; además, la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis general: el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz. El resultado encontrado concuerda con lo hallado por Gonzales D. y Morales D. (2020) quienes afirman que el clima organizacional incide fuerte y directamente en el desempeño en los servidores públicos de RSI de la localidad de Ambato; del mismo modo con Pariona et al., (2021) quienes indican que de manera significativa se relacionan el clima laboral con el desempeño profesional; asimismo con Pupo et al., (2017) quienes afirman que el clima organizacional se vincula con la satisfacción laboral en las empresas olguineras – Cuba; asimismo con Silva y Bautista (2018) quienes indican que la relación entre ambas variables es fuerte estudio realizado en la M.D de Morales – San Martin; y de la misma forma con Urbano (2018) quien afirma que existe relación significativa entre el clima laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de ALA – Huaraz. Respecto a las teorías, Jáuregui y Louffat (2019) indican que el clima organizacional es la percepción de cada integrante de una organización, sobre los factores organizacionales, estos factores generan influencia en la satisfacción y productividad de los colaboradores en una organización; asimismo según Chiavenato (2017) es el comportamiento del colaborador que tiene como propósito, cumplir los objetivos de una institución u organización. También se considera las capacidades, habilidades y cualidades para realizar un trabajo eficiente.

5.2. Respecto al objetivo específico 1: En base a los resultados hallados (tabla 9), la correlación Rho de Spearman fue 0.404, por lo que, según el valor de Rho, la correlación es positiva moderada. Además, la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis específica 1, que afirma que las

relaciones interpersonales influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz. el resultado hallado concuerda con lo obtenido por Pariona et al., (2021) quienes manifiestan que la dimensión relaciones humanas se relacionan significativamente con el desempeño de funciones; asimismo con Morales (2019) quien afirma que la comunicación en la organización se relaciona con el desempeño de los colaboradores; de la misma forma con Pacheco (2019) quien manifiesta que las relaciones interpersonales y las relaciones laborales tienen influencia directa en los trabajadores de la M.D. de Olmos. Al respecto Jáuregui y Louffat (2019) referente a relaciones interpersonales, indican que esta evalúa el compromiso de los colaboradores con respecto a la institución u organización; y el grado de interés en apoyar de los directivos y/o gerentes hacia los empleados de ayuda mutua como compromiso con su trabajo, amistad mutua, apoyo, cohesión, amistad, entre otros; asimismo Chiavenato (2017) respecto a la motivación laboral indica que es el esfuerzo que un integrante de una organización dedica para el logro de una meta o cumplir una tarea; su diagnóstico de esta revela todas las variables que hacen imposible el logro de los objetivos. Del mismo modo esta información es útil para mejorar el desempeño laboral de las personas y así contribuir a la mejora del clima laboral.

5.3. Respecto al objetivo específico 2: En base a los resultados hallados (tabla 10), la correlación Rho de Spearman fue 0.980, por lo que, según el valor de Rho, la correlación es positiva muy alta. Además, la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis específica 2, que afirma que la cohesión grupal influye significativamente en la interrelación con los compañeros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Este resultado concuerda con lo obtenido por Ivonne 2017) quien afirma que las relaciones laborales es determinante para el buen desempeño en el trabajo de los servidores; asimismo con Silva y Bautista (2018) quien indica que la interrelación con los compañeros se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la M.D. de Morales – San Martín. Al respecto, Jáuregui y

Louffat (2019) manifiestan que la cohesión grupal, es la acción de trabajar formando vínculos con el grupo de trabajo, esto hace que los integrantes participen y con el fin de lograr los objetivos y metas de la organización; asimismo Chiavenato (2017) indica que las mejores relaciones humanas encaminan al logro de los objetivos y metas de la organización. La interacción grupal y toma de decisiones conjuntas tienen varias ventajas, comparando con las acciones individuales.

5.4. Respecto al objetivo específica 3: En base a los resultados hallados (tabla 11), la correlación Rho de Spearman fue 0.217, por lo que, según el valor de Rho, la correlación es positiva baja. Además, la significancia encontrada fue 0.034 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis específica 3, que afirma que el involucramiento en las tareas influye significativamente en la identificación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Este resultado coincide con el resultado hallado por Pariona et al., (2021) quien afirma que el cumplimiento de las obligaciones se relaciona con la identificación de los trabajadores administrativos. Al respecto, Jáuregui y Louffat (2019) indican que el involucramiento en las tareas, es la participación activa, cumplimiento de las obligaciones laborales o tareas para el logro de los objetivos organizacionales; asimismo Chiavenato (2017) es considerado como una herramienta de gestión de recursos humanos, donde el trabajador se compromete con los objetivos institucionales para llevar ventajas competitivas, sostenibles y duraderas en el tiempo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Respecto al objetivo general: se determina que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. Con una correlación Rho de Spearman de 0.792 y la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. Por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis general: el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz.
- 6.2. Respecto al objetivo específico 1: se determina que las relaciones interpersonales influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. con una correlación Rho de Spearman de 0.404, y la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis específica 1, que afirma que las relaciones interpersonales influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz.
- 6.3. Respecto al objetivo específica 2: se identificó que la cohesión grupal influye significativamente en la interrelación con los compañeros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz., 2022. con una correlación Rho de Spearman de 0.980, y la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis específica 1, que afirma que la cohesión grupal influye significativamente en la interrelación con los compañeros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz.
- 6.4. Respecto al objetivo específica 3: se determina que el involucramiento en las tareas influye significativamente en la identificación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz. con una correlación Rho de Spearman de 0.217, y la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis específica 3, que afirma que el involucramiento en las

tareas influye significativamente en la identificación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se sugiere a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huaraz, aprovechar los resultados hallados de los trabajadores administrativos y dar a conocer a los trabajadores administrativos con el fin de mejorar los puntos más relevantes en cuanto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, para así mejorar desempeño del capital humano.
- 7.2. Promover una buena relación con los compañeros dentro de la Municipalidad Provincial de Huaraz, lo cual permitirá generar un buen clima laboral dentro de la Municipalidad y seguidamente el desempeño de los trabajadores serán eficientes; en consecuencia, los objetivos y metas de la municipalidad estarán más próximos a cumplirse.
- 7.3. Practicar una buena interrelación con los compañeros, para que los trabajos grupales se realicen eficientemente a favor de la Municipalidad Provincial de Huaraz. A
- 7.4. Diseñar programas de capacitaciones, seminarios, excursiones y reconocimiento de méritos; de esa forma los colaboradores se sentirán identificados con la Municipalidad Provincial de Huaraz. Además, estas acciones permitirán el mejor desempeño de sus funciones a bien de la municipalidad.

REFERENCIAS

- Anderson, D., Sweeney, D., Williams, T., Camm, J., & Ochran, J. (2019). *Estadística para negocios y economía* (Cengage Le). <http://www.ebooks7-24.com/?il=9468>
- Arias-Gallegos, W., Lazo-Mora, J., & Stephanie, Q.-C. (2018). El clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional. *Industrial Data*, 21(2), 81–89.
- Bautista-Cuello, R., Cienfuegos-Fructus, R., & David-Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigacion Valor Agregado*, 7-(1), 109–121. [file:///C:/Users/MARTIN/Downloads/1417-Texto del artículo-2387-2-10-20211026.pdf](file:///C:/Users/MARTIN/Downloads/1417-Texto%20del%20articulo-2387-2-10-20211026.pdf)
- Bernal Torres, C. (2015). *Metodología de la investigación científica* (Pearson). <https://es.scribd.com/presentation/420887893/Ppt-Metodologia-Bernal-Cuarta-Edicion>
- Carrion-Colchado, B. (2018). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. *Acceso Libre a Informacion Cientifica Para La Innovacion Acceso Libre*. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4197>
- Chagraj-Ameri, N., Ramos-YOvera, S., Cesar, N.-A., Maguiña-Maza, M., & Hidalgo-Vasquez, N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administracion*, 11(2), e3297. <https://www.engormix.com/ganaderia-leche/articulos/clima-organizacional-desempeno-laboral-t46372.htm>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinamica de exito en las organizaciones* (MCGRAW-HIL). http://www.sancristoballibros.com/libro/comportamiento-organizacional_75603
- Chirinos-Araque, Y., Merino-Cordova, V., & Merino, Martines-De Merino, C. (2018). Clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43–61. doi: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- CONCYTEC. (2019). *Codigo nacional de la integridad científica*.

<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Cota-luevano, A. (2017). Metodo para evaluar el clima organizacional del area docente de un centro de bachillerato tecnologico de CD Obregon Sonora. *Revista de Ciencias Administrativas*, (10), 010. <https://doi.org/10.24215/23143738e010>

De la Calle Duran, M., & Ortiz de Urbina, M. (2018). *Fundamentos de recursos humanos* (Pearson Ed). <http://www.ebooks7-24.com/?il=11388>

Gallardo Echenique, E. (2017). *Metodologia de la investigacion: manual autoinformativo interactivo* (Universida). https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gonzales-Gasces, D., & Morales-Urrutia, D. (2020). No Title. *Digital Publisher*, 5(5), 79–93. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245/495

Iglesias-Armenteros, A., Torres-Esperon, J., & Mora-Perez, J. (2020a). Estudios de clima organizacional: Revision integrativa. *Revista Electronica MediSur*, 18(6), 1189–1197.

Iglesias-Armenteros, A., Torres-Esperon, J., & Mora-Perez, J. (2020b). Estudios de clima organizacional: Revision integrativa. *Revista Electronica MediSur*, 18(6), 1189–1197. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571015>

Ivonne-Pilar, O. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay*. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4197>

Jáuregui, K., & Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: Fundamentos e instrumentos* (Pearson Ed). <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>

Louffat, E. (2019). *Administrando la carrera del personal* (Pearson ed). <http://www.ebooks7-24.com/?il=10385>

Mandomedio. (2021). *Percepcion de 650 profesionales en todo latinoamerica*. Mandomedio. <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en->

latinoamerica-estudio-mandomedio/

- Mendez Alvarez, C. (2018). *Cultura y clima: fundamentos para el cambio en la organización* (Alfaomega). <https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/cultura-y-clima-fundamentos-para-el-cambio-en-la-organizacion?location=4>
- Morales Gonzales, J. (2019). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2018. *Acceso Libre a Informacion Cientifica Para La Innovacion*. <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02>
- Ñaupas Paitan, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigacion: cuantitativa - cualitativa y redaccion de la tesis* (Ediciones). <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Pacheco Peralta, M. (2019). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018. *La Referencia*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33021>
- Pariona-Luque, R., Rivero-Pariona, Z., Gonzales-Rios, R., & Hinojosa-Venavides, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308–317. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/34985/36966>
- Pedraza-melo, N. (2018). El clima organizacional y su relacion con la satisfacion laboral desde la percepcion del capital humano. *Revista Lasallistas de Investigacion*, 15(1), 90–101. 10.22507/rli.v15n1a9.
- Pupo-Guisado, B., Velasquez-Saldivar, R., & Tamayo-Fajardo, M. (2017). Relacion entre el clima organizacional y satisfacion laboral en empresas olguineras. *Ciencias Olguin*, 23(4), 1–14. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181553376006>
- Rivera-Ramirez, Y. (2019). Evaluacion del desempeño: tendencias actuales. *Archivo Medico de Camaguey*, 23(2), 159–164. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=211166530002>
- Silva H, E., & Bautista Fasabi, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el

desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, region San Martin. *Tzhoecoen*, 10(1). <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>

Torres-Rodriguez, C., Pistillo-Lamenta, P., & Fernandez-Amedian, B. (2018). Clima Organizacional como gestion del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 159–172. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008>

Urbano-Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la administracion local de agua Huaraz. *Aporte SantiaguinoRevista de Investigacion*, 11(1), 167–180. http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465

Wherther, W., Davis, K., & Guzman, P. (2019). *Administracion del capital humano* (McGraw-Hill (ed.); MCGRAW HIL).

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	INDICADORES	Escala de medición
Clima organizacional	Es la percepción de cada integrante de una organización, sobre los factores organizacionales, estos factores generan influencia en la satisfacción y productividad de los colaboradores en una organización (Jáuregui y Louffat 2019)	La presente variable estuvo representada por 3 dimensiones 1. Relaciones interpersonales 2. Cohesión grupal; 3. Involucramiento en las tareas), las cuales serán medidas mediante una escala nominal.	Relaciones interpersonales	Comunicación entre trabajadores	Nominal
				Buena relación	
				Practica de valores	
			Cohesión grupal	Unidad del equipo	
				Compromiso con las metas y objetivos	
			Involucramiento en las tareas	Participación activa	
Cumplimiento de obligaciones laborales					
Desempeño laboral	desempeño laboral son comportamientos y acciones reflejados de los colaboradores a bien de los objetivos organizacionales Chiavenato (2017)	La presente variable estuvo representada por 3 dimensiones 1. Motivación laboral 2. Interrelación con los compañeros; 3. identificación), las cuales fueron medidas mediante una escala nominal.	Motivación laboral	Automotivación	Nominal
				Reconocimiento	
			Interrelación con los compañeros	Socialización con los compañeros	
				Trabajo en equipo	
			Identificación	Buena comunicación	
				Identificación con la municipalidad	
Satisfacción laboral					

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Técnica e instrumento
<p>General</p> <p>✓ ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022?</p> <p>Específicos</p> <p>✓ ¿Cómo influye las relaciones interpersonales en la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022?</p> <p>✓ ¿Cuál es la influencia de la cohesión grupal en la interrelación con los compañeros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022?</p> <p>✓ ¿Como influye el involucramiento en las tareas en la identificación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022?</p>	<p>General</p> <p>✓ Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.</p> <p>Específicos</p> <p>✓ Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.</p> <p>✓ Identificar la influencia cohesión grupal en la interrelación con los compañeros de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.</p> <p>✓ Describir la influencia del involucramiento en las tareas en la identificación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.</p>	<p>General</p> <p>✓ El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.</p> <p>Específicos</p> <p>✓ Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.</p> <p>✓ La cohesión grupal influye significativamente en la interrelación con los compañeros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.</p> <p>✓ El involucramiento en las tareas influye significativamente en la identificación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica:</p> <p style="text-align: center;">La encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumento:</p> <p style="text-align: center;">Cuestionario de preguntas</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variable y dimensiones	
<p>No experimental, descriptivo, correlacional y transversal.</p>	<p>Población</p> <p>95 trabajadores administrativos</p> <p>Muestra</p> <p>Total de la población (95 trabajadores administrativos)</p>	Variable	Dimensiones
		<p>Clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Relaciones interpersonales – Cohesión Grupal – Involucramiento en las tareas
		<p>Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Motivación laboral – Interrelación con los compañeros – Identificación

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Buen día, se le pide total sinceridad en su respuesta, ya que dicha encuesta se aplica con la finalidad de Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Tomando en cuenta las siguientes opciones de respuesta marque con una X la que crea conveniente:

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

Nr o.	Ítems	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
Relaciones interpersonales						
1	¿Considera que la comunicación es fluida entre compañeros y jefes?	1	2	3	4	5
2	¿Existe una comunicación oportuna y efectiva en la Municipalidad?	1	2	3	4	5
3	¿Existe suficientes canales de comunicación en la Municipalidad?	1	2	3	4	5
4	¿Existe una buena relación y trato con los compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
5	¿Existe un buen ambiente de respeto, confianza y dialogo entre compañeros?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que los valores de la municipalidad son similares a sus valores personales?	1	2	3	4	5
Cohesión Grupal						
7	¿Existe apoyo de sus compañeros de trabajo cuando tiene dificultades?	1	2	3	4	5
8	¿El superior y los compañeros brindan apoyo para resolver obstáculos que se presentan?	1	2	3	4	5
09	¿Se siente comprometido con sus obligaciones laborales?	1	2	3	4	5
10	¿Tiene conocimiento sobre las metas y objetivos de la Municipalidad?	1	2	3	4	5

11	¿Considera que las metas, objetivos y valores están bien definidos en la Municipalidad?	1	2	3	4	5
Involucramiento en las tareas						
12	¿Existe cooperación adecuada entre compañeros en la Municipalidad?	1	2	3	4	5
13	¿Considera que los trabajadores participan en la toma de decisiones?	1	2	3	4	5
14	¿Existe agilidad en los trámites administrativos que solicitan los usuarios de la municipalidad?	1	2	3	4	5
15	¿Se involucra con el cumplimiento de las obligaciones laborales?	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Buen día, se le pide total sinceridad en su respuesta, ya que dicha encuesta se aplica con la finalidad de Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Tomando en cuenta las siguientes opciones de respuesta marque con una X la que crea conveniente:

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

N ro .	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi	Siempre
Motivación laboral						
01	¿Se siente motivado para aportar su mayor esfuerzo en el trabajo?	1	2	3	4	5
02	¿Considera que los jefes se preocupan por mantener elevado su motivación personal de los trabajadores?	1	2	3	4	5
03	¿El cumplimiento de sus labores le genera satisfacción?	1	2	3	4	5
04	¿La municipalidad propicia actividades de bienestar como reconocimientos, estímulos, celebraciones y reflexiones?	1	2	3	4	5
05	¿Es reconocido su trabajo por sus superiores?	1	2	3	4	5
Interrelación con los compañeros						
06	¿Se relaciona con facilidad con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
07	¿Considera que entre compañeros existe una buena convivencia?	1	2	3	4	5
08	¿En el área donde trabaja se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
09	¿Existe distribución de las responsabilidades con el fin de no generar sobrecarga laboral?	1	2	3	4	5
10	¿Le agrada trabajar en equipo en la Municipalidad?	1	2	3	4	5
11	¿Considera que la información fluye en el área de trabajo?	1	2	3	4	5

1 2	¿Cuenta con acceso a la información necesario para el buen desarrollo de sus labores?	1	2	3	4	5
1 3	¿Existe una comunicación oportuna y efectiva sobre cambios y decisiones?	1	2	3	4	5
Identificación						
1 4	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Municipalidad Provincial de Huaraz?	1	2	3	4	5
1 5	¿Considera que fue una buena decisión trabajar en la Municipalidad Provincial de Huaraz?	1	2	3	4	5
1 6	¿Se siente satisfecho trabajando en la Municipalidad Provincial de Huaraz?	1	2	3	4	5
1 7	¿Existe adecuada capacitación según las necesidades del cargo?	1	2	3	4	5
1 8	¿Considera que las actividades que realiza en su trabajo, permiten su desarrollo personal?	1	2	3	4	5
1 9	¿Considera que la remuneración que percibe es justa?	1	2	3	4	5

Anexo 4: Ficha de validación de los expertos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtro. Cárdenas Murrieta, Maridza
Institución donde labora : Consultoría Empresarial Castillo S.A.C
Especialidad : Maestría en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario de **Clima Organizacional**
Autor del instrumento : Bach. Carlos Alberto Figueroa Maguiña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 13 de febrero de 2022

Mtra. Maridza Cárdenas Murrieta
Gestión Pública
DNI: 47199857

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtro. Cárdenas Murrieta, Maridza
 Institución donde labora : Consultoría Empresarial Castillo S.A.C
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de **Desempeño Laboral**
 Autor del instrumento : Bach. Carlos Alberto Figueroa Maguiña

ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

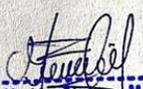
V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 13 de febrero de 2022



Mra. Maridza Cárdenas Murrieta
 Gestión Pública
 DNI: 47199857

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtro. Renato Tello, Piña
 Institución donde labora : RENIEC
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de **Clima Organizacional**
 Autor del instrumento : Bach. Carlos Alberto Figueroa Maguiña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

San Martín, 13 de febrero de 2022



Mtro. Renato Tello Piña
 Gestión Pública
 DNI: 71233353

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtro. Renato Tello, Piña
 Institución donde labora : RENIEC
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de **Desempeño Laboral**
 Autor del instrumento : Bach. Carlos Alberto Figueroa Maguiña

ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

San Martín, 13 de febrero de 2022



Mtro. Renato Tello Piña
 Gestión Pública
 DNI: 71233353

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Castillo Salazar Regner Nicolas
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de **Clima Organizacional**
 Autor del instrumento : Bach. Carlos Alberto Figueroa Maguiña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Moyobamba, 04 de febrero del 2022



Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Castillo Salazar Regner Nicolas
 Institución donde labora : Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de **Desempeño Laboral**
 Autor del instrumento : Bach. Carlos Alberto Figueroa Maguiña

ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.7

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Moyobamba, 04 de febrero del 2022



**Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750**

Anexo 5: Autorización para la aplicación de la investigación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huaraz, 17 de enero del 2022

CARTA N° 006-2022-MPH-GAF-SGRRHH.

Señor (a):

CARLOS ALBERTO FIGUEROA MAGUIÑA

REFERENCIA: Expediente Administrativo No003245 del 12-01-2022

Presente.-

De mi mayor consideración.

Me es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y en atención a la solicitud presentado con Expediente Administrativo N°003245 del 12 de enero del 2022; en la que solicita Autorización para la realización de tesis e informe de investigación titulado **Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022**; para optar por el título profesional de **Licenciado en Administración**. Se le informa a Ud., que queda autorizado de acuerdo a su pedido y dejamos a su disposición el personal administrativo de la entidad a efecto de que realice las acciones pertinentes según los temas que necesite desarrollar.

Sin otro en particular, me suscribo de usted, deseándole éxitos en vuestro trabajo de investigación.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ
Oficina de Administración y Finanzas
Lic. Flor de María Padilla Romero
Sub-Garante de Recursos Humanos
E.L.A.B. N° 88872

Anexo 6: Base de datos

	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre										
CLIMA ORGANIZACIONAL															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	3	4	4	5	2	5	5	5	4	3	3	3	2	5
2	3	2	3	4	5	2	3	2	5	3	2	1	2	4	5
3	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
4	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
5	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
6	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
7	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
8	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
9	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
10	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
11	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
12	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
13	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
14	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
15	4	3	4	4	5	2	5	5	5	4	3	3	3	2	5
16	3	2	3	4	5	2	3	2	5	3	2	1	2	4	5
17	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
18	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
19	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
20	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
21	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
22	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
23	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
24	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
25	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
26	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
27	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
28	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
29	4	3	4	4	5	2	5	5	5	4	3	3	3	2	5
30	3	2	3	4	5	2	3	2	5	3	2	1	2	4	5
31	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
32	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
33	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
34	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
35	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
36	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
37	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
38	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
39	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
40	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
41	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
42	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
43	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
44	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
45	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
46	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
47	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
48	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
49	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
50	4	3	4	4	5	2	5	5	5	4	3	3	3	2	5
51	3	2	3	4	5	2	3	2	5	3	2	1	2	4	5
52	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5

53	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
54	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
55	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
56	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
57	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
58	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
59	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
60	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
61	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
62	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
63	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
64	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
65	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
66	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
67	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
68	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
69	4	3	4	4	5	2	5	5	5	4	3	3	3	2	5
70	3	2	3	4	5	2	3	2	5	3	2	1	2	4	5
71	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
72	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
73	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
74	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
75	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
76	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
77	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
78	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
79	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
80	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
81	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
82	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
83	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
84	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
85	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
86	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
87	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
88	4	3	4	4	5	2	5	5	5	4	3	3	3	2	5
89	3	2	3	4	5	2	3	2	5	3	2	1	2	4	5
90	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
91	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5
92	3	2	2	3	3	5	3	1	5	1	2	1	2	3	5
93	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
94	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5
95	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	5

Evidencias fotográficas



