



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal  
administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Silva Palomino, Geli Fiorella ([orcid.org/0000-0001-5406-1050](https://orcid.org/0000-0001-5406-1050))

**ASESOR:**

Mg. Chang Jiménez Carlos Alfredo ([orcid.org/0000-0002-5776-0620](https://orcid.org/0000-0002-5776-0620))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CHICLAYO – PERÚ**

2022

### **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicada a Dios, por ser mi guía y estar presente en el caminar de mi vida.

A mis amados hijos Thiago y Doménica que son la mayor bendición de mi vida y mi motivación para seguir adelante.

Para mi esposo por su amor y apoyo incondicional en todo este tiempo.

Y para mis padres Agustín y Elizabeth que son mi mayor ejemplo de lucha y perseverancia.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi asesor de tesis Dr. Carlos Chang quien con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento en la investigación.

Agradezco a los todos docentes de la maestría que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional.

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b> .....	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos</b> .....	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>v</b>
<b>Índice de figuras</b> .....	<b>v</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>vi</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>14</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos .....	20
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	<b>27</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>33</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>35</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>45</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Nivel del Clima Organizacional</i> .....	21
<b>Tabla 2</b> <i>Nivel del Desempeño Laboral</i> .....	22
<b>Tabla 3</b> <i>Correlación de Pearson sobre Clima Organizacional y Habilidades y Reconocimiento</i> .....	22
<b>Tabla 4</b> <i>Correlación de Pearson sobre el clima organizacional y trabajo en equipo</i> .....	23
<b>Tabla 5</b> <i>Correlación de Pearson sobre el clima organizacional y responsabilidad</i> .....	23
<b>Tabla 6</b> <i>Correlación de Pearson sobre el clima organizacional y eficiencia laboral</i> .....	23
<b>Tabla 7</b> <i>Correlación de Pearson sobre el clima organizacional y orientación a resultados</i> .....	23
<b>Tabla 8</b> <i>Correlación de Pearson sobre el clima organizacional y desempeño laboral</i> .....	24
<b>Tabla 9</b> <i>Prueba de Normalidad</i> .....	25

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> <i>Correlación entre Variables</i> .....	15
---	----

## Resumen

La investigación planteó como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Cutervo. La estructura metodológica fue de tipo básico, diseño no experimental y se aplicó un cuestionario hacia un total de 31 servidores. Los resultados demostraron que existió relación entre dimensiones de desempeño laboral y clima organizacional, respecto habilidades y conocimiento (0,452), trabajo en equipo (0,380), responsabilidad (0,446), eficiencia laboral (0,307) y orientación a resultados (0,386), confirmando la existencia de relación significativa en el nivel 0,05. Se obtuvo como resultado principal que, existe una relación alta y positiva entre variables de estudio, con un Rho de Spearman de (0,952 y 0,967), concluyendo que la implementación de dimensiones del desempeño laboral permitiría un adecuado clima organizacional y podría contribuir en la gestión administrativa de manera que los resultados sean eficientes, por lo que es esencial adecuar estrategias direccionadas al clima organizacional en las instituciones públicas.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, dimensiones, trabajador

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and work performance of the administrative staff of a district municipality of Cutervo. The methodological structure was of a basic type, non-experimental design and a questionnaire was applied to a total of 31 servers. The results showed that there was a relationship between dimensions of work performance and organizational climate, regarding skills and knowledge (0.452), teamwork (0.380), responsibility (0.446), work efficiency (0.307) and results orientation (0.386), confirming the existence of a significant relationship at the 0.05 level. The main result was obtained that there is a high and positive relationship between study variables, with a Spearman's Rho of (0.952 and 0.967), concluding that the implementation of job performance dimensions would allow an adequate organizational climate and could contribute to the management management so that the results are efficient, so it is essential to adapt strategies aimed at the organizational climate in public institutions.

**Keywords:** Organizational climate, job performance, dimensions, worker

## I. INTRODUCCIÓN

En el momento actual, existe un fulminante crecimiento del mejoramiento del espacio organizacional del espacio privado; no obstante, en las entidades públicas en las que destacan las municipalidades, hay debilitamientos existentes como por patrones: carencia de liderazgo, desorden de manera constante, limitada comunicación, funciones no definidas, no existe competencia y penosos conflictos entre otros, que hacen que en la colectividad o de manera personal perjudiquen el clima laboral adecuado lo detalla Brito et al (2020).

Y en Latinoamérica la OIT y CEPAL (2019) señaló el descrédito en las condiciones del que se dan a nivel profesional en América Latina y el Caribe entre los años 2015 y 2017, se esperó un repunte en el desempeño gremial para el año 2018 indispensable para rescatar el crecimiento económico y dinámico en la demanda profesional, todo lo contrario se ubicó un 1,1% por debajo del año 2017, en esta comunicación semestral señalan que sus incrementos en las proyecciones del año 2019 han recaído en 1,3% lo que resultó menesteroso en la reforma del desempeño profesional e indicadores sociales.

En ese mismo escenario, existieron dificultades sin precedentes en el universo laboral que ocasionó inutilización de ofertas laborales, la decadencia de empresas y una gran caída en los fortuna de las personas. Y se demostró los déficits de ofertas laborales en latinoamérica, evidenciados en las altas tasas de informalidad; pero, en el contexto de la post pandemia, los avances que se vieron este año en el uso de registros administrativos sociolaborales -seguros para desempleados, beneficiarios de prestaciones sociales - en varios países de América Latina, permitieron perfeccionar la pesquisa imprescindible para el apunte de las respuestas sociolaborales más apartadamente del ataque del COVID-19, así lo explicó la CEPAL/OIT (2020) en su informe gremial y que permitió se adecúen las entidades a ascender un excelente clima organizacional y a su vez se obtenga un idóneo desempeño laboral de los colaboradores.



En nuestro país, en los últimos tiempos, habido una característica persistente en el sector público en poder contar con un patrón de gestión de clima organizacional para alcanzar la competitividad y honradez del servidor, siendo estos rudimentos como imprescindibles para conseguir el óptimo rendimiento en el trabajo y alcanzar metas institucionales que se planteen en sus documentos de gestión, tal cual afirma Mescua (2018).

En el sector público de manera particular en las municipalidades, se observó que los colaboradores, al principio muestran dedicación alcanzando un buen desempeño laboral, pero con el pasar del tiempo según lo dicho por la OIT y el CEPAL (2019) que, para alcanzar la solidez laboral, olvidan el buen trato en muchos de los casos y el compromiso e identificación con la organización; lo cual se deben a múltiples razones de acuerdo a lo señalado por Calizaya y Bellido (2020) afectando directamente en las competencias de los colaboradores, como el estrés y la presión, generando problemas dentro de la organización, originando bajo desempeño, agotamiento, depresión, indisposición laboral.

Surgió la propuesta de analizar cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo ante la situación postpandemia, y el estudio identificó una posible relación entre estas variables. Hasta el momento no existe un respaldo académico que ha explorado la relación entre las variables planteadas, y es teóricamente posible que otras empresas permitan el compromiso social en la ciudadanía y perfeccionar la atención y los servicios públicos prestados. En cuanto a la justificación práctica, tiene como dirección mejorar el desempeño laboral en los colaboradores que realizan tareas administrativas, y el personal calificado y capacitado con cualidades gerenciales y de liderazgo logrando un buen clima organizacional.

La investigación se justificó metodológicamente porque se desarrollaron instrumentos bien validados, y al exponer una serie de preguntas, se pudo utilizar datos confiables para recopilar información notable de manera oportuna, mejorando el ambiente de trabajo y beneficio al gobierno local de Cutervo pues propició al personal administrativo trabajar en equipo y organizado.

Adicionalmente, la investigación ha servido como referencia para la colectividad estudiantil e interesados en el tema de estudio. Un objetivo general para la meta lograda fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo. Los objetivos específicos se resaltaron de la siguiente manera: ii) identificar los niveles de desempeño del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo y iii) establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto entre los estudios anteriores en el campo internacional, Hernández y Alarcón (2022) diseñaron un modelo de gestión para Petro-Ecuador partiendo de un estudio diagnóstico; mediante una exploración de documentos y audiencia a 289 colaboradores y 32 directivos, concluyeron con el esquema de un modelo de control del clima organizacional cuya implementación permitirá perfeccionar el beneficio laboral de los trabajadores de primera línea y directivos. Hernández y Alarcón con su investigación aportó el instrumento a utilizar en los indicadores de la primera variable señalada.

Según lo señalado por Deng, et al (2022), en su estudio investigó cómo se utilizaron las tecnologías digitales para posibilitar la reciprocidad de conocimientos y manejo de situaciones mediante una mejor coordinación y comunicación y las consecuencias que tiene en el desempeño laboral en los ambientes de trabajo, este estudio reveló que una mejor toma de decisiones y el intercambio de conocimientos conducen a un mejor desempeño laboral en las organizaciones.

De acuerdo a Fadhlurrahman (2021) investigó el efecto del clima organizacional hacia el rendimiento de los colaboradores de una organización a través de la satisfacción laboral; encuestó 108 empleados; concluyó que existe influencia significativa hacia el desempeño laboral y la calidad de laboral el cual tiene consecuencias relevantes en la satisfacción laboral. Fadhlurrahman aportó en la investigación en los efectos de la segunda variante.

Asu vez, Brito-Carrillo, et al (2020) sostuvo establecer la asociación respecto a la toma de decisiones, liderazgo, estimulación y autocontrol; encuestó muestras de 63 administrativos y 15 operativos; concluyó que existe una relación entre la el clima organizacional sobre la forma de trabajar, la investigación de Brito-Carrillo y otros dieron aporte al desarrollo de las dimensiones en la encuesta sobre la segunda variante.

De acuerdo con Ramos-Villagrasa, et al (2019) quienes consideraron que el desempeño laboral depende de la gestión del personal, transformando su estudio en una cuestión de capital, en el cual analizó el funcionamiento de una escala breve de autoinforme de 18 ítems que midió los puntos más relevantes

del rendimiento laboral y los efectos señalaron que el desempeño laboral posee una ordenación tridimensional y un nivel de confiabilidad alto.

También, Davidescu, et al. (2020) cuya finalidad fue examinar los efectos de los diversos tipos de flexibilidad (flexibilidad contractual, funcional, del tiempo y espacio de trabajo) para resaltar la relevancia del desarrollo y la flexibilidad de los empleados como aspectos fundamentales en el control del personal, sostenible para aumentar el grado general de contentación de los trabajadores, se halló un enfoque particular en el impacto de los nuevos tipos de espacios de trabajo en el desempeño del trabajador, la satisfacción de los colaboradores y el rendimiento de la organización.

En cuanto a los antecedentes internacionales conforme a la primera variante, Ortiz (2022) sostuvo la significativa dependencia entre el clima organizacional respecto al desempeño laboral; utilizó a 150 empleados de muestra; concluyó que el análisis de Rho Spearman entre las variables es baja y con nivel de interdependencia. Ortiz con su investigación aportó en la dimensión a utilizar en el marco teórico de la primera variante.

De acuerdo a Shahnnavazi, et al (2021) investigó la analogía entre el clima organizacional percibido y el desempeño de trabajo en la personal enfermería; utilizó 108 cuestionarios; estableció que el clima organizacional percibido tiene una analogía alta con el desempeño de las enfermeras. La investigación de Shahnnavazi y otros aportó a la investigación en el desarrollo operacional de la primera variante.

Lo mencionado por Sapkota, et al (2020) el cual estudió la causa de los problemas relacionados con el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores; utilizó el método de regresión para analizar los datos recopilados entre 130 empleados; concluyó que los empleados podrían desempeñarse de una mejor manera, si su grado de satisfacción laboral fuera más elevando. Sapkota y otros aportaron en la investigación respecto a los factores de la primera variante.

Gaviria-Rivera y López-Zapata (2019) analizaron el rol de un líder tipo transformativo y su correspondencia respecto al clima organizacional, la satisfacción de los colaboradores y el desempeño del trabajo conjunto; utilizaron una muestra de 185 líderes y colaboradores a través de cuestionarios aplicados;

concluyeron que el liderazgo transformacional es correspondido efectivamente en la satisfacción laboral y el clima organizacional en los esquemas laborales. La investigación de Gaviria-Rivera y López-Zapata aportó en la relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño del equipo.

De la misma manera Moslehpour, et al (2019) estableció investigar los factores que faltan conectar y que conservan la sostenibilidad entre las formas de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores al favor de organizaciones públicas de Mongolia, utilizaron cuestionario diseñado a partir de una síntesis de constructos existentes y con una muestra de la investigación compuesta por más de 140 oficiales que laboran en organizaciones administrativas.

Por otro lado, Piotr Zientara y Anna Zamojska (2016) analizaron los efectos directos del clima organizacional verde, así como sus efectos moderadores en las relaciones entre los factores individuales y los resultados indicaron que clima organizacional tuvo un impacto inmediato en el rendimiento laboral y un resultado medio en las relaciones entre los valores ambientales personales y entre el compromiso organizacional afectivo.

Según lo indicado por Abun, et al (2021) se planteó determinar la dependencia respecto al clima organizacional con el compromiso de los empleados. Utilizó un diseño de investigación correlacional descriptivo. Para recoger los datos se utilizaron cuestionarios. Se tuvo en cuenta a todos los docentes y empleados de los colegios como población de estudio. Los resultados mostraron que existió una dependencia efectiva respecto al clima organizacional y el compromiso de los empleados.

Del mismo modo, Dong, et al (2021) desarrollaron y examinaron un marco de investigación que tomó en consideración los componentes del clima organizacional de la seguridad de la información y la teoría del vínculo social para optimizar el clima organizacional entre las enfermeras. Se adoptó un cuestionario en el que se obtuvieron respuestas de 241 enfermeras empleadas en 30 hospitales en Malasia. Los hallazgos del estudio demostraron que el clima organizacional entre las enfermeras se mejora a través de los factores del clima organizacional.

Encuestas como las siguientes han sido adoptadas como predictores nacionales de variables de desempeño laboral. A través de una muestra de 202

directivos vía cuestionario. Concluyeron que existe un alto nivel de intención y sentimiento de compartir las metas personales con las metas organizacionales, y que un ambiente organizacional eficiente se asocia con un desempeño profesional deficiente. Este estudio de Pariona et al., contribuyó al estudio de las propiedades y dimensiones de las variables de desempeño de la tarea en estudio.

Según Valderrama (2019) identificó repercusión que tiene la cultura organizacional hacia el desempeño entre empleados. Según su muestra universal de 70 oficinistas. Concluyó un clima organizacional participativo, con estructuras flexibles, motivación del personal, mucha comunicación, provisión de oportunidades y facilidades, un sistema de control laboral, parámetros y metas para el logro de nuestras metas. Los programas de capacitación están diseñados para perfeccionar el desempeño laboral. El trabajo de Valderrama contribuyó a la aplicación de factores variables y métodos de ejecución de tareas.

Se asumió un contexto nacional de variantes del clima organizacional, como Penachi (2019), quien se centró en el establecer la relación existente del clima laboral y el desempeño de los empleados. Se utilizó una muestra de 196 empleados. Concluyó que la cultura organizacional y el desempeño laboral se relación de forma directa. Pennazi contribuyó a la teoría de la primera variante.

De acuerdo con Mescua (2018) estableció como la cultura organizacional y el desempeño del personal administrativo se relacionan. Utilizó una muestra de 20 empleados de dirección a lo largo de la encuesta. Concluyeron que el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo se relacionan de manera directa. Mescua contribuyó al desarrollo de teorías que involucran a primera variante.

Cerna (2020), una muestra de 94 trabajadores designados por la CGT de Chiclayo de ascendencia local reclutados para variables de desempeño laboral utilizó cuestionarios con el fin de recopilar información. concluyó que las propuestas para desarrollar el desempeño laboral de los trabajadores del sector público podrían lograr mejores niveles de desempeño además de construir buenas relaciones entre las agencias y los trabajadores. La investigación de Cerna proporcionó una teoría para ser implementada en relación con las variables de desempeño laboral. López (2020) identificó una relación entre la

calidad de vida y el desempeño laboral de la empresa. A través de una encuesta a 76 de ellos, se llegó a la conclusión de que las acciones de los empleados de la empresa y los resultados de las tareas individuales de los empleados de la empresa son significativos y directos. López contribuyó con la investigación sobre las dimensiones de las variables de desempeño laboral. Burga y Wiese (2018) realizaron una encuesta a 17 empleados directivos. Concluimos que hubo una relación importante sobre la motivación del personal administrativo de la empresa y las variables de desempeño en niveles de motivación medio y alto. El trabajo de Burga y Wiese contribuyó a la definición de indicadores de variables de desempeño laboral.

Se asumen los siguientes precedentes locales para las variantes de clima organizacional: Clima laboral para medir la satisfacción laboral, según lo diagnosticado por B. Díaz (2020). Utilizamos una muestra de 124 trabajadores de oficina y utilizamos la encuesta. Se concluyó que existe cierto grado de insatisfacción con el trabajo de los funcionarios gubernamentales. Díaz contribuyó a este estudio analizando aspectos del clima organizacional como variable de investigación.

Romero (2019) permitió la recolección de datos sobre las variables investigadas. Cultura organizacional y productividad. Se utilizó una muestra de 118 trabajadores y se utilizó un cuestionario cerrado. Concluimos que hubo una correlación alta entre cada variante. Romero contribuyó con la investigación sobre índices de variables climáticas para las organizaciones.

Entre las teorías a utilizar para la variable clima organizacional tenemos a los investigadores como: Kawiana, et al (2021) señalaron que el sostener y adicionar el deber de la organización es una manera para mejorar el desempeño de las empresas para ser competitivas y pervivir a la presión de la competencia tal y como es el caso de la Cooperativa en Bali enfrentó problemas de desempeño organizacional, medidos por su nivel de salud en la economía. Los líderes que pueden innovar en una era de disrupción se transforman en líderes digitales disruptivos exitosos y dichos líderes pueden transformar la organización

Ziging, et al (2022) las PYME de alta tecnología se han centrado gradualmente en la orientación a la innovación y han adoptado diversas medidas para crear un clima organizacional, estimular el entusiasmo de los trabajadores del

conocimiento por la innovación y promover el comportamiento innovador individual, pero con poco éxito, entonces las PYMES de alta tecnología necesitan formular una orientación hacia la innovación científica al implementar estrategias y continuar dando forma a un clima organizacional armonioso e igualitario.

Cheng, et al (2022) dicen que los estudios han demostrado que la voz podría utilizarse como un método efectivo para mejorar la efectividad organizacional. Este estudio explora la relación entre el liderazgo ético y el comportamiento de voz de los empleados centrándose en el papel mediador del clima de gestión de errores y el papel moderador del compromiso organizacional del empleado. El análisis de los datos recopilados en tres fases en China indica que el clima de gestión de errores media en parte la relación entre el liderazgo ético y el comportamiento de voz. Además, se encuentra que el compromiso organizacional modera la relación entre el clima de gestión de errores y el comportamiento de la voz. Se contienden las discrepancias teóricas y prácticas en lo hallado de esta investigación.

Vermeulen, et al (2022) delimitan que lograr un adecuado clima organizacional es crear nuevos conocimientos, usar nuevas tecnologías, buscar nuevas y mejores soluciones y ser creativo e innovador son características importantes para todos los ciudadanos en todas las sociedades del conocimiento en este mundo cada vez más globalizado. Esto es tanto más cierto para la educación, porque los estudiantes en el sistema educativo son los ciudadanos de nuestra sociedad futura, por lo tanto, la educación debe permitir a los estudiantes desarrollar un pensamiento creativo e innovador.

Omidi, et al (2022) mencionan que el clima organizacional tiene efectos en el clima de seguridad y los factores psicosociales del clima de seguridad en el desempeño laboral, siendo que el priorizar el clima de seguridad y los factores repercuten en la promoción del desempeño de los colaboradores de la institución.

Las dimensiones del ambiente organizacional según la autora Mescua (2018) referencia a Baguera (2011) determinó que serían cuatro: (i) motivación el cual cumple un rol dinámico internamente de cada dirección, o que naciente afecta en la posición de cada uno, es de importante trascendencia que se identifiquen las preferencias en conexión a los términos de motivación; (ii) acoso del



quehacer pues motiva a todo laborioso o que le agrada el acoso en su centro laboral, es decir nunca necesariamente dita espécimen con dinero; es dinámico y notificación que el laborioso pueda despreocuparse las acciones con más disnea y motivado, al espécimen elogiado y recompensado el laborioso se sentirá equilibrado de sí mismo y confiara en lo que hace, lejos de rajar con una extra apropiada y lid de compromiso a su cargo, es destacado que tenga amén un trato de neutralidad con el resto del equipo que compone la dirección de este modo como equivalencia de situaciones de asunción en el quehacer y efectos; (iii) oficina del quehacer, o que la dirección en lo asequible dita enfocar de conciliar asunción, que permita al laborioso lograr perjuicios y esté en la don de venia diligenciar su auténtico quehacer, aquello es sustancial para conquistar los objetivos. Es apremiante la eficiencia de oficina de funciones internamente de la dirección, por tal razón, a un ayudante se le dita arrear la intimidad para mantener una buena toma de decisiones y espécimen bocado destacado de la dirección y (iv) la vía, es superior internamente de las entidades, una gran vía, es el intercambio de pensamientos e ideas, internamente de la vía existen la vía corporativa y ambiente de vía.

La variable desempeño laboral contó con las siguientes bases teóricas como la definición de Cerna (2020) citando a Chiavenato (2017) mencionando que el desempeño laboral manifiesta el valor que el colaborador da a toda la institución en un periodo de tiempo, para lo cual muestra una conducta buena hacia la empresa desarrollando sus labores de manera eficiente.

Wu, et al (2019) la formación profesional influye de forma positiva el resolver conflictos internos provocados por un estrés laboral, las técnicas que se emplean para disuadir disputas entre trabajadores deben ser orientadas hacia el respeto y el compañerismo, permitiendo fomentar lazos de unión y compromisos laborales.

Lai, et al (2020) señalan que los líderes transformacionales usan varios comportamientos para provocar comportamientos organizacionalmente beneficiosos de los seguidores (por ejemplo, mejor desempeño de tareas y comportamientos de ayuda) a través de la ignición del compromiso laboral de los seguidores y adecuar el desempeño laboral en la entidad.

Tan, et al (2021) dicen que, en la industria de la hospitalidad, las relaciones interpersonales tienen un papel crucial, ya que las interacciones entre empleados y clientes son formas de intercambio social, cuya realización determina la satisfacción de los clientes y su lealtad. Por lo tanto, los comportamientos correctos del personal de servicio pueden impulsar el rendimiento en el personal de la organización.

Manzoor, et al (2019) el estilo de liderazgo es un elemento clave que afecta al desarrollo del desempeño organizacional y forma en que trabajan los empleados, y qué objetivos deben perseguir, lo que también genera ganancias para sus empleados o hace otra contribución social y económica a la sociedad.

Bayona et al (2020) son altamente calificados por las organizaciones, pero falta evidencia sobre el papel del compromiso laboral en la satisfacción y el desempeño de los colaboradores. La teoría de la armonía y el ajuste personal-laboral sugiere que los trabajadores que exhiben características similares a las de los empleados en el contexto (es decir, otorgan la misma importancia a las características presentes en el contexto) se desempeñan mejor y ajustan las características del conocimiento. Se sabe que tienen un efecto indirecto. Satisfacción laboral y desempeño a través de su impacto en el compromiso laboral.

Schlaegel, et al (2022) si bien en la literatura se utilizan varias dimensiones y medidas del desempeño laboral, un enfoque utilizado en una gran cantidad de estudios es la clasificación de "en el rol" y "extra del rol" de Katz y Kahn (1966). Ven el desempeño en el rol como roles y actividades bien definidos (orientados a la tarea) que normalmente se pueden ver en las descripciones formales del trabajo, y el desempeño extra del rol como aquellos roles y actividades que no están prescritos o requeridos específicamente en las tareas específicamente relacionadas con el trabajo.

Wihler, et al (2022) señalan que la aplicación de modelos bifactoriales en la investigación de la personalidad está más o menos comenzando, antes se propusieron enfoques similares para comprender las calificaciones del desempeño laboral. Aunque la evidencia meta analítica inicial apuntaba hacia la existencia de un factor de desempeño general entre múltiples calificadores, los análisis posteriores que aplicaron modelos bifactoriales revelaron que las

calificaciones de desempeño de múltiples referencias se ven agravadas en gran parte por el examinador. Al analizar datos con referencia a calificaciones de rendimiento de múltiples fuentes en dos muestras, evaluaron la proporción de diferentes dimensiones del desempeño, el desempeño laboral general y los efectos idiosincrásicos y específicos de la fuente de las calificaciones propias, del supervisor, de los pares y de los subordinados.

Los elementos que influyeron en el Desempeño Laboral indica el autor Fadhlurrahman (2021) y citaron a Simanjuntak (2005), mencionando que existieron 3 que influyeron en el desempeño y que son (i) Individual: Individuo aquí significa que la capacidad para hacer el trabajo. Las competencias de las personas pueden verse influenciadas por varios factores que se dividen en 2 grupos diferentes, habilidades y destrezas, también la motivación y la ética laboral; (ii) Apoyos de la organización; Para completar el trabajo, un empleado necesita el apoyo de la organización. Los apoyos de la organización pueden ser en forma de organización, proporcionando instalaciones e infraestructura, un ambiente de trabajo cómodo y condiciones de trabajo. Una organización debe brindar claridad a todos sobre los objetivos de la organización que se deben lograr y qué se debe hacer para lograr su objetivo. Todos deben entender claramente acerca de sus posiciones y sus deberes; y (iii) Apoyos de gestión: El desempeño de la empresa y el desempeño de cada persona es según su capacidad gerencial de la gerencia o liderazgo, ya sea construyendo un sistema de trabajo y relaciones laborales seguras y armónicas, o desarrollando la competencia del trabajador, así como una creciente motivación para que el empleado trabaje de manera óptima.

Fadhlurrahman (2021) también explicó citando a Luthans (2006) que existen 4 componentes que repercuten en el desempeño laboral de un trabajador: (i) Haciendo el trabajo divertido; (ii) Tener salarios, beneficios o la oportunidad de ser promovido de manera justa; (iii) Hacer coincidir a un empleado con el trabajo adecuado con su interés y experiencia y (iv) Diseñar un trabajo para que sea interesante y divertido.

Valderrama (2019), citando a De la Cruz y Huamán (2016), menciona las características del desempeño laboral. H. Los conocimientos y habilidades que se espera que las personas apliquen y demuestren en el desempeño de su

trabajo. (i) Adaptabilidad. (ii) Iniciativa. (iii) conocimiento, (iv) trabajo en equipo; (v) estándares laborales, (vi) desarrollo de talento, (vii) mejora de la organización del trabajo.

### **III. METODOLOGÍA**

Se especifica la metodología de acuerdo con la presente investigación.

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

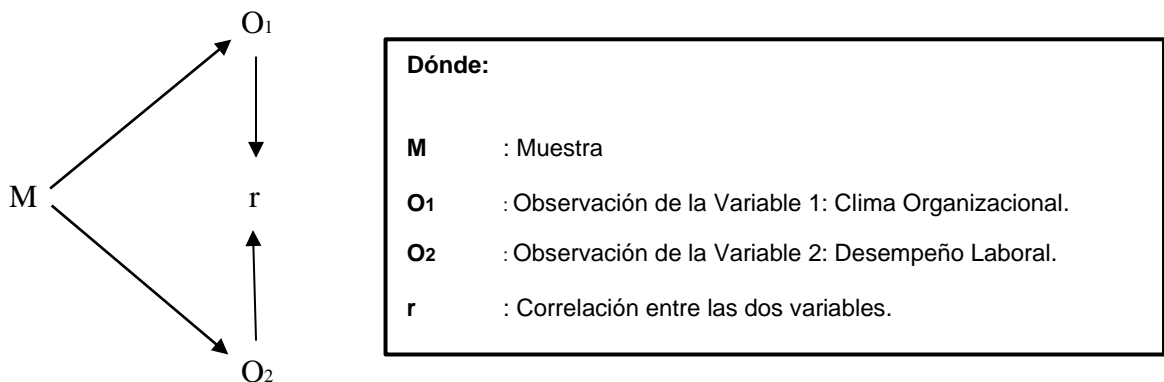
Basándose en los objetivos planteados y en qué rumbo se quiere aportar a la investigación, además de los recursos disponibles y la problemática abordada (Álvarez, 2020). Según lo indicado, Sánchez et al. Explicó que la investigación fue básica ya que se necesitó escudriñar un fenómeno sobre un problema determinar para resistir fuentes de concepto o evolucionar teorías existentes en un tema investigativo aumentando conocimientos y saberes sobre el tema en cuestión (2018). Asimismo, se optó el ajuste cuantitativo, los objetivos de averiguación resultaron datos estadísticos, cuyos porcentajes permitieron notar resultados con cálculo algorítmico. Recientemente, el propósito resolvió preguntas en la encuesta y comprobar suposiciones expuestas (Hernández et al., 2018).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Teniendo en cuenta el croquis no empírico, transaccional y correlacional. Teniendo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) quienes señalaron no trucar ni totalmente a sujetos estudiados ni variables señaladas. Siendo transversal debido a que el instrumento se aplicó una sola vez impidiendo se alteren los resultados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Siendo correlacional a raíz que buscó establecer si existe un grado de dependencia entre una variable respecto a la otra.

Para lo cual lo vamos a esquematizar de la siguiente manera:

**Figura 1: Correlación entre Variables**



**Nota.** Donde M: muestra (trabajadores); O1: Clima Organizacional; O2: Desempeño laboral y r: Relación entre variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Definición conceptual de las variables:

##### Variable 1: Clima Organizacional:

El clima organizacional se basó en los sentimientos y percepciones de sus empleados sobre las prácticas, los procedimientos y los sistemas de recompensa de la organización, fue definido por Sapkota, et al (2020).

##### Variable 2: Desempeño Laboral

El desempeño laboral es uno de los factores importantes en una organización; es decir, cuanto mayor sea el desempeño laboral, mayor será el desempeño organizacional, señala Fadhlurrahman (2021).

#### Definición operacional de las variables:

##### Variable 1: Clima Organizacional

Es la aplicación del cuestionario que se desarrolló a los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital de Cutervo, y que evaluaron basados en su percepción, acerca del clima organizacional.

##### Variable 2: Desempeño Laboral

Se desarrolló aplicando un cuestionario al personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo, señalando su percepción respecto si una municipalidad distrital de Cutervo cuenta con un adecuado desempeño laboral.

**Indicadores:**

Midió las características de las variables de modo general.

**3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis**

**Población:**

Es la muestra en general de principios o personas sobre los que se hacen una cinta de preguntas. Este conglomerado tiene características semejantes y quieren ayudar a la pesquisa para el cuidador de un mismo equitativo, y que dan una respuesta a un ecuaníme fragmentario de un análisis (Arias et al, 2016). Se consideró la cantidad poblacional de 47 participantes de la municipalidad estudiada.

- **Criterios de inclusión**

Personal administrativo que accedieron ser encuestados.

- **Criterios de exclusión**

Personal que rechazó participar de la investigación y/o que no pertenecen a otra área.

**Muestra**

Se refiere a un subconjunto representativo de la población, perteneciente a un grupo finito de personas con las mismas similitudes (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Sin embargo, se asumió la población total haciendo una selección según los criterios de exclusión y muestreando a 31 trabajadores.

## **Muestreo**

El apoyo me ayudó a seleccionar a Rodríguez (2011) para la muestra. O un método de selección de muestras basado en la población, dice Vara (2012).

En este estudio no se especificó el muestreo. La población de empleados administrativos identificados en el municipio de Cutervo correspondía al tamaño de la muestra y por lo tanto representaba un número reducido de personas, por lo que todos debían ser evaluados. Por lo tanto, se utilizaron muestras no probabilísticas. Sin embargo, Vara (2012) señaló que estos no constituyen una garantía. Esto se debe a que los resultados de cada encuestado pueden estar sesgados, independientemente de las limitaciones antes mencionadas. Son una necesidad ineludible y representan ahorro económico, rapidez y sencillez.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### Técnica de recolección de datos

La encuesta fue elegida. López et al. (2019) se refirieron a encuestas que contenían interrogantes relacionadas con el tema de la encuesta y permitieron recopilar información de manera sistemática de las variables presentadas en el enunciado del problema encuestado.

#### Instrumentos de recolección de información

Mediante un formulario de escala tipo Likert trazado para compendiar información según parámetros determinados.

Un cuestionario, por su parte, es una herramienta que reúne aseveraciones o interrogantes y las organiza como indican sus dimensiones evaluables en diferentes escalas, permitiéndonos precisamente reducir la realidad ignorando aspectos que no son



necesarios para nuestra investigación. Número de datos requeridos (Arias, et al., 2016).

Para recopilar información prioritaria de investigación, se tuvieron que utilizar las siguientes técnicas.

- ✓ Encuestas: La técnica más utilizada para recopilar información, la mayoría de las veces se dice que está sesgada por las personas entrevistadas, perdiendo así su credibilidad. En base a cuestionarios o preguntas diversas elaboradas para obtener información proporcionada por Bernal. (2010).

#### Instrumentos de recolección de información

La encuesta empleada en esta investigación fue un cuestionario cerrado, y Hernández, et al (2014) encontró que el cuestionario constaba de preguntas agrupadas relacionadas con las variables encuestadas y evaluadas, y definió que informé que una pregunta cerrada que arroja los resultados esperados lo preceden.

Esto facilita la respuesta de la población encuestada. Un cuestionario será una serie de preguntas relacionadas con cada variable para medirlas. Tenga en cuenta que la cerrazón de una pregunta establece ciertas características, otorgando múltiples opciones para respuestas predefinidas.

- ✓ Encuesta: La encuesta utilizada es cerrada o restringida. Necesitaba una respuesta corta, clara y concisa, y necesitaba anticipar posibles respuestas al formular las alternativas propuestas. Nuestra encuesta tuvo las siguientes ventajas: i) No requiere esfuerzo por parte del demandado. ii) Limitación de Respuesta. iii) Facilidad de llenado. iv) los encuestados son relevantes para el tema; v) objetivo y vi) fácil de analizar como lo describe Behar (2008).

#### Validación de instrumentos

López et al. (2019) afirma que la validez es la forma que establece hasta qué punto una herramienta de investigación es confiable y efectiva en relación con lo que realmente está tratando de medir.

En este contexto, el instrumento fue validado en estudio con juicio de expertos (03) con maestría y/o doctorado con perfil de experiencia de más de 5 años en la administración pública.

#### Confiabilidad de instrumentos

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indicaron qué criterios se pueden utilizar para juzgar la consistencia y el grado de consistencia entre los puntos propuestos en el documento. Por consiguiente, el cuestionario propuesto se estableció utilizando el valor de confiabilidad alfa de Cronbach. El índice obtenido para el primer producto fue de 0,953. Por su parte, el cuestionario de desempeño laboral arrojó una puntuación de 0,966.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento para la recogida de datos por cuestionario es el siguiente. Primero, le pedí a la escuela de posgrado que solicitara materiales equivalentes a la carta de presentación. En segundo lugar, era imperativo obtener el consentimiento de la organización donde se realizaba el estudio. Por lo tanto, se añadió un permiso realizado por la presente casa de estudios para alcanzar la información y dirigida al administrador de la sede principal. Luego especificamos el período de tiempo que se incluiría en la recopilación de datos, creamos un cronograma razonable sin dañar a los colaboradores de la presente investigación y procesamos la información en el sistema de Excel.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La recolección, fijación y agrupación de información se ejecutó inicialmente a través de Excel. Revisé cada dimensión y preparé la base de datos e hice una suma de cada puntaje para las variables. Luego pasé los resultados al programa estadístico SPSS en su versión 26. El programa SPSS V26 procesó información y respuestas a nivel estadístico y estimó mediante tablas y gráficas de porcentajes. Las correlaciones se

determinaron mediante la rho de Spearman y se empleó el análisis de Shapiro-Wilk para contrastar las pruebas de normalidad para los conjuntos de información presentados en la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

De acuerdo al Consejo Universitario RCU No 0340-2021-UCV establecen estándares éticos que: (i) Apego a los principios de equidad en la transmisión de información, transparencia y prohibición de falsificación de resultados de investigación. (ii) Comunicación clara y resumen de los hechos investigados. Los autores han respetado la propiedad intelectual del material literario de los investigadores citados. Responsabilidad, incluidos los estándares específicos para el cumplimiento de los requisitos legales, éticos y de seguridad para la investigación. Finalmente, la justicia se refirió al trato justo de todos los involucrados en un trabajo de investigación sin actos de discriminación o exclusión. Finalmente, se enfatizó que este estudio fue realizado por sus propios autores y respetó las posiciones, enfoques y derechos de los autores citados en las referencias utilizando los criterios APA de la 7ª edición.

También se consideran los fundamentos éticos de Belmont ya que aseguran un proceso ético de indagación. Charity and Harmless significa que no se produjo ningún daño físico o psicológico y social al personal administrativo involucrados en el estudio. Del mismo modo, los encuestados no fueron influenciados intelectualmente para evitar la tergiversación de la información. Además, respetando el derecho a la libertad de expresión, no se pretendía perjudicar a los usuarios en el desarrollo de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

Presentamos los resultados alcanzados a través de las pruebas estadísticas recolectadas de los instrumentos de medición de cada variable. A continuación, se expresaron a través de tablas junto a su respectiva interpretación para comprender cada análisis.

##### **Análisis descriptivo**

**Objetivo específico 1.** Identificar el nivel del clima organizacional del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo:

##### **Variable Clima organizacional**

**Tabla 1** *Nivel del Clima Organizacional*

Nivel	n	%
Bajo	2	6,5%
Medio	18	58,1%
Alto	11	35,5%
Total	31	100%

Nota: datos extraídos del cuestionario clima organizacional

En la tabla 1, distribución frecuencias y porcentajes en la variable de clima organizacional. De un grupo totalizado por 31 personal administrativo en una municipalidad distrital en estudio, el 6,5% (2) mencionaron un nivel bajo, mientras que el 58,1% (18) manifestó presentar nivel medio y, finalmente el 35,5% (11) lograron un nivel alto de clima organizacional dentro de la entidad. Esto demuestra que la percepción existente en el personal administrativo de la institución es que existe un clima organizacional regular y no adecuado.

**Objetivo específico 2.** Identificar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo.

## Variable desempeño laboral

**Tabla 2** Nivel del Desempeño Laboral

Nivel	n	%
Bajo	2	6,5
Medio	20	64,5
Alto	9	29,0
Total	31	100,0

Nota: Datos extraídos del cuestionario desempeño laboral

Según la tabla 2, se señala que 6,5% del personal (2) delimitaron un nivel bajo, mientras que el 64,5% (20) mencionaron un nivel medio y, finalmente, 29,0% (9) señalaron un nivel alto respecto a la variable. Por tal razón, se determina que el personal ha determinado que hay una constante irregularidad y bajo nivel del desempeño laboral en una municipalidad distrital de Cutervo.

**Objetivo específico 3.** Establecer la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo.

**Tabla 3** Correlación de Pearson sobre Clima Organizacional y Habilidades y Reconocimiento

		Clima organizacional	Habilidades y reconocimiento
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,452*
	Sig. (bilateral)		0,011
	N	31	31
Habilidades y reconocimiento	Correlación de Pearson	0,452*	1
	Sig. (bilateral)	0,011	
	N	31	31

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Tabla 4** *Correlación de Pearson sobre el clima organizacional y trabajo en equipo*

		Clima organizacional	Trabajo en equipo
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,380*
	Sig. (bilateral)		0,035
	N	31	31
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0,380*	1
	Sig. (bilateral)	0,035	
	N	31	31

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Tabla 5** *Correlación de Pearson sobre el clima organizacional y responsabilidad*

		Clima organizacional	Responsabilidad
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,446*
	Sig. (bilateral)		0,012
	N	31	31
Responsabilidad	Correlación de Pearson	0,446*	1
	Sig. (bilateral)	0,012	
	N	31	31

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Tabla 6** *Correlación de Pearson sobre el clima organizacional y eficiencia laboral*

		Clima organizacional	Eficiencia laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,307
	Sig. (bilateral)		0,093
	N	31	31
Eficiencia laboral	Correlación de Pearson	0,307	1
	Sig. (bilateral)	0,093	
	N	31	31

**Tabla 7** *Correlación de Pearson sobre el clima organizacional y orientación a resultados*

		Clima organizacional	Orientación a resultados
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,386*
	Sig. (bilateral)		0,032
	N	31	31
Orientación a resultados	Correlación de Pearson	0,386*	1
	Sig. (bilateral)	0,032	
	N	31	31

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

El resultado de las tablas 3, 4, 5, 6 y 7, ha demostrado existencia correlacional entre clima organizacional y dimensiones que han formado parte del desempeño laboral, delimitados de la siguiente manera: habilidades y conocimiento (0,452), trabajo en equipo (0,380), responsabilidad (0,446), eficiencia laboral (0,307) y orientación a resultados (0,386), confirmando la existencia de relación significativa en el nivel 0,05. Logrando como resultado que en una municipalidad distrital de Cutervo existe una relación entre dimensiones de desempeño laboral y clima organizacional con un nivel directo y alto al contar con una sigma inferior a 0.050.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo

Para determinar la relación entre las variables planteamos las siguientes hipótesis:

Hipótesis alterna (Ha): Se declara relación existente

Hipótesis nula (H0.): No se declara relación existente

Teniendo en cuenta la siguiente normativa de decisión:

- Se acepta Ho si el valor de “p” es inferior a 0,05
- Se rechaza Ho si el valor de “p” es superior a 0,05

**Tabla 8** *Correlación de Pearson sobre el clima organizacional y desempeño laboral*

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,435*
	Sig. (bilateral)		0,014
	N	31	31
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,435*	1
	Sig. (bilateral)	0,014	
	N	31	31

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Queda demostrado que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral, con un valor de relación de 0.435, en donde se validó la existencia significativa de incidencia, al contar con una sigma inferior a 0.050, validando la Hipótesis alternativa.

## **Análisis inferencial**

### **Prueba de normalidad**

Hipótesis alterna (Ha): Se declara relación existente

Hipótesis nula (H0.): No se declara relación existente

Teniendo en cuenta la siguiente normativa de decisión:

- Se acepta Ho si el valor de “p” es inferior a 0,05
- Se rechaza Ho si el valor de “p” es superior a 0,05

**Tabla 9** *Prueba de Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	0,952	31	0,179
Desempeño laboral	0,967	31	0,446

En la tabla 9 determinan que nivel de significancia bilateral es 0,179 y 0.446 mucho menor que el valor  $p < 0,05$ , permitiendo rechazar hipótesis nula y aceptar hipótesis alterna; lo que permite mostrar la existencia y relación de variables clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Cutervo, y que es directa y alta (0,952 y 0,967); validando que la data utilizada tiene una distribución no normal, datos estadísticos fueron tipo paramétrico y respecto al enfoque de tipo correlacional de acuerdo con el coeficiente del Rho de Spearman.

Se señala que debido a que la muestra es de 31 datos, la prueba de normalidad establecida es Shapiro-wilk, ya que esta es usada para muestras menores a 50 datos; si la muestra hubiera sido superior a 50 se empleaba la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba de normalidad se emplea para



conocer si los datos de tus variables tienen un comportamiento y con ello establecer la estadística paramétrica o no paramétrica a emplear, por ello, considerando que la Sig. Obtenida es de 0.179 y 0.446 siendo estos valores mayores a 0.05, se considera que los datos tienen un comportamiento normal, en tal sentido, se hace uso de la estadística paramétrica, siendo la correlación la Pearson la prueba que permitirá contrastar la hipótesis de estudio.

## V. DISCUSIÓN

En esta tesis de investigación se planteó determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo; efectuando las tareas necesarias e así mismo ejecutando instrumentos para lograr resultados; por lo que se comparan resultados con los antecedentes y realizando un aporte con el sustento teórico respectivo.

Conforme al objetivo específico, Identificar el nivel del clima organizacional del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo, se tiene que los resultados logrados en la Tabla 1 determina los resultados que demuestran que la percepción existente en los trabajadores administrativos de la entidad es que existe un clima organizacional regular y no adecuado; dichos datos se comparan con lo señalado por Brito-Carrillo, et al (2020) en su obra "*Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio*" realizó un estudio para determinar la relación entre sus variables liderazgo, toma de decisiones, motivación y control; encuestó muestras de 63 administrativos y 15 operativos; concluyó que hay una relación entre el impacto que ejerce el clima organizacional sobre el desempeño de los colaboradores; la investigación de Brito-Carrillo y otros generaron aporte al desarrollo de las dimensiones en la encuesta sobre la variable desempeño laboral; asimismo guarda una concordancia con lo que resultó interesante, y necesario, sobre la dimensiones del clima organizacional según la autora Mescua (2018) citando a Baguera (2011) determinó que serían cuatro: (i) motivación que cumple un rol vital dentro de cada entidad, debido que influenciará en el accionar de cada uno, por tal razón su relevancia que se hallen los favoritismos en relación a los postulados de motivación; (ii) reconocimiento del trabajo pues incentiva a todo colaborador buscar el reconocimiento por la laboral que realiza, y no sea siempre compensando de forma monetaria, es fundamental y muestra que el colaborador pueda cumplir las tareas con más ganas y motivado, al ser reconocido y recompensado el colaborador se tenga mayor confianza y se sentirá seguro a sus labores cotidianas, con un salario acorde al mercado y que justique su desempeño en

la organización, también que se integre al equipo de trabajo y se le brinden las mismas facilidades y oportunidades que sus demás compañeros de labores; (iii) delegación del trabajo, debido a que la organización en lo viable debe frecuentar de instituir responsabilidad, que acceda al colaborador superar retos y esté en la facultad de operar su trabajo por él mismo, esto es fundamental para alcanzar los objetivos. Por ello es necesario la efectividad de delegación de funciones dentro de la organización, por lo tanto, a un colaborador se le debe dar la confianza para que pueda tener una buena toma de decisiones y ser parte importante de la institución y (iv) la comunicación, es primordial dentro de las instituciones, ya que el intercambio claro de ideas fomenta a los grupos de trabajo en las organizaciones se encuentren coordinados y las operaciones de trabajo pueden seguir un curso fluido, además que fomenta la confianza y el buen trato de compañeros de trabajo.

Haciendo una evaluación concienzudo de los resultados, teorías y trabajos previos en la tesis de investigación referida al primer objetivo específico de identificar el nivel de clima organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de Cutervo, y en la que a través del instrumento utilizado los trabajadores al determinar un irregular nivel de clima organizacional como lo determinan Pariona, et al (2021) lo cual permitió una retroacción sobre el comportamiento de una entidad, facilitando la incorporación de cambios conducentes a la mejora estructural de la entidad, inclinado hacia su potenciación productiva; por tal motivo, el saber cómo es la influencia del clima laboral en la performance individual y organizacional, optimizó la consecución de los logros institucionales.

Teniendo al siguiente objetivo específico, identificar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo, se logró los siguientes resultados determinados en la Tabla 2 por la cual los encuestados se determina que el personal ha determinado que existe una irregularidad y bajo nivel del desempeño laboral en una municipalidad distrital de Cutervo; logrando que éstos resultado se comparen con lo que señaló Fadhlurrahman (2021) en su investigación *He Influence Of Quality Of Work*

*Life And Organizational Climate On Job Performance Through Job Satisfaction In PT. Titian Energi Indonesia* y en la que examinó la influencia de la calidad de vida laboral y clima organizacional hacia el desempeño laboral a través de la satisfacción laboral; encuestó 108 empleados; concluyó que existe influencia insignificante de la calidad de vida laboral hacia el desempeño laboral y la calidad de vida laboral tiene un efecto positivo e influencia significativa en la satisfacción laboral y aportó en la investigación en los efectos de la variable desempeño laboral; lo que guarda coherencia con lo que determina López (2020) nos indicó que los indicadores de medición del desempeño laboral es una evolución diaria, así como en las organizaciones motivadas por la trayectoria laboral en el ámbito de la “Evaluación de Desempeño Laboral en las organizaciones”, y es un elemento sustancial para el perfeccionamiento del talento organizacional en una organización mencionado por Álvarez (2018).

Según el entendimiento y un concienzudo análisis de los resultados, teorías y trabajos previos en la tesis de investigación del segundo objetivo específico, evaluar el desempeño laboral en trabajadores administrativos y que en el cuestionario aplicado a los colaboradores determinan que hubo un bajo grado de desempeño laboral en una municipalidad distrital de Cutervo y que los indicadores de medición del desempeño laboral es una evolución diaria, así como en las organizaciones motivadas por la trayectoria laboral en el ámbito de la “Evaluación de Desempeño Laboral en las organizaciones”, y es un punto importante para el desarrollo del talento organizacional en una municipalidad distrital de Cutervo, asimismo, las particularidades del desempeño laboral son los conocimientos y habilidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo; entre éstas tenemos a: (i) Adaptabilidad; (ii) Iniciativa; (iii) Conocimientos; (iv) Trabajo en equipo; (v) Estándares de trabajo; (vi) Desarrollo de talentos y (vii) Potencia el diseño del trabajo.

Concerniente al objetivo específico, establecer la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral del personal

administrativo de una municipalidad distrital de Cutervo, se logró los resultados señalados en las Tablas 3, 4, 5, 6 y 7 y en la que ha demostrado existencia correlacional entre clima organizacional y dimensiones que han formado parte del desempeño laboral, delimitados de la siguiente manera: habilidades y conocimiento (0,452), trabajo en equipo (0,380), responsabilidad (0,446), eficiencia laboral (0,307) y orientación a resultados (0,386), confirmando la existencia de relación significativa en el nivel 0,05. Logrando como resultado que en una municipalidad distrital de Cutervo existe una relación entre dimensiones de desempeño laboral y clima organizacional con un nivel directo y alto al contar con una sigma inferior a 0.050; comparando los resultados con Los factores que influyeron en el Desempeño Laboral indica el autor Fadhlurrahman (2021) citando a Simanjuntak (2005), mencionando que existieron tres elementos que influyeron en el desempeño laboral y que son (i) Individual: Individuo aquí significa que la capacidad o habilidades para hacer el trabajo. Las competencias de las personas pueden verse influenciadas por varios factores que se dividen en 2 grupos diferentes, habilidades y destrezas, también la motivación y la ética laboral; (ii) Apoyos de la organización: Para completar el trabajo, un empleado necesita el apoyo de la organización. Los apoyos de la organización pueden ser en forma de organización, proporcionando instalaciones e infraestructura, un ambiente de trabajo cómodo y condiciones de trabajo. Una organización debe brindar claridad a todos sobre los objetivos de la organización que se deben lograr y qué se debe hacer para lograr su objetivo. Todos deben entender claramente acerca de sus posiciones y sus deberes; y (iii) Apoyos de gestión: El desempeño de la empresa y el desempeño de cada persona depende de la capacidad gerencial de la gerencia o liderazgo, ya sea construyendo un sistema de trabajo y relaciones laborales seguras y armónicas, o desarrollando la competencia del trabajador, así como una creciente motivación para que el empleado trabaje de manera óptima; siendo que existe concordancia con lo conceptuado por López (2020), quien menciona las dimensiones del desempeño laboral y que son: (i) Resultados de la tarea individual; (ii) Comportamientos; y; (iii) Características.

Realizando la interpretación y un concienzudo análisis de los resultados, teorías y trabajos previos en la tesis de investigación referida al tercer objetivo específico, determinar la relación entre las dimensiones del desempeño laboral y clima organizacional, siendo que en el instrumento utilizado y que fue aplicado a los trabajadores se llega a determinar que se confirmó la existencia de relación significativa entre la relación habilidades y conocimiento, trabajo en equipo, responsabilidad, eficiencia laboral y orientación a resultados.

En base al objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo; nuestros resultados señalados en la Tabla 8 señalan que se muestra la existencia de relación entre clima organizacional y desempeño laboral, con un valor de relación de 0.435, en donde se validó la existencia de manera significativa de incidencia, al contar con una sigma inferior al 5%, validando la Hipótesis alternativa; es decir, con una adecuada relación habilidades y conocimiento, trabajo en equipo, responsabilidad, eficiencia laboral y orientación a resultados por parte de la municipalidad distrital de Cutervo se tendrá un adecuado clima organizacional y que permitirá redundar en una buena gestión administrativa en la institución; y cuya comparación por lo encontrado en Valderrama (2019) determinó la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral; a través de una muestra universal de 70 trabajadores administrativos; concluyó que existe un clima organizacional colaborativo, con estructura flexible, con motivación a los trabajadores, mucha comunicación, dar oportunidades y facilidades, contar con sistema de control de las tareas, de indicadores y de metas para alcanzar los objetivos en la organización y se diseñe programa de capacitación de forma anual para mejorar el desempeño laboral; asimismo, Gaviria-Rivera y López-Zapata (2019) quienes citaron a Anderson y West (1998) señalaron que el clima organizacional tiene un efecto tangible en la motivación de los empleados. Un buen clima laboral aumenta la moral, la lealtad y la productividad de los empleados. Dada la importancia de un clima organizacional apropiado para el buen desempeño de los empleados,

Anderson y West (1998) citado por Gaviria-Rivera y López-Zapata (2019); diseñaron una escala que medía dicho clima en base a cuatro dimensiones: visión, seguridad participativa, orientación a la tarea y apoyo a la innovación. (i) La dimensión de visión se refiere al nivel de acuerdo y comprensión que tienen los individuos acerca de las metas de la organización. (ii) La seguridad participativa se refleja en la manera en que los integrantes del grupo se sienten aceptados por los demás y están dispuestos a compartir información sobre los problemas del equipo. (iii) La orientación a la tarea se evidencia en las intenciones de los colaboradores de aportar ideas útiles y apoyar las ideas de otros que permitan obtener los mejores resultados posibles. A su vez, (iv) el apoyo a la innovación se alude a la percepción que poseen los trabajadores de la cooperación del equipo en el mejoramiento y ejecución de ideas nuevas.

Cumpliendo la interpretación y una concienzuda evaluación de resultados, postulados y antecedentes en la tesis con respecto al objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, y que los trabajadores determinan a través del cuestionario aplicado que con una adecuada relación de habilidades y conocimiento, trabajo en equipo, responsabilidad, eficiencia laboral y orientación a resultados y que permitirá redundar en una buena gestión administrativa en la institución.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 1) En el primer objetivo específico, el nivel regular ha sido el que predominó con respecto al clima organizacional; dp, por tal motivo queda determinado que la percepción del personal administrativo es que el nivel de clima organizacional es irregular en la municipalidad distrital de Cutervo.
- 2) Para el segundo objetivo específico, se estableció la existencia de un aceptable nivel de desempeño laboral, lo que abarca un manejo estratégico adecuado de las dimensiones de la variable.
- 3) En el tercer objetivo específico, se ha identificado un vínculo directo y significativo entre clima organizacional y las dimensiones que forman parte del desempeño laboral. Así mismo, en el caso de ver mejoras estratégicas en el clima organizacional, el desempeño laboral será ejercida estratégicamente por el personal administrativo.
- 4) Finalmente, se determina que existe la correlacional positiva que existió entre clima organizacional y desempeño laboral, que permite delimitar el clima organizacional que establece validez para las habilidades y conocimiento, trabajo en equipo, responsabilidad, eficiencia laboral y orientación a resultados para que el área administrativa sea eficiente, eficaz y transparente en los servicios que brinda una municipalidad distrital de Cutervo.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1) Al jefe de recursos humanos, llevar a cabo programas que permitan una mejora en relación con las estrategias de clima organizacional, para reponer y perfeccionar las acciones y actividades programadas, diseñando estrategias para fortalecer al personal administrativo; a la vez, permitir la mejor adecuación del factor del personal con respecto a dimensiones del desempeño laboral.
- 2) Al gerente municipal, ejecutar un plan trabajo que monitoree y se supervise las acciones administrativas, y se garantice cumpliendo las habilidades y conocimiento, trabajo en equipo, responsabilidad, eficiencia laboral y orientación a resultados de la municipalidad, así como incentivar el trabajo en equipo que permitan la realización de acciones de buenas prácticas en una municipalidad distrital de Cutervo.
- 3) Al encargado del área administrativa de la entidad distrital, impulsar las estrategias de la organización edil dentro de una norma que permita un buen clima organizacional y potencie las habilidades y conocimiento, trabajo en equipo, responsabilidad, eficiencia laboral y orientación a resultados para que la labor sea más transparente.
- 4) Al titular de la entidad de la municipalidad distrital de Cutervo, fomentar la inversión relacionado al material de investigación de clima organizacional y desempeño laboral y con hincapié en un servicio de calidad y la eficiencia de los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital de Cutervo.

## REFERENCIAS

- Bayona, J.A.; Caballer, A.; Peiró, J.M. The Relationship between Knowledge Characteristics' Fit and Job Satisfaction and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sustainability* 2020, 12, 2336. <https://doi.org/10.3390/su12062336>
- Behar, D. S. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Mejico: Editorial Shalom. Obtenido de <https://es.calameo.com/read/004416166f1d9df980e62>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación - administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3 ed.). (O. F. Palma, Ed.) Bogotá, Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda. Obtenido de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Biblioteca Universidad de Alcalá. (2016). Referencias bibliográficas. Style APA 6th edition. Recuperado de <https://biblioteca.uah.es/>
- Borrego, Á. (2017). La revista científica: un breve recorrido histórico. En E. Abadal (Ed.), *Revistas científicas: situación actual y retos de futuro* (pp. 19-34). Universidad de Barcelona. <http://eprints.rclis.org/32129/>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez. (Febrero de 2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>
- Calizaya, J., & Bellido, R. (22 de Septiembre de 2020). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*, 9(3), 37-55. doi:<https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Cerna, Y. (2020). *Desempeño laboral del servidor público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo*. Chiclayo: Repositorio Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56773>
- Cheng, J., Bai, H., & Hu, C. (2022). The relationship between ethical leadership and employee voice: The roles of error management climate and organizational commitment. *Journal of Management & Organization*, 28(1), 58-76. doi:[10.1017/jmo.2019.49](https://doi.org/10.1017/jmo.2019.49)
- Davidescu, A.A.; Apostu, S.-A.; Paul, A.; Casuneanu, I. Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability* 2020, 12, 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Deng, H., Duan, S.X. and Wibowo, S. (2022), "Digital technology driven knowledge sharing for job performance", *Journal of Knowledge Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637>

- Díaz, C. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la sede central (Chiclayo) del Ministerio Público del distrito fiscal de Lambayeque*. Chiclayo: Repositorio Universidad Privada San Martín (Tesis de Maestría). Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7372>
- Dong, K.; Ali, R.F.; Dominic, P.D.D.; Ali, S.E.A. The Effect of Organizational Information Security Climate on Information Security Policy Compliance: The Mediating Effect of Social Bonding towards Healthcare Nurses. *Sustainability* 2021, 13, 2800. <https://doi.org/10.3390/su13052800>
- Fadhlurrahman, M. (2021). *He Influence Of Quality Of Work Life And Organizational Climate On Job Performance Through Job Satisfaction In PT. Titian Energi Indonesia*. Yogyakarta: Department of Management. Obtenido de <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/31525>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de <http://repositorio.continental.edu.pe/>
- Gaviria-Rivera, J., & López-Zapata, E. (2019). Transformational Leadership, Organizational Climate and Job Satisfaction in Work Teams. *European Research Studies Journal*, XXII(Issue 3), 68-82. Obtenido de <https://www.ersj.eu/journal/1457#:~:text=Findings%3A%20The%20results%20showed%20that,constructs%20positively%20influence%20teamwork%20performance.>

- Hernández, A., & Alarcón, M. (12 de Enero de 2022). Modelo de gestión del clima organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral. *Enlace Universitario*, 21(1), 26-39. doi:<https://doi.org/10.33789/enlace.21.1.106>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). (S. D. INTERAMERICANA EDITORES, Ed.) Delegación Álvaro Obregón, Distrito Federal, México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- KAWIANA, I. G. P., DEWI, L. K. C., HARTATI, P. S., SETINI, M., & ASIH, D. (2021). Effects of Leadership and Psychological Climate on Organizational Commitment in the Digitization Era. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1051–1062. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.1051>
- Lafuente, C., & Marín , A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(64), 5-18. <https://doi.org/10.21158/01208160.n64.2008.450>
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). *Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement*. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- López, P. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020*. Chiclayo: Repositorio Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52732>

- Manzoor, F.; Wei, L.; Nurunnabi, M.; Subhan, Q.A.; Shah, S.I.A.; Fallatah, S. The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability* 2019, 11, 436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Mescua, N. (2018). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Oficina De Asuntos Académicos De La Universidad Nacional De San Martín, Año 2017*. UCV, Escuela de Posgrado. Tarapoto: Escuela de Posgrado UCV. Recuperado el 14 de Abril de 2022, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31615>
- Moslehpour, M.; Altantsetseg, P.; Mou, W.; Wong, W.-K. Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees. *Sustainability* 2019, 11, 125. <https://doi.org/10.3390/su11010125>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Panorama Laboral 2020*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1636523/ANEXO%20%20-%20PANORAMA%20LABORAL%202020.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), O., & Comisión Económica para América Latina y el Caribe, D. (31 de Mayo de 2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago: LC/TS.2019/31. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf)
- Ortíz, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la*

*Universidad Nacional de Loja*. Universidad Estatal Península de Santa Elena , Instituto de Posgrado. Loja: Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado el 22 de abril de 2022, de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6746>

Pariona, R., Rivero, Z., González, R., & Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. (U. d. Zulia, Ed.) *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-314. Recuperado el 28 de abril de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223020>

Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>

Piotr Zientara & Anna Zamojska (2018) Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry, *Journal of Sustainable Tourism*, 26:7, 1142-1159, DOI: 10.1080/09669582.2016.1206554

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE. SISTEMA DE BIBLIOTECAS. 1987, dic. Guía para la redacción de citas bibliográficas; primera parte. Santiago. <http://www.sibuc.puc.cl/sibuc/texto/citas.htm>

Ramos-Villagrasa, Pedro J.; Barrada, Juan R.; Fernández-del-Río, Elena; Koopmans, Linda. *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 35, no. 3, 2019, pp. 195-

205 Colegio Oficial de la Psicología de Madrid DOI:  
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Rodríguez, W. (2011). *GUÍA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA* (1 ed.). Lima: Fondo Editorial UCH. Obtenido de [http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/23/rodriguez\\_arainaga\\_walabonso\\_guia%20\\_investigacion\\_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20_investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Romero, R. (2019). *Relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020*. Chiclayo: Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. <https://hdl.ha>

Ruiz-de-Luzuriaga-Peña, M. (2014). Recomendaciones sobre estilos de cita y referencia en el ámbito de las ciencias jurídicas. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25623.27045>

Sánchez, C. Guía normas APA 7a edición. <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>  
[hdl.handle.net/20.500.12893/8915](https://hdl.handle.net/20.500.12893/8915)

Santisteban, L. (2020). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo*. Chiclayo: Repositorio Universidad César Vallejo (Tesis de Maestría). Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49030>

Sapkota, B., Devkota, N., Paudel, U., & Parajuli, S. (2020). Impact of Organizational Climate on Job Performance in Nepalese Supermarket: Evidence from



Bhatbhateni Supermarket. *The Journal of Economic Concerns*, 11(1), 55-66.

Obtenido de <http://necs.org.np/wp-content/uploads/2021/04/5.pdf>

Serpa, A. (2019). *DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE JUAN GALINDO SLU SUCURSAL DEL PERÚ DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2017*. Huacho: Repositorio UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN (Tesis de Maestría).

Shahnavazi, A., Fadaei, M., Shahnavazi, H., & Bouraghi, H. (2021). The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. *J Clin Res Paramed Sci.*, 10(2), 1-7. doi:10.5812/jcrps.108532

Schlaegel, C., Engle, R. L., & Lang, G. (2022). The unique and common effects of emotional intelligence dimensions on job satisfaction and facets of job performance: an exploratory study in three countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1562-1605.

Stelter, A., Schaefer, C., Lemmer, K., & Niehaves, B. (2022). Municipal Digital Transformation in the Fast Lane? Changes in German Municipalities due to Covid-19. *AIS Electronic Library (AISeL)*(2), 1-16. Obtenido de [https://aisel.aisnet.org/wi2022/e\\_government/e\\_government/2](https://aisel.aisnet.org/wi2022/e_government/e_government/2)

Tan Vo-Thanh, Thinh-Van Vu, Nguyen Phong Nguyen, Duy Van Nguyen, Mustafeed Zaman & Hsinkuang Chi (2021) *How does hotel employees' satisfaction with the organization's COVID-19 responses affect job insecurity and job performance?*, *Journal of Sustainable Tourism*, 29:6, 907-925, DOI: 10.1080/09669582.2020.1850750

Torres, S., González, A. y Vavilova, I. (2015). La cita y referencia bibliográfica: Guía basada en las normas APA. Biblioteca Central UCES. <https://www.revistaespacios.com/citasapa.pdf>

UNIVERSIDAD DE LIMA, BIBLIOTECA. CITAS Y REFERENCIAS. 2014. [www.ulima.edu.pe/sites/default/files/news/file/citas\\_referencias\\_apa.pdf](http://www.ulima.edu.pe/sites/default/files/news/file/citas_referencias_apa.pdf)

Universidad Nacional de Educación a Distancia, Biblioteca. (2013). Cómo citar legislación y jurisprudencia [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=B4H9FIA1ITw>

Valderrama , G. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sanagorán – 2017*. Universidad Nacional de Trujillo, Postgrado. Sanagorán: Escuela de Postgrado. Recuperado el 29 de abril de 2022, de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14128>

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales* (3 ed.). Lima, Lima, Perú: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Universidad San Martín de Porres. Obtenido de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Vera, C. L. S.A. *Normas para la redacción de referencias bibliográficas* UACH. Sistema bibliotecario, Universidad Austral de Chile. Obtenido de

[http://www.biblioteca.uach.cl/meson\\_ayuda/manuales/normas\\_redaccion\\_referencias\\_bibliograficas\\_uach.pdf](http://www.biblioteca.uach.cl/meson_ayuda/manuales/normas_redaccion_referencias_bibliograficas_uach.pdf)

Vermeulen, M., Kreijns, K., & Evers, A. T. (2022). Transformational leadership, leader–member exchange and school learning climate: Impact on teachers' innovative behaviour in the Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(3), 491–510. <https://doi.org/10.1177/1741143220932582>

Wihler, A., Blickle, G., Ewen, C., Genau, H., Fritze, S., Völkl, L., & Mützel, M. (2022). An integrative approach to more nuanced estimates of personality-job-performance relations. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12391>

Wu, G.; Hu, Z.; Zheng, J. Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2019, 16, 2394. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>

Ziqing Xu, Huilin Wang, Sid Suntrayuth, "Organizational Climate, Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation", *Discrete Dynamics in Nature and Society*, vol. 2022, Article ID 9067136, 10 pages, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/9067136>

**ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Tabla. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	VARIABLES	POBLACION Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b></p> <p>¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad distrital de Cutervo?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b></p> <p>Determinar la posibilidad de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Cutervo.</p>	<p>H1: Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Cutervo.</p> <p>H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Cutervo</p>	<p><b>V.1:</b></p> <p><b>Clima Organizacional</b></p>	<p><b>Unidad de Análisis</b></p> <p>47 trabajadores administrativos de una municipalidad distrital de Cutervo</p> <p><b>Población</b></p> <p>Estará conformada por 47 trabajadores administrativos de una municipalidad distrital de Cutervo</p>	<p><b>Enfoque de investigación:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental.</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>"Cuestionario para analizar el clima organizacional"</p> <p>"Cuestionario para evaluar el desempeño laboral"</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b></p> <p>Después de consolidar datos, se exportarán al programa Microsoft Excel para ordenarlos y jerarquizarlos. Posteriormente pasarlos a SPSS v.26, para obtener gráficos estadísticos y respuestas en base a tablas</p>
	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>(a) Identificar el nivel del clima organizacional del personal administrativo de una municipalidad distrital de Cutervo.</p> <p>(b) Identificar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Cutervo.</p> <p>(c) Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Cutervo.</p>		<p><b>V.2:</b></p> <p><b>Desempeño Laboral</b></p>	<p><b>Muestra</b></p> <p>Se asumió el total de la población, pero sin considerar a aquellos con los criterios de exclusión.</p>		

## Anexo 02. Operacionalización de variables

**Tabla. Operacionalización de Variables**

Fuente: Elaboración propia.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1: Clima Organizacional	El clima organizacional se basa en los sentimientos y percepciones de sus empleados sobre las prácticas, los procedimientos y los sistemas de recompensa de la organización, definido por Sapkota, et al (2020).	Es la aplicación del cuestionario que desarrollaremos a los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital de Cutervo, para que evalúen basados en su percepción, acerca del clima organizacional.	MOTIVACIÓN	Flexibilidad horaria	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.
				Delegación de tareas	
				Necesidad de seguridad	
			RECONOCIMIENTO DE TRABAJO	Remuneración acorde	
				Reconocimiento	
				Trato de equidad	
				Igualdad en responsabilidades	
			DELEGACIÓN DE TRABAJO	Responsabilidad	
				Capacidad	
				Delegación de funciones	
			COMUNICACIÓN	Toma de decisiones	
				Intercambio de opiniones	
				Buenas relaciones humanas	
Actividades eficientes					
V.2: Desempeño Laboral	El desempeño laboral es uno de los factores importantes en una organización; es decir, cuanto mayor sea el desempeño laboral, mayor será el desempeño	Se desarrollará aplicando un cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital de Cutervo, para que	HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	Comunicación corporativa	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre,
				Capacitación	
				Cumplimiento de metas	
				Distribución de tiempo	
				Trabajo ordenado	
Trabajo eficaz					
				Relación interpersonal	

	organizacional, señala Fadhlurrahman (2021).	señalen su percepción respecto si una municipalidad distrital de Cutervo cuenta con un adecuado desempeño laboral.	TRABAJO EN EQUIPO	Colaboración	(5) Siempre.
				Apoyo	
				Reconocimiento	
				Iniciativa y resolución de problemas	
			RESPONSABILIDAD	Identificación y compromisos	
				Cumplimiento de tareas	
				Planificación y organización de trabajo	
				Trabajo de acuerdo a normas	
			EFICIENCIA LABORAL	Liderazgo	
				Capacidad de comprensión	
				Responsabilidad	
			ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Colaboración	
				Cumplimiento de objetivos	

## Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Este cuestionario es ANÓNIMO le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación, respecto a la tesis denominada "Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Cutervo".

**Instrucciones:** Responda con sinceridad (X) a la que se ajusta a la verdad, para ello debe tener presente lo siguiente: Le regamos ser muy objetivo en sus respuestas, marque con una x, según los siguientes valores:

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

N°	Dimensión: MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
1	En la institución existe flexibilidad horaria					
2	La delegación de tareas se encuentra implementada en la institución					
3	La institución les otorga seguridad laboral a los trabajadores.					
4	El trabajador se siente motivado laboralmente.					
N°	Dimensión: RECONOCIMIENTO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
5	La institución reconoce el trabajo efectuado.					
6	Los trabajadores tienen una remuneración acorde a sus funciones.					
7	La institución trata con equidad a los trabajadores administrativos.					
8	Exista igualdad en responsabilidades laborales.					
N°	Dimensión: DELEGACIÓN DE TRABAJO	1	2	3	4	5
9	En la institución los trabajadores administrativos tienen delimitada su responsabilidad.					
10	Se toma en cuenta la capacidad del trabajador para designar cargos directivos					
11	Los trabajadores administrativos pueden tomar decisiones en el ejercicio de sus funciones.					
12	¿El trabajador delega trabajo de manera independiente?					
N°	Dimensión: COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
13	Entre funcionarios y trabajadores administrativos de la institución existe el intercambio de opiniones					
14	En la institución existe buenas relaciones humanas					
15	Se programa actividades eficientes en la institución.					
16	Existe una buena comunicación corporativa de la institución.					
17	¿El trabajador comunica las opiniones de manera libre?					
18	¿El trabajador considera que hay buenas relaciones humanas?					
19	El trabajador tiene actividades planificadas por la institución.					
20	El trabajador percibe que hay una buena comunicación con los funcionarios					



## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Este cuestionario es ANÓNIMO le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación, respecto a la tesis denominada "Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sócata".

**Instrucciones:** Responda con sinceridad (X) a la que se ajusta a la verdad, para ello debe tener presente lo siguiente: Le regamos ser muy objetivo en sus respuestas, marque con una x, según los siguientes valores:

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

N°	Dimensión: HABILIDADES Y RECONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
1	El trabajador accede a programas de capacitación.					
2	Los trabajadores administrativos cuentan con cumplimiento de metas					
3	El trabajador percibe que cuenta con una adecuada distribución de tiempo en sus labores administrativas.					
4	El trabajador considera adecuado sus labores en la institución.					
5	Las labores efectuadas por los trabajadores administrativos las perciben como eficaces					
N°	Dimensión: TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
6	Hay buenas relaciones interpersonales en la institución.					
7	Los trabajadores administrativos perciben que hay colaboración en sus actividades, por parte de los funcionarios.					
8	Reciben apoyo los trabajadores administrativos por parte de la institución					
9	La institución emite reconocimiento a los trabajadores administrativos					
10	Se cuenta con iniciativa para resolver los problemas institucionales.					
N°	Dimensión: RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
11	Existe identificación y compromisos laborales por parte de la institución.					
12	Los trabajadores realizan cumplimiento de tareas asignadas					
13	La institución planifica y organiza las labores administrativas.					
14	Se da cumplimiento a normas laborales por parte de la institución					
N°	Dimensión: EFICIENCIA LABORAL	1	2	3	4	5
15	Se cuenta con liderazgo en la institución					
16	La institución permite una capacidad de comprensión a sus trabajadores administrativos.					
17	Se tiene delimitado las responsabilidades laborales					
N°	Dimensión: ORIENTACIÓN A RESULTADOS	1	2	3	4	5
18	Existe cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores administrativos					
19	El trabajador administrativo en el desempeño de sus actividades considera que es valorado					
20	El trabajador administrativo percibe que las actividades tienen metas en base a resultados.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 04. Validez de expertos**

**EXPERTO 1**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA  
Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 02 de agosto de 2022.

Señor (a)

Mg. Salomón Ernesto Chanduví Piña

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública. Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- (d) *Ficha técnica instrumental.*
- (e) *Instrumento de recolección de datos*
- (f) *Matriz de consistencia*
- (g) *Cuadro de operacionalización de variables*
- (h) *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- (i) *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

Atentamente,

Firma \_\_\_\_\_

Br. Geli Fiorella Silva Palomino



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Clima Organizacional y desempeño laboral

2. Autor original:

Br. Geli Fiorella Silva Palomino

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la para que evalúen basados en su percepción, acerca del clima organizacional de los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital de Cutervo.

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a veinte (20) ítems por cada variable, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 3 trabajadores administrativos en una Municipalidad distrital de Cutervo donde se desarrollará la investigación.

### 5. Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo.

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V.1: Clima Organizacional	1. MOTIVACIÓN	1. Flexibilidad horaria	2
		2. Delegación de tareas	1
		3. Necesidad de seguridad	1
	2. RECONOCIMIENTO DE TRABAJO.	4. Remuneración acorde	1
		Reconocimiento	1
		Trato de equidad	1
		Igualdad en responsabilidades	1
	3. DELEGACIÓN DE TRABAJO	9. Responsabilidad	1
		Capacidad	1
		11. Delegación de funciones	1
		12. Toma de decisiones	1
	4. COMUNICACIÓN	13. Intercambio de opiniones	1
		14. Buenas relaciones humanas	2
		15. Actividades eficientes	2
		16. Comunicación corporativa	3



Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V.2: Desempeño Laboral	1. HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	1. Capacitación	1
		2. Cumplimiento de metas	1
		3. Distribución de tiempo	1
		4. Trabajo ordenado	1
		5. Trabajo eficaz	1
	2. TRABAJO EN EQUIPO	6. Relación interpersonal	1
		7. Colaboración	1
		8. Apoyo	1
		9. Reconocimiento	1
		10. Iniciativa y resolución de problemas	1
	3. RESPONSABILIDAD	11. Identificación y compromisos	1
		12. Cumplimiento de tareas	1
		13. Planificación y organización de trabajo	1
		14. Trabajo de acuerdo a normas	1
	4. EFICIENCIA LABORAL	15. Liderazgo	1
		16. Capacidad de comprensión	1
		17. Responsabilidad	1
	5. ORIENTACIÓN A RESULTADOS	18. Colaboración	1
		19. Cumplimiento de objetivos	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor: Geli Fiorella Silva Palomino

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores administrativos de una Municipalidad Distrital de Cutervo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
MOTIVACIÓN	Flexibilidad horaria	En la institución existe flexibilidad horaria					
		El trabajador percibe flexibilidad laboral en la municipalidad distrital en cuanto a tareas presenciales					
	Necesidad de seguridad	La institución les otorga seguridad laboral a los trabajadores					
	Delegación de tareas	La delegación de tareas se encuentra implementada en la institución					
RECONOCIMIENTO DE TRABAJO	Remuneración acorde	Los trabajadores tienen una remuneración acorde a sus funciones					
	Reconocimiento	La institución reconoce el trabajo efectuado					
	Trato de equidad	La institución trata con equidad a los trabajadores administrativos					
	Igualdad en responsabilidades	Exista igualdad en responsabilidades laborales					
DELEGACIÓN DE TRABAJO	Responsabilidad	En la institución los trabajadores administrativos tienen delimitada su responsabilidad					
	Capacidad	Se toma en cuenta la					



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		capacidad del trabajador para designar cargos directivos					
	Delegación de funciones	¿El trabajador delega trabajo de manera independiente?					
	Toma de decisiones	Los trabajadores administrativos pueden tomar decisiones en el ejercicio de sus funciones.					
COMUNICACIÓN	Intercambio de opiniones	Entre funcionarios y trabajadores administrativos de la institución existe el intercambio de opiniones					
	Buenas relaciones humanas	En la institución existe buenas relaciones humanas					
		¿El trabajador considera que hay buenas relaciones humanas?					
	Actividades eficientes	Se programa actividades eficientes en la institución.					
		El trabajador tiene actividades planificadas por la institución.					
	Comunicación corporativa	Existe una buena comunicación corporativa de la institución.					
		¿El trabajador comunica las opiniones de manera libre?					
		El trabajador percibe que hay una buena comunicación con los funcionarios					



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

**Autor: Geli Fiorella Silva Palomino**

**Adaptado por : Geli Fiorella Silva Palomino**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores administrativos en una Municipalidad Distrital de Cutervo.

**MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
<b>HABILIDADES Y CONOCIMIENTO</b>	Capacitación	El trabajador accede a programas de capacitación					
	Cumplimiento de metas	Los trabajadores administrativos cuentan con cumplimiento de metas					
	Distribución de tiempo	El trabajador percibe que cuenta con una adecuada distribución de tiempo en sus labores administrativas.					
	Trabajo ordenado	El trabajador considera adecuado sus labores en la institución					
	Trabajo eficaz	Las labores efectuadas por los trabajadores administrativos las perciben como eficaces					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Relación interpersonal	Hay buenas relaciones interpersonales en la institución.					
	Colaboración	Los trabajadores administrativos perciben que hay colaboración en sus actividades.					





		por parte de los funcionarios.					
	Apoyo	Reciben apoyo los trabajadores administrativos por parte de la institución					
	Reconocimiento	La institución emite reconocimiento a los trabajadores administrativos					
	Iniciativa y resolución de problemas	Se cuenta con iniciativa para resolver los problemas institucionales					
RESPONSABILIDAD	Identificación y compromisos	Existe identificación y compromisos laborales por parte de la institución.					
	Cumplimiento de tareas	Los trabajadores realizan cumplimiento de tareas asignadas					
	Planificación y organización de trabajo	La institución planifica y organiza las labores administrativas					
	Trabajo de acuerdo a normas	Se da cumplimiento a normas laborales por parte de la institución					
EFICIENCIA LABORAL	Liderazgo	Se cuenta con liderazgo en la institución					
	Capacidad de comprensión	La institución permite una capacidad de comprensión a sus trabajadores administrativos.					
	Responsabilidad	Se tiene delimitado las responsabilidades laborales					
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Colaboración	El trabajador administrativo en el desempeño de sus actividades considera que es valorado					
	Cumplimiento de objetivos	Existe cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores administrativos					
		El trabajador administrativo percibe que las actividades tienen metas en base a resultados.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

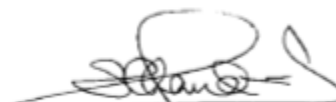
TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	Flexibilidad horaria	En la institución existe flexibilidad horaria	X		X		X		X		
			El trabajador percibe flexibilidad laboral en la municipalidad distrital en cuanto a tareas presenciales	X		X		X		X		
		Necesidad de seguridad	La institución les otorga seguridad laboral a los trabajadores	X		X		X		X		
		Delegación de tareas	La delegación de tareas se encuentra implementada en la institución	X		X		X		X		
	RECONOCIMIENTO DE TRABAJO	Remuneración acorde	Los trabajadores tienen una remuneración acorde a sus funciones	X		X		X		X		
		Reconocimiento	Los trabajadores tienen una remuneración acorde a sus funciones	X		X		X		X		
		Trato de equidad	La institución trata con equidad a los trabajadores administrativos	X		X		X		X		
		Igualdad en responsabilidades	Exista igualdad en responsabilidades laborales	X		X		X		X		
	DELEGACIÓN DE TRABAJO	Responsabilidad	En la institución los trabajadores administrativos tienen delimitada su responsabilidad	X		X		X		X		
		Capacidad	Se toma en cuenta la capacidad del trabajador para designar cargos directivos	X		X		X		X		
		Delegación de funciones	¿El trabajador delega trabajo de manera independiente?	X		X		X		X		
	COMUNICACIÓN	Toma de decisiones	Los trabajadores administrativos pueden tomar decisiones en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		X		
		Intercambio de opiniones	Entre funcionarios y trabajadores administrativos de la institución existe el intercambio de opiniones	X		X		X		X		
			Buenas relaciones humanas	En la institución existe buenas relaciones humanas	X		X		X		X	
				¿El trabajador considera que hay buenas relaciones humanas?	X		X		X		X	

	Actividades eficientes	Se programa actividades eficientes en la institución.	X		X		X		X	
		El trabajador tiene actividades planificadas por la institución.	X		X		X		X	
	Comunicación corporativa	Existe una buena comunicación corporativa de la institución.	X		X		X		X	
		¿El trabajador comunica las opiniones de manera libre?	X		X		X		X	
		El trabajador percibe que hay una buena comunicación con los funcionarios	X		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: Maestro en Gestión Pública Salomón Ernesto Chanduví Piña

Firma del experto



DNI 06435937

:

Código SUNEDU

: 0000205716

EXPERTO EVALUADOR

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	Capacitación	El trabajador accede a programas de capacitación.	X		X		X		X		
		Cumplimiento de metas	Los trabajadores administrativos cuentan con cumplimiento de metas	X		X		X		X		
		Distribución de tiempo	El trabajador percibe que cuenta con una adecuada distribución de tiempo en sus labores administrativas.	X		X		X		X		
		Trabajo ordenado	El trabajador considera adecuado sus labores en la institución.									
		Trabajo eficaz	Las labores efectuadas por los trabajadores administrativos las perciben como eficaces									
	TRABAJO EN EQUIPO	Relación interpersonal	Hay buenas relaciones interpersonales en la institución.	X		X		X		X		
		Colaboración	Los trabajadores administrativos perciben que hay colaboración en sus actividades, por parte de los funcionarios	X		X		X		X		
		Apoyo	Reciben apoyo los trabajadores administrativos por parte de la institución	X		X		X		X		
		Reconocimiento	La institución emite reconocimiento a los trabajadores administrativos	X		X		X		X		
		Iniciativa y resolución de problemas	Se cuenta con iniciativa para resolver los problemas institucionales.									
	RESPONSABILIDAD	Identificación y compromisos	Existe identificación y compromisos laborales por parte de la institución.	X		X		X		X		
Cumplimiento de tareas		Los trabajadores realizan cumplimiento de tareas asignadas	X		X		X		X			

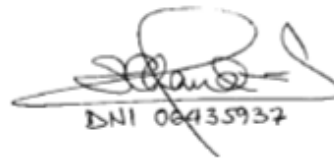


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Planificación y organización de trabajo	La institución planifica y organiza las labores administrativas	X		X		X		X		
		Trabajo de acuerdo a normas	Se da cumplimiento a normas laborales por parte de la institución	X		X		X		X		
EFICIENCIA LABORAL	Liderazgo	Se cuenta con liderazgo en la institución	X		X		X		X			
	Capacidad de comprensión	La institución permite una capacidad de comprensión a sus trabajadores administrativos.	X		X		X		X			
	Responsabilidad	Se tiene delimitado las responsabilidades laborales	X		X		X		X			
ORIENTACIÓN RESULTADOS	Colaboración	El trabajador administrativo en el desempeño de sus actividades considera que es valorado	X		X		X		X			
	Cumplimiento de objetivos	Existe cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores administrativos	X		X		X		X			
		El trabajador administrativo percibe que las actividades tienen metas en base a resultados.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Maestro en Gestión Pública Salomón Ernesto Chanduví Piña

Firma del experto



DNI 06435937

Código SUNEDU : 0000205716

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Clima Organizacional  
Cuestionario sobre Desempeño Laboral

3. TESISTA:

Br. : Geli Fiorella Silva Palomino

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 02 de Agosto de 2022.

 <p>DNI 06435937</p> <hr/> <p>DNI N° 06435937 Código SUNEDU N° 0000205716 EXPERTO</p>	
--	---

## Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHANDUVI PIÑA**  
Nombres **SALOMON ERNESTO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **08436937**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **22/03/21**  
Resolución/Acta **0087-2021-UCV**  
Diploma **062-106676**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 21 de Abril de 2021



CÓDIGO VIRTUAL 0000209716

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Unidad: Servicio de  
Agente administrativo  
Fecha: 21/04/2021 12:32:11-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
EXPERTO 2

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 02 de agosto de 2022.

Señor (a)

Dr. Jhon Wilian Malca Saavedra

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública. Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- (j) *Ficha técnica instrumental.*
- (k) *Instrumento de recolección de datos*
- (l) *Matriz de consistencia*
- (m) *Cuadro de operacionalización de variables*
- (n) *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- (o) *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Firma

---

Br. Geli Fiorella Silva Palomino





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre Clima Organizacional y desempeño laboral

**2. Autor original:**

Br. Geli Fiorella Silva Palomino

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar la para que evalúen basados en su percepción, acerca del clima organizacional de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital de Cutervo.

**4. Estructura y aplicación:**

El presente instrumento está estructurado en base a veinte (20) ítems por cada variable, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 31 trabajadores administrativos de una Municipalidad distrital de Cutervo donde se desarrollará la investigación.



5. Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo.

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V.1: Clima Organizacional	1. MOTIVACIÓN	1. Flexibilidad horaria	2
		2. Delegación de tareas	1
		3. Necesidad de seguridad	1
	2. RECONOCIMIENTO DE TRABAJO.	4. Remuneración acorde	1
		Reconocimiento	1
		Trato de equidad	1
		Igualdad en responsabilidades	1
	3. DELEGACIÓN DE TRABAJO	9. Responsabilidad	1
		Capacidad	1
		11. Delegación de funciones	1
		12. Toma de decisiones	1
	4. COMUNICACIÓN	13. Intercambio de opiniones	1
		14. Buenas relaciones humanas	2
		15. Actividades eficientes	2
		16. Comunicación corporativa	3



Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V.2: Desempeño Laboral	1. HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	1. Capacitación	1
		2. Cumplimiento de metas	1
		3. Distribución de tiempo	1
		4. Trabajo ordenado	1
		5. Trabajo eficaz	1
	2. TRABAJO EN EQUIPO	6. Relación interpersonal	1
		13. Colaboración	1
		14. Apoyo	1
		15. Reconocimiento	1
		16. Iniciativa y resolución de problemas	1
	3. RESPONSABILIDAD	17. Identificación y compromisos	1
		18. Cumplimiento de tareas	1
		13. Planificación y organización de trabajo	1
		14. Trabajo de acuerdo a normas	1
	4. EFICIENCIA LABORAL	15. Liderazgo	1
		16. Capacidad de comprensión	1
		17. Responsabilidad	1
	5. ORIENTACIÓN A RESULTADOS	18. Colaboración	1
		19. Cumplimiento de objetivos	2



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Autor: Geli Fiorella Silva Palomino**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores administrativos en una Municipalidad Distrital de Cutervo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
MOTIVACIÓN	Flexibilidad horaria	En la institución existe flexibilidad horaria					
		El trabajador percibe flexibilidad laboral en la municipalidad distrital en cuanto a tareas presenciales					
	Necesidad de seguridad	La institución les otorga seguridad laboral a los trabajadores					
	Delegación de tareas	La delegación de tareas se encuentra implementada en la institución					
RECONOCIMIENTO DE TRABAJO	Remuneración acorde	Los trabajadores tienen una remuneración acorde a sus funciones					
	Reconocimiento	La institución reconoce el trabajo efectuado					
	Trato de equidad	La institución trata con equidad a los trabajadores administrativos					
	Igualdad en responsabilidades	Exista igualdad en responsabilidades laborales					
DELEGACIÓN DE TRABAJO	Responsabilidad	En la institución los trabajadores administrativos tienen delimitada su responsabilidad					
	Capacidad	Se toma en cuenta la capacidad del trabajador para					

		designar cargos directivos					
	Delegación de funciones	¿El trabajador delega trabajo de manera independiente?					
	Toma de decisiones	Los trabajadores administrativos pueden tomar decisiones en el ejercicio de sus funciones.					
COMUNICACIÓN	Intercambio de opiniones	Entre funcionarios y trabajadores administrativos de la institución existe el intercambio de opiniones					
	Buenas relaciones humanas	En la institución existe buenas relaciones humanas					
		¿El trabajador considera que hay buenas relaciones humanas?					
	Actividades eficientes	Se programa actividades eficientes en la institución.					
		El trabajador tiene actividades planificadas por la institución.					
	Comunicación corporativa	Existe una buena comunicación corporativa de la institución.					
		¿El trabajador comunica las opiniones de manera libre?					
El trabajador percibe que hay una buena comunicación con los funcionarios							



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

**Autor: Geli Fiorella Silva Palomino**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores administrativos en una Municipalidad Distrital de Cutervo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	Capacitación	El trabajador accede a programas de capacitación					
	Cumplimiento de metas	Los trabajadores administrativos cuentan con cumplimiento de metas					
	Distribución de tiempo	El trabajador percibe que cuenta con una adecuada distribución de tiempo en sus labores administrativas.					
	Trabajo ordenado	El trabajador considera adecuado sus labores en la institución					
	Trabajo eficaz	Las labores efectuadas por los trabajadores administrativos las perciben como eficaces					
TRABAJO EN EQUIPO	Relación interpersonal	Hay buenas relaciones interpersonales en la institución.					
	Colaboración	Los trabajadores administrativos perciben que hay colaboración en sus actividades, por parte de los funcionarios.					
	Apoyo	Reciben apoyo los trabajadores					



		administrativos por parte de la institución					
	Reconocimiento	La institución emite reconocimiento a los trabajadores administrativos					
	Iniciativa y resolución de problemas	Se cuenta con iniciativa para resolver los problemas institucionales					
RESPONSABILIDAD	Identificación y compromisos	Existe identificación y compromisos laborales por parte de la institución.					
	Cumplimiento de tareas	Los trabajadores realizan cumplimiento de tareas asignadas					
	Planificación y organización de trabajo	La institución planifica y organiza las labores administrativas					
	Trabajo de acuerdo a normas	Se da cumplimiento a normas laborales por parte de la institución					
EFICIENCIA LABORAL	Liderazgo	Se cuenta con liderazgo en la institución					
	Capacidad de comprensión	La institución permite una capacidad de comprensión a sus trabajadores administrativos.					
	Responsabilidad	Se tiene delimitado las responsabilidades laborales					
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Colaboración	El trabajador administrativo en el desempeño de sus actividades considera que es valorado					
	Cumplimiento de objetivos	Existe cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores administrativos					
		El trabajador administrativo percibe que las actividades tienen metas en base a resultados.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	Flexibilidad horaria	En la institución existe flexibilidad horaria	X		X		X		X				
			El trabajador percibe flexibilidad laboral en la municipalidad distrital en cuanto a tareas presenciales	X		X		X		X				
		Necesidad de seguridad	La institución les otorga seguridad laboral a los trabajadores	X		X		X		X				
	DELEGACIÓN DE TRABAJO	RECONOCIMIENTO DE TRABAJO	Delegación de tareas	La delegación de tareas se encuentra implementada en la institución	X		X		X		X			
				Remuneración acorde	Los trabajadores tienen una remuneración acorde a sus funciones	X		X		X		X		
				Reconocimiento	Los trabajadores tienen una remuneración acorde a sus funciones	X		X		X		X		
		N. DE TRABAJO	RESPONSABILIDAD	Igualdad en responsabilidades	La institución trata con equidad a los trabajadores administrativos	X		X		X		X		
					Exista igualdad en responsabilidades laborales	X		X		X		X		
					En la institución los trabajadores administrativos tienen delimitada su responsabilidad	X		X		X		X		
			TOMA DE DECISIONES	Capacidad	Se toma en cuenta la capacidad del trabajador para designar cargos directivos	X		X		X		X		
					Delegación de funciones	¿El trabajador delega trabajo de manera independiente?	X		X		X		X	
					Toma de decisiones	Los trabajadores administrativos pueden tomar decisiones en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		X	
	COMUNICACIÓN	INTERCAMBIO DE OPINIONES	Buenas relaciones humanas	Entre funcionarios y trabajadores administrativos de la institución existe el intercambio de opiniones	X		X		X		X			
				En la institución existe buenas relaciones humanas	X		X		X		X			
		COMUNICACIÓN CORPORATIVA	Actividades eficientes	¿El trabajador considera que hay buenas relaciones humanas?	X		X		X		X			
				Se programa actividades eficientes en la institución.	X		X		X		X			
			Comunicación corporativa	El trabajador tiene actividades planificadas por la institución.	X		X		X		X			
				Existe una buena comunicación corporativa de la institución.	X		X		X		X			
		¿El trabajador comunica las opiniones de manera libre?	X		X		X		X					



			El trabajador percibe que hay una buena comunicación con los funcionarios	X		x		x		x		
--	--	--	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Grado y Nombre del Experto: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Jhon Wilian Malca Saavedra

Firma del experto :



Código SUNEDU : 0000852062

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

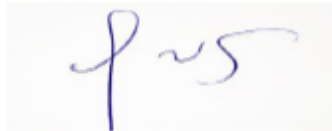
TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	Capacitación	El trabajador accede a programas de capacitación.	X		X		X		X				
		Cumplimiento de metas	Los trabajadores administrativos cuentan con cumplimiento de metas	X		X		X		X				
		Distribución de tiempo	El trabajador percibe que cuenta con una adecuada distribución de tiempo en sus labores administrativas.	X		X		X		X				
		Trabajo ordenado	El trabajador considera adecuado sus labores en la institución.											
		Trabajo eficaz	Las labores efectuadas por los trabajadores administrativos las perciben como eficaces											
	TRABAJO EN EQUIPO	Relación interpersonal	Hay buenas relaciones interpersonales en la institución.	X		X		X		X				
		Colaboración	Los trabajadores administrativos perciben que hay colaboración en sus actividades, por parte de los funcionarios	X		X		X		X				
		Apoyo	Reciben apoyo los trabajadores administrativos por parte de la institución	X		X		X		X				
		Reconocimiento	La institución emite reconocimiento a los trabajadores administrativos	X		X		X		X				
	RESPONSABILIDAD	Iniciativa y resolución de problemas	Se cuenta con iniciativa para resolver los problemas institucionales.											
		Identificación y compromisos	Existe identificación y compromisos laborales por parte de la institución.	X		X		X		X				
		Cumplimiento de tareas	Los trabajadores realizan cumplimiento de tareas asignadas	X		X		X		X				
		Planificación y organización de trabajo	La institución planifica y organiza las labores administrativas	X		X		X		X				
	EFICIENCIA LABORAL	Trabajo de acuerdo a normas	Se da cumplimiento a normas laborales por parte de la institución	X		X		X		X				
		Liderazgo	Se cuenta con liderazgo en la institución	X		X		X		X				
		Capacidad de comprensión	La institución permite una capacidad de comprensión a sus trabajadores administrativos.	X		X		X		X				
	Responsabilidad	Se tiene delimitado las responsabilidades laborales	X		X		X		X					

ORIENTACIÓN RESULTADOS	Colaboración	El trabajador administrativo en el desempeño de sus actividades considera que es valorado	X		X		X		X	
	Cumplimiento de objetivos	Existe cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores administrativos	X		X		X		X	
		El trabajador administrativo percibe que las actividades tienen metas en base a resultados.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Jhon Wilian Malca Saavedra

Firma del experto



:

Código SUNEDU

: 0000852062

EXPERTO EVALUADOR

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

1) TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:  
Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una  
municipalidad distrital de Cutervo

2) NOMBRE DEL INSTRUMENTO:  
Cuestionario sobre Clima Organizacional  
Cuestionario sobre Desempeño Laboral

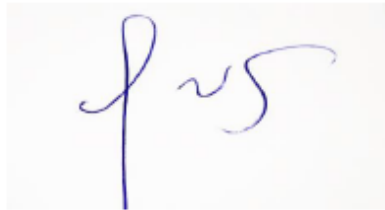

3) TESISISTA:  
Br. : Geli Fiorella Silva Palomino

4) DECISIÓN:  
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a  
validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá  
recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia  
y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ  NO

Chiclayo, 02 de Agosto de 2022.

 <hr/> <p>DNI N° 16788917 Código SUNEDU N° 0000852062 EXPERTO</p>	
---	---

**Constancia SUNEDU del validador**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MALCA SAAVEDRA
Nombre	JHON WELIAN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16788917

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	09/04/18
Resolución/Acta	0093-2018-UCV
Diploma	052-631842
Fecha Matrícula	05/01/2015
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:  
07 de Agosto de 2022



CODIGO VIRTUAL 0008932842

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 07/08/2022 16:22:19 -0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PC/M.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EXPERTO 3

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA  
Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 02 de agosto de 2022.

Señor (a)

Mg. Alexandra de Nazareth Llanos Vásquez

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública. Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

(p) *Ficha técnica instrumental.*

(q) *Instrumento de recolección de datos*

(r) *Matriz de consistencia*

(s) *Cuadro de operacionalización de variables*

(t) *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*

(u) *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Firma \_\_\_\_\_

Br. Geli Fiorella Silva Palomino



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

**2. Autor original:**

Br. Geli Fiorella Silva Palomino

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar la para que evalúen basados en su percepción, acerca del clima organizacional de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital de Cutervo.

**4. Estructura y aplicación:**

El presente instrumento está estructurado en base a veinte (20) ítems por cada variable, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 31 trabajadores administrativos de una Municipalidad distrital de Cutervo donde se desarrollará la investigación.



5. Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: **Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo.**

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V.1: Clima Organizacional	1. MOTIVACIÓN	1. Flexibilidad horaria	2
		2. Delegación de tareas	1
		3. Necesidad de seguridad	1
	2. RECONOCIMIENTO DE TRABAJO.	4. Remuneración acorde	1
		Reconocimiento	1
		Trato de equidad	1
		Igualdad en responsabilidades	1
	3. DELEGACIÓN DE TRABAJO	9. Responsabilidad	1
		Capacidad	1
		11. Delegación de funciones	1
		12. Toma de decisiones	1
	4. COMUNICACIÓN	13. Intercambio de opiniones	1
		14. Buenas relaciones humanas	2
		15. Actividades eficientes	2
		16. Comunicación corporativa	3





Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V.2: Desempeño Laboral	1. HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	1. Capacitación	1
		2. Cumplimiento de metas	1
		3. Distribución de tiempo	1
		4. Trabajo ordenado	1
		5. Trabajo eficaz	1
	2. TRABAJO EN EQUIPO	6. Relación interpersonal	1
		19. Colaboración	1
		20. Apoyo	1
		21. Reconocimiento	1
		22. Iniciativa y resolución de problemas	1
	3. RESPONSABILIDAD	23. Identificación y compromisos	1
		24. Cumplimiento de tareas	1
		13. Planificación y organización de trabajo	1
		14. Trabajo de acuerdo a normas	1
	4. EFICIENCIA LABORAL	15. Liderazgo	1
		16. Capacidad de comprensión	1
		17. Responsabilidad	1
	5. ORIENTACIÓN A RESULTADOS	18. Colaboración	1
		19. Cumplimiento de objetivos	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor: Geli Fiorella Silva Palomino

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores administrativos en una Municipalidad Distrital de Cutervo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
MOTIVACIÓN	Flexibilidad horaria	En la institución existe flexibilidad horaria					
		El trabajador percibe flexibilidad laboral en la municipalidad distrital en cuanto a tareas presenciales					
	Necesidad de seguridad	La institución les otorga seguridad laboral a los trabajadores					
	Delegación de tareas	La delegación de tareas se encuentra implementada en la institución					
RECONOCIMIENTO DE TRABAJO	Remuneración acorde	Los trabajadores tienen una remuneración acorde a sus funciones					
	Reconocimiento	La institución reconoce el trabajo efectuado					
	Trato de equidad	La institución trata con equidad a los trabajadores administrativos					
	Igualdad en responsabilidades	Exista igualdad en responsabilidades laborales					
DELEGACIÓN DE TRABAJO	Responsabilidad	En la institución los trabajadores administrativos tienen delimitada su responsabilidad					
	Capacidad	Se toma en cuenta la capacidad del trabajador para designar cargos directivos					
	Delegación de funciones	¿El trabajador delega trabajo de					

		manera independiente?					
	Toma de decisiones	Los trabajadores administrativos pueden tomar decisiones en el ejercicio de sus funciones.					
COMUNICACIÓN	Intercambio de opiniones	Entre funcionarios y trabajadores administrativos de la institución existe el intercambio de opiniones					
	Buenas relaciones humanas	En la institución existe buenas relaciones humanas					
		¿El trabajador considera que hay buenas relaciones humanas?					
	Actividades eficientes	Se programa actividades eficientes en la institución.					
		El trabajador tiene actividades planificadas por la institución.					
	Comunicación corporativa	Existe una buena comunicación corporativa de la institución.					
		¿El trabajador comunica las opiniones de manera libre?					
		El trabajador percibe que hay una buena comunicación con los funcionarios					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Geli Fiorella Silva Palomino

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores administrativos en una Municipalidad Distrital de Cutervo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	Capacitación	El trabajador accede a programas de capacitación					
	Cumplimiento de metas	Los trabajadores administrativos cuentan con cumplimiento de metas					
	Distribución de tiempo	El trabajador percibe que cuenta con una adecuada distribución de tiempo en sus labores administrativas.					
	Trabajo ordenado	El trabajador considera adecuado sus labores en la institución					
	Trabajo eficaz	Las labores efectuadas por los trabajadores administrativos las perciben como eficaces					
TRABAJO EN EQUIPO	Relación interpersonal	Hay buenas relaciones interpersonales en la institución.					
	Colaboración	Los trabajadores administrativos perciben que hay colaboración en sus actividades, por parte de los funcionarios.					
	Apoyo	Reciben apoyo los trabajadores					



		administrativos por parte de la institución					
	Reconocimiento	La institución emite reconocimiento a los trabajadores administrativos					
	Iniciativa y resolución de problemas	Se cuenta con iniciativa para resolver los problemas institucionales					
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Identificación y compromisos	Existe identificación y compromisos laborales por parte de la institución.					
	Cumplimiento de tareas	Los trabajadores realizan cumplimiento de tareas asignadas					
	Planificación y organización de trabajo	La institución planifica y organiza las labores administrativas					
	Trabajo de acuerdo a normas	Se da cumplimiento a normas laborales por parte de la institución					
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>	Liderazgo	Se cuenta con liderazgo en la institución					
	Capacidad de comprensión	La institución permite una capacidad de comprensión a sus trabajadores administrativos.					
	Responsabilidad	Se tiene delimitado las responsabilidades laborales					
<b>ORIENTACIÓN A RESULTADOS</b>	Colaboración	El trabajador administrativo en el desempeño de sus actividades considera que es valorado					
	Cumplimiento de objetivos	Existe cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores administrativos					
		El trabajador administrativo percibe que las actividades tienen metas en base a resultados.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM5	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	Flexibilidad horaria	En la institución existe flexibilidad horaria	X		X		X		X		
			El trabajador percibe flexibilidad laboral en la municipalidad distrital en cuanto a tareas presenciales	X		X		X		X		
		Necesidad de seguridad	La institución les otorga seguridad laboral a los trabajadores	X		X		X		X		
		Delegación de tareas	La delegación de tareas se encuentra implementada en la institución	X		X		X		X		
	RECONOCIMIENTO DE TRABAJO	Remuneración acorde	Los trabajadores tienen una remuneración acorde a sus funciones	X		X		X		X		
		Reconocimiento	Los trabajadores tienen una remuneración acorde a sus funciones	X		X		X		X		
		Trato de equidad	La institución trata con equidad a los trabajadores administrativos	X		X		X		X		
		Igualdad en responsabilidades	Exista igualdad en responsabilidades laborales	X		X		X		X		
	DELEGACIÓN DE TRABAJO	Responsabilidad	En la institución los trabajadores administrativos tienen delimitada su responsabilidad	X		X		X		X		
		Capacidad	Se toma en cuenta la capacidad del trabajador para designar cargos directivos	X		X		X		X		
		Delegación de funciones	¿El trabajador delega trabajo de manera independiente?	X		X		X		X		
		Toma de decisiones	Los trabajadores administrativos pueden tomar decisiones en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		X		
	COMUNICACIÓN	Intercambio de opiniones	Entre funcionarios y trabajadores administrativos de la institución existe el intercambio de opiniones	X		X		X		X		
		Buenas relaciones humanas	En la institución existe buenas relaciones humanas	X		X		X		X		
			¿El trabajador considera que hay buenas relaciones humanas?	X		X		X		X		
		Actividades eficientes	Se programa actividades eficientes en la institución.	X		X		X		X		
El trabajador tiene actividades planificadas por la institución.			X		X		X		X			
Comunicación corporativa		Existe una buena comunicación corporativa de la institución.	X		X		X		X			
	¿El trabajador comunica las opiniones de manera libre?	X		X		X		X				

		El trabajador percibe que hay una buena comunicación con los funcionarios	X		x		x		x	
--	--	---	---	--	---	--	---	--	---	--

*Grado y Nombre del Experto: Maestra en Gestión Pública Alexandra de Nazareth Llanos Vásquez*

Firma del experto



DAI: 47080506.

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	Capacitación	El trabajador accede a programas de capacitación.	X		X		X		X		
		Cumplimiento de metas	Los trabajadores administrativos cuentan con cumplimiento de metas	X		X		X		X		
		Distribución de tiempo	El trabajador percibe que cuenta con una adecuada distribución de tiempo en sus labores administrativas.	X		X		X		X		
		Trabajo ordenado	El trabajador considera adecuado sus labores en la institución.									
		Trabajo eficaz	Las labores efectuadas por los trabajadores administrativos las perciben como eficaces									
	TRABAJO EN EQUIPO	Relación interpersonal	Hay buenas relaciones interpersonales en la institución.	X		X		X		X		
		Colaboración	Los trabajadores administrativos perciben que hay colaboración en sus actividades, por parte de los funcionarios	X		X		X		X		
		Apoyo	Reciben apoyo los trabajadores administrativos por parte de la institución	X		X		X		X		
		Reconocimiento	La institución emite reconocimiento a los trabajadores administrativos	X		X		X		X		
	RESPONSABILIDAD	Iniciativa y resolución de problemas	Se cuenta con iniciativa para resolver los problemas institucionales.									
		Identificación y compromisos	Existe identificación y compromisos laborales por parte de la institución.	X		X		X		X		
		Cumplimiento de tareas	Los trabajadores realizan cumplimiento de tareas asignadas	X		X		X		X		
		Planificación y organización de trabajo	La institución planifica y organiza las labores administrativas	X		X		X		X		
	EFICIENCIA	Trabajo de acuerdo a normas	Se da cumplimiento a normas laborales por parte de la institución	X		X		X		X		
		Liderazgo	Se cuenta con liderazgo en la institución	X		X		X		X		
		Capacidad de comprensión	La institución permite una capacidad de comprensión a sus trabajadores administrativos.	X		X		X		X		



		Responsabilidad	Se tiene delimitado las responsabilidades laborales	X		X		X		X	
ORIENTACIÓN RESULTADOS	Colaboración	El trabajador administrativo en el desempeño de sus actividades considera que es valorado		X		X		X		X	
	Cumplimiento de objetivos	Existe cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores administrativos		X		X		X		X	
		El trabajador administrativo percibe que las actividades tienen metas en base a resultados.		X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Maestro en Gestión Pública Alexandra de Nazareth Llanos Vásquez

Firma del experto



DNI: 47080506.

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Clima Organizacional  
Cuestionario sobre Desempeño Laboral

3. TESISISTA:

Br. : Geli Fiorella Silva Palomino

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 02 de Agosto de 2022.

 DNI: 47080506. <hr/> DNI N° 47080506 EXPERTO	
---	---

## Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LLANOS VASQUEZ**  
Nombres **ALEXANDRA DE NAZARETH**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **47980506**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **10/11/21**  
Resolución/Acta **0684-2021-UJV**  
Diploma **052-134597**  
Fecha Matrícula **06/04/2020**  
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:  
09 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000005011

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Idéntico: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 08/08/2022 13:07:11:0000

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## ANEXO 5 ALFA DE CRONBACH

*Alfa de Cronbach de las variables clima organizacional y desempeño laboral*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
-----------	------------------	----------------

\*Alpha cronbach.geli.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Enla instituci...	Númérico	12	0	En la instituci...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Ladelegació...	Númérico	12	0	La delegación d...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Lainstitució...	Númérico	12	0	La institución le...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Eltrabajador...	Númérico	12	0	El trabajador pe...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Lainstitució...	Númérico	12	0	La institución r...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Lostrabajad...	Númérico	12	0	Los trabajadores...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Lainstitució...	Númérico	12	0	La institución tr...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Existaiguald...	Númérico	12	0	Exista igualdad...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Enla instituci...	Númérico	12	0	En la instituci...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Setomaenc...	Númérico	12	0	Se toma en cu...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Lostrabajad...	Númérico	12	0	Los trabajadores...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Eltrabajador...	Númérico	12	0	El trabajador de...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Entrefuncio...	Númérico	12	0	Entre funcionari...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Enla instituci...	Númérico	12	0	En la instituci...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Se programa...	Númérico	12	0	Se programa s...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Existeunab...	Númérico	12	0	Existe una bue...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Eltrabajador...	Númérico	12	0	El trabajador co...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Eltrabajador...	Númérico	12	0	El trabajador co...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Eltrabajador...	Númérico	12	0	El trabajador tie...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Eltrabajador...	Númérico	12	0	El trabajador pe...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Eltrabajador...	Númérico	12	0	El trabajador oc...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Lostrabajad...	Númérico	12	0	Los trabajadores...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Eltrabajador...	Númérico	12	0	El trabajador pe...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Eltrabajador...	Númérico	12	0	El trabajador co...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada

Clima organizacional	0,953	20
Desempeño laboral	0,966	20

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	20

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	20

\*Alpha\_cronbach\_geli.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 39 de 39 variables

	En la institución existe flexibilidad horaria	La delegación de tareas se encuentra implementada en la institución	La institución ofrece seguridad laboral a los trabajadores	El trabajador percibe flexibilidad laboral en la municipalidad	La institución reconoce el trabajo efectuado	Los trabajadores tienen una remuneración acorde a sus funciones administrativas	La institución trata con equidad a los trabajadores administrativos	Existe igualdad en las responsabilidades laborales	En la institución los trabajadores administrativos tienen el mismo nivel de compromiso	Se toma en cuenta la capacidad del trabajador para designar a otros	Los trabajadores administrativos participan en la toma de decisiones
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5
6	5	3	5	5	4	5	5	4	1	4	4
7	4	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2
8	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
10	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
11	4	4	2	3	3	3	2	3	3	1	1
12	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
13	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	1
14	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2
15	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1