



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad
Distrital de Jangas, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Fernández Rosas, Mónica Melisa ([ORCID: 0000-0003-2217-299X](https://orcid.org/0000-0003-2217-299X))

Mejía Inocente, Erika Micaela ([ORCID: 0000-0002-5549-0196](https://orcid.org/0000-0002-5549-0196))

ASESOR:

Mtro. Cruz Tarrillo, José Joel ([ORCID: 0000-0002-6372-5055](https://orcid.org/0000-0002-6372-5055))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ–PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros queridos padres, quienes nos han guiado en cada paso que dábamos hacia el éxito profesional y personal.

Mónica y Erika.

Agradecimiento

A Dios, a mis padres, a los docentes quienes han guiado en mi formación profesional y lograr alcanzar mis metas.

Mónica Fernández.

A Dios, a mi adorada familia por su soporte en todo momento en los que creía no poder conseguir mis objetivos.

Erika Mejía.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	1
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO:.....	4
III.- METODOLOGÍA:.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación:.....	15
3.2 Operacionalización de variables:	16
3.3 Población, muestra y muestreo:	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	18
3.5 Procedimiento:.....	20
3.6 Métodos de análisis de datos:	21
3.7 Aspectos éticos:.....	21
IV.- RESULTADOS:	22
V.- DISCUSIÓN:.....	34
VI.- CONCLUSIONES:.....	37
VII.- RECOMENDACIONES:	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1: Estadística descriptiva:.....	22
Tabla 2: Análisis descriptivo de las variables:	23
Tabla 3: Distribución de frecuencias por variable y dimensiones	24
Tabla 4: Frecuencias por variable desempeño laboral.....	24
Tabla 5: frecuencias variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	25
Tabla 6: Prueba de normalidad de datos	25
Tabla 7: Prueba de hipótesis.....	27
Tabla 8: Prueba de muestras dependientes clima organizacional – rendimiento de la tarea.	29
Tabla 9: Prueba de muestras dependientes clima organizacional – comportamientos contraproducentes.....	31
Tabla 10: Prueba de muestras dependientes clima organizacional – rendimiento en el contexto.....	33

Resumen

La investigación llegó a tener como fin establecer la relación del Clima organizacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021. La población estaba constituida por los trabajadores de la referida entidad, dato proporcionado por la oficina correspondiente y que ascendieron a 70 trabajadores, para luego de haber determinado la muestra, la recopilación de la información se realizó por medio de los instrumentos a través de los cuestionarios de las dos variables de estudio. Llegamos a determinar el alfa de Cronbach para el clima organizacional fue $\alpha = 0,976$ y para el desempeño laboral $\alpha = 0,968$ lo que nos permite inferir que los instrumentos cuentan con confiabilidad. Empero, se llegó a establecer que hay relación entre las variables, pues se obtuvo el p-valor = 0.000 y el valor de Rho de Spearman = 0.828, demostrándose la correlación considerable, Asimismo, el clima organizacional alcanza el nivel malo con un 49% y el desempeño laboral alcanzó el grado bajo con un 54%.

Palabras clave: clima, organizacional, desempeño, laboral.

Abstract

The purpose of the research was to establish the relationship between the organizational climate and job performance in the Jangas District Municipality, 2021. The population was made up of the workers of the aforementioned entity, data provided by the corresponding office and amounted to 70 workers, after having determined the sample, the information was collected through the instruments through the questionnaires of the two study variables. We came to determine Cronbach's alpha for the organizational climate was $\alpha = 0.976$ and for work performance $\alpha = 0.968$, which allows us to infer that the instruments have reliability. However, it was established that there is a relationship between the variables, since the p-value = 0.000 and the Spearman Rho value = 0.828 were obtained, demonstrating the considerable correlation, Likewise, the organizational climate reaches the bad level with 49% and job performance reached the low grade with 54%.

Keywords: climate, organizational, performance, labor.

I.- INTRODUCCIÓN

El 15 de marzo del año 2020, el país peruano se vio afectado por la pandemia mundial del COVID – 19, como consecuencia de ello surgieron grandes problemas políticos, sociales y económicos; por lo que muchas empresas del sector público y privados tuvieron que cambiar sus métodos de trabajo generando individualismo en los colaboradores, dejando de lado las labores en equipo y adecuado ambiente de trabajo Córdova y Rossani, (2020).

Durante mucho tiempo las empresas han creído que los colaboradores solo son contratados para realizar sus funciones y que su única recompensa por ello era el salario que recibían, es así que invertir en que institución tenga mejor clima laboral era un gasto innecesario(Dávila et al., 2020) Actualmente, sucede todo lo contrario ya que las organizaciones para ser más competitivas, se enfocan directamente en mejorar estrategias organizacionales para un buen clima organizacional, lo cual permitirá que los colaboradores sean más eficientes y eficaces. Así, las organizaciones realizan constantemente un balance de control de desempeño, para poder motivar al cumplimiento de objetivos de sus colaboradores, tomando decisiones correctivas para un buen clima organizacional (Olivera et al., 2021).

Un correcto clima organizacional genera competitividad en los integrantes de labores de una organización, permitiendo que aquellos colaboradores se comprometan a cumplir sus asignaciones laborales dentro de la institución, en satisfacción al clima laboral. Razones que permiten desarrollar la investigación y se introducen en detalle todas las características que tienen relación al clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores gobierno municipal Distrito de Jangas a fin de generar alternativas mejoradas, lo cual permita fomentar un ambiente agradable, motivador y acogedor, donde los colaboradores tendrán un mayor desempeño laboral (Uría, 2011).

Es por ello que planteamos el problema denominado ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la

Municipalidad Distrital de Jangas, 2021? Y los problemas específicos: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el rendimiento en la tarea de los trabajadores?, ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores? Y ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el rendimiento en el contexto de los trabajadores?

La justificación teórica de la investigación se dirige principalmente a los colaboradores de la Municipalidad, con la finalidad de conocer las opiniones de cada uno de ellos sobre la entidad concurrente al clima organizacional y desempeño laboral. La investigación tiene vital importancia teórica dado permitirá verificar la incidencia de factores de desempeño del personal de la entidad y qué opciones se presentan para elevar el nivel de calidad del trabajo. La justificación práctica de la presente investigación permitirá establecer sistemas que generen mejoras y optimicen el clima organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de Jangas, ya que actualmente se requiere proporcionar un ambiente de trabajo más equilibrado. La justificación social se basa en que tendrá utilidad para futuras investigaciones respecto a lo estudiado en la presente y para cualquier tipo de organización. En la justificación metodológica principalmente fue conocer si el clima organizacional en la referida municipalidad presenta ciertas deficiencias por lo que se tomaran estrategias y técnicas para la investigación pertinente. En la argumentación científica se puede trabajar con facilidad, pues mediante ella puede alcanzarse la relación establecida de las variables, y se puede sacar la conclusión sobre las operaciones y procesos correctos que debemos realizar para lograr los mejores resultados en base al clima organizacional adecuado que genere mejor desempeño.

Se fijó como objetivo general: Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021; y como objetivos específicos: Determinar si el clima organizacional se relaciona con el rendimiento en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021. Analizar si el clima organizacional se relaciona con los

comportamientos contraproducentes de los empleados en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021. Determinar si el clima organizacional se relaciona con el rendimiento en el contexto de los empleados en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.

Llevándonos a plantear la hipótesis general: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021. Y como hipótesis específicas: El clima organizacional se relaciona con el rendimiento en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021. El clima organizacional se relaciona con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021. Y el clima organizacional se relaciona con el rendimiento en el contexto de los empleados en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.

II.- MARCO TEÓRICO:

Ponce y Gómez (2021) en su estudio halló que el clima organizacional cuenta con efecto del 91% en el desempeño laboral en colaboradores de Chonepac. Empleados pertenecientes a esta compañía muestran un correcto desempeño laboral y alta satisfacción, atribuido a la adecuada comunicación, entusiasmo, reconocimiento, satisfacer necesidades, condiciones físicas adecuadas, puntualidad y solución a problemas, demuestra a los indicadores que se medirán anualmente para comprender algunas deficiencias e incorporarlas al plan de mejorar continuamente.

Puitiza et al. (2020) en su investigación realizaron un análisis estadístico mediante Chi-cuadrado y correlación de Pearson, cuyos datos mostraron que el clima organizacional y desempeño laboral son regulares (47% - 72%, de manera respectiva). El primero se relaciona significativamente y moderada intensidad ($p = 0,001$; $r: 0,417$). Sus dimensiones del clima llegan a relacionarse con la cultura organizacional ($p = 0.001$; $r: 0.432$), diseño organizacional ($p = 0.001$; $r: 0.425$). En tanto, el personal no se relaciona con el desempeño en el trabajo.

González y Morales (2020) en su investigación se encontraron que hay relación fuerte y estadísticamente significativa del clima organizacional con el desempeño laboral del recurso humano. Cuanto llegue a progresar el clima organizacional en la entidad, el nivel de rendimiento en los funcionarios será también mejor. ($0,959$; $p\text{-valor} < 0,05$).

Ramos et al. (2019) muestra la repercusión del clima organizacional sobre el desempeño laboral del recurso humano, cuando un funcionario siente un mejor ambiente, su desempeño será mejor, verificado gracias al estudio estadístico de chi cuadrada; por tanto, aceptamos la hipótesis alternativa. Considerando 3 grados de libertad y el error del 5%, luego de hallar chi-cuadrado, alcanzó el valor de distribución mayor que 7.8147. Luego del cálculo de chi-cuadrado, el valor es 12,0960858, siendo el valor mayor que el primero.

Mamani et al. (2020) en su estudio, el resultado alcanzado por Spearman es 0,676, señala la existencia de relación directa y media, y también halló el valor $p = 0,000$ ($p < 0,05$), lo que refiere que es muy significativo. Se puede observar al clima organizacional está relacionado con el desempeño de trabajo del del profesor, cuanto mayor comportamiento organizacional, mayor desempeño laboral, antes bien, al ser menor el segundo también lo será.

Olivera et al. (2021) en su investigación, luego de obtener un valor de $p\text{-value} = 0.000$ (menor que $\alpha = 0.05$ y el impacto significativo del clima organizacional en el desempeño), los datos confirmaron su impacto. El puntaje Wald = 17.358 es superior a 4, resultado que conlleva a aceptar la hipótesis en la investigación.

Barboza (2021) cuyo propósito fue instituir la conexión del clima organizacional y desempeño laboral y medir la correlación. Se usó el coeficiente Rho de Spearman obteniendo el valor = 0.733, indica que halló nivel alto de correlación, se contó al nivel de significancia es $0.01 < 0.05$, lo que confirma la existencia de conexión del clima organizacional con el desempeño laboral.

Canales et al. (2021) en su investigación, luego de obtener $p\text{-value} = 0,000$, encontraron que la conexión entre la variable clima organizacional y desempeño laboral es estadísticamente significativa. Así, el coeficiente Rho de Spearman = 0,807, refleja la relación bilateral fuerte, refiriendo que cuanto mayor es el clima organizacional, mayor es el rendimiento laboral de colaboradores.

Salazar (2021) en su investigación, encontró que el 65% de docentes cree que existe un buen ambiente organizacional, y en cuanto a su desempeño, detectó que el 53% de los docentes mostró un excelente desempeño laboral. La conclusión es que se ha hallado baja conexión positiva entre el desempeño laboral y clima organizacional, porque la correlación fue $R_s = + 0.261$, y $p = 0.312$.

Brito et al. (2020) encontró que el clima organizacional sí afecta el desempeño laboral de colaboradores. El objeto fue establecer cómo las variables seleccionadas afectan el desempeño de los colaboradores. Al principio se seleccionó las principales aportaciones referidas al clima organizacional. Luego

de aplicar el instrumento devino el analizarla determinando la correlación de las variables de investigación.

Arias (2019) en su investigación, se examina que el profesorado por medio de múltiples indicadores, como estímulo, relación e identidad que mostraron clima negativo en la organización, y por lo tanto obtuvieron bajos niveles de desempeño laboral. Esto nos dio el resultado de que si el clima organizacional afecta directamente al desempeño laboral del maestro.

Olivera et al. (2021) en su estudio determina al clima organizacional afectando directamente el desempeño laboral de trabajadores en Cotton Life, luego de alcanzar el puntaje Wald = 17.358, se encuentra en el nivel apropiado de las variables de clima organizacional relacionadas con el desempeño laboral, y el valor $p = 0.000$.

Urbano (2018) en su investigación, encontró que el 54% de los empleados creen al clima organizacional como bueno en términos sensación global del entorno laboral. Las dimensiones percibidas del entorno laboral relacionadas con la infraestructura y la tecnología reflejan que el 8% del entorno es muy propicio. En términos de desempeño laboral, el 38% lo ubicó como excelente. El valor proporcionado por chi-cuadrado es = 88,25 es menor que el valor calculado de 839,44, es decir, rechazamos la hipótesis nula. El clima organizacional pertinente ayuda en la mejora del desempeño laboral de los empleados.

Aguilar (2020) en su investigación demuestra al 13% creen que el clima organizacional afecta el desempeño laboral ($p = 0,031$). Lo referido a la conexión del clima organizacional en sus dimensiones del desempeño: 16%, refieren al clima en ocasiones afecta la eficacia del desempeño laboral, 20% dijeron que la primera afecta a la segunda, en términos de rendimiento, 20% dijo que el clima casi siempre afecta el rendimiento del personal médico.

Cuando hacemos referencia al Clima Organizacional Lewin, Lippitt y White (1939), citado por Bordas, (2016) hallaron que a la conducta de colaboradores en un equipo depende no solo de sus particularidades individuales, sino del

ambiente social en el que se ubica el grupo, ambiente que el individuo percibe y afecta su comportamiento. Tagiuri y Litwin (1968) citado por Uribe, (2015) consideran que es el resultado de una serie de explicaciones realizadas por quienes integran la organización, esto afectará sus conductas y motivaciones. Razón por la cual el clima organizacional resulta ser una particularidad en cierto grado de estabilidad en la calidad ambiental interna de una organización, la que llega a experimentarse. Jaume (2012) refiere que es el indicador básico de la vida útil de una empresa y depende de múltiples cuestiones. Scheneider y Reichers (1983), citado por Uribe (2015) menciona que se refiere a una descripción personal del marco social o de antecedentes de la organización del trabajador. Hellriegel (2009) la define como un conjunto de atributos de percepción de una organización o subsistema que induce a la organización a ser coherente con sus miembros o su entorno. Robbins (1999) es un entorno compuesto por instituciones y fuerzas externas que pueden afectar su desempeño. Dessler (1993) dice que es el conjunto de particularidades permanentes que van a describir una organización, llega a distinguirse de otras y tiene influencia sobre la manera de comportarse de los individuos en la organización. Murphy (1990) manifiesta que es la agrupación de conductas que son de relevancia para los objetivos organizacionales donde se labora. Chiavenato (2017) refiere que el clima en la organización se encuentra íntimamente relacionada a la motivación de los individuos en la organización, cuando ésta última es alta, el clima tenderá a ser elevada, generando relaciones de satisfacción, colaboración e interés entre sus integrantes.

El clima organizacional resulta ser significativo en empresas. Estas entidades indagan su perfeccionamiento continuo del entorno organizacional para aumentar la productividad y comprenderlo mejor, sin descuidar los recursos humanos. El ambiente es un lugar para que una persona realice su trabajo todos los días. El superior ha de trabajar con colaboradores y la conexión entre la entidad es un enlace u obstáculo a fin de lograr un mejor rendimiento. El recurso humano es de mayor importancia en todo tipo de organización, por lo que debe de entenderse

este recurso, pues si te encuentras con alguna situación de desacuerdo, te traerá las siguientes consecuencias: baja productividad, deslealtad, bajo compromiso, indiferencia, etc. (López, 2013).

El ambiente generado entre integrantes de la organización se denomina clima organizacional, el cual permanece íntimamente relacionado al nivel de entusiasmo del personal, basándose en el estado emocional de estos y es producto de su percepción de múltiples puntos de vista. En ella, se ve la comunicación, liderazgo del superior, perspectivas de desarrollarse, reconocimiento o el procedimiento salarial (Chiavenato, 2012). Globalmente, el clima predomina valores, comportamientos y opiniones de sus integrantes. En función a su naturaleza, estos a su vez llegan a transformarse en elementos climáticos y gradualmente configuran la personalidad de la entidad, la que resulta saludable o no (Brunet, 2011). Goncalves (2000) menciona que el clima organizacional dentro de la organización se ve reflejada en su estructura organizacional, dimensión organizacional, métodos de comunicación y estilo de liderazgo. Carranza (2017) es de vital importancia cuando se quiere mejorar el rendimiento a fin de alcanzar resultados óptimos. Chiavenato (2000) manifiesta que es el modo de comportarse del colaborador con el fin de buscar objetivos establecidos, ella es la estrategia individualizada a fin de lograr los objetivos. en tanto Milkopvich y Boudrem (1994) mencionan a una variedad de particularidades individuales como capacidad, habilidad, necesidad y cualidad que interrelacionan con la labor y los cambios generados en la empresa.

La Teoría del clima organización de Likert, Brunet, (2011) hace referencia a 3 clases de variable que determinan particularidades organizacionales: las causales, intermedias y finales. Las primeras tienen independencia, definen el rumbo de una entidad y los resultados que obtiene. Estos no incluyen variables independientes que puedan ser modificadas por responsables de la organización. Las intermedias evidencian la situación interna y salud de una organización como la motivación, actitud, objetivos de desempeño, efectividad en comunicarse y toma de decisiones, etc. Las finales dependen de la influencia combinada de los

dos antes mencionados. Estas manifiestan la consecuencia de lo obtenido por la empresa, como productividad, gastos de la empresa, ganancias y pérdidas. El combinarla e interactuarla genera dos clases principales de clima o sistemas organizacionales, y cada una tiene dos subdivisiones. Ellos van a situarse en un continuo, iniciándose en un sistema altamente autoritario, hallando un clima cerrado, y de otro sistema altamente participativo correspondiente a un clima abierto.

Brunet, (2004) al hacer referencia de dónde proviene el clima organizacional refiere que ha sido introducida por primera vez por Gellerman; pero que se constituye por dos escuelas del pensamiento, pero que no la define de manera clara. Escuela de la Gestalt: una organización que basa en la apreciación, donde se relacionan 2 percepciones importantes de la apreciación individual como a) comprenda el orden en el que existen las cosas en el mundo. b) A través del proceso de integración ideológica, se crea un nuevo orden. De acuerdo a lo referido en esta escuela el individuo entiende al mundo que le rodea en base al juicio de percepción e inferencia, y actúa de acuerdo a la manera en que ve el mundo. La percepción del entorno laboral afecta el comportamiento de los empleados. La escuela funcionalista significa pensar y comportarse de una persona necesita de su entorno, las diferencias particulares juegan papel preponderante al querer adaptarse al medio e introduce el papel de sus diferencias en este instrumento. Por lo tanto, los trabajadores interrelacionan con su entorno y participan en la determinación de su clima.

Estas escuelas tienen un componente común, que se basa en el nivel de estado estacionario (equilibrio) que están tratando de alcanzarlo del mundo que las rodea. Las personas requieren de información de su entorno laboral, que acceda a comprender las conductas que necesita la entidad y lograr el grado aceptable de estabilidad con su entorno. Si un individuo siente antipatía en su entorno organizacional, adoptará comportamientos defensivos y buscará establecer estabilidad con su entorno, porque para sí, el entorno necesita comportamiento defensivo (Brunet, 2004).

Al mencionar a las dimensiones del clima organizacional Brunet (2011) refiere a: la estructura: Percepción de obligaciones, reglas y políticas en la entidad. La responsabilidad individual, sentimiento de autonomía, de tu propio modelo. La remuneración, cuando el trabajo se hace bien, la percepción de equidad salarial. Los peligros y toma de decisiones, opiniones sobre el grado de desafíos y riesgos en el entorno laboral. Apoyo, el sentimiento de apoyo y amistad experimentado por trabajadores en el ámbito laboral. Tolerancia al conflicto, esta hace referencia a la confianza del trabajador en su clima organizacional, o la forma de asimilar antes de asimilar sin arriesgarse a desacuerdos.

La importancia del clima organizacional refiere Brunet, (2004) a escala general, el clima refiere valores, comportamientos e ideologías de sus empleados, que debido a su naturaleza modifican sus componentes climáticos. De esta forma, es importante que los administradores analicen y diagnostiquen la atmósfera de su organización de las siguientes formas: evalúe las causas fundamentales del conflicto, el estrés y la insatisfacción que conducirán al desarrollar actitudes negativas hacia la empresa. Comenzar y mantener la transformación, indicando a sus componentes específicos de la intervención deben ser focalizados. Preste atención al desarrollo organizacional y anticipe posibles problemas.

Es teóricamente análisis de diversos aspectos que afectan o determinan el comportamiento individual bajo la influencia del sistema; resulta importante en el conocimiento sobre la concepción estratégica del plan como elemento diagnóstico, para proponer cambios de acuerdo a los requerimientos reales, prediciendo así el impacto, para que la organización tenga un futuro ideal (Segredo et al, 2012, citado por Ramos et al., (2019). A ello, refiere como dimensiones a: el liderazgo, la motivación, la reciprocidad y la participación.

Cuando hablamos del desempeño laboral, el éxito de organizacional requiere en gran medida del rendimiento y comodidad de empleados. Si se sienten cómodos, el desempeño mejorará y la productividad se incrementará. Con la finalidad de

garantizar un adecuado desempeño laboral, colaboradores han de aclarar sus propios desempeños, procesos a seguir y metas a alcanzar (Robert, 2005).

La motivación de todos en el lugar de trabajo es de suma importancia a fin de lograr los resultados deseados. El desempeño laboral ha de definirse como grado de desempeño conseguido por los colaboradores en alcanzar las finalidades organizacionales en un período determinado. Este desempeño se compone de actividades tangibles, observables y medibles (Araujo & Guerra, 2007). Es la agrupación de particularidades o comportamientos o desempeño de un individuo, equipo u organización de seres vivos, máquina, equipo, producto o sistema para compararlas con metas, especificaciones o expectativas previamente definidas (Chiavenato, 2017).

Los elementos del desempeño laboral refieren Davis y Newstrom, (2003) se consideran las siguientes capacidades: adaptación, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, estándares laborales, desarrollar talentos, potenciar diseños en la labor y maximizar el desempeño.

Al mencionar los factores del desempeño laboral Chiavenato, (2009) refiere que llega a medirse por elementos previamente establecido y valorado, tales como los de actitud: disciplina, cooperativismo, iniciativa, sentido de responsabilidad, seguridad, juicio, desempeño personal, interés, creatividad, capacidad de logro. Y factores operativos: conocer el trabajo, calidad, cantidad, precisión, trabajo en equipo, liderazgo.

Existen varias razones para evaluar el desempeño Chiavenato, (2009) refiere que hay 3 motivos de importancia: Primera: la evaluación genera data para tomar decisiones acerca de ascensos y salarios. Segunda: le brindan a usted y a sus subordinados la oportunidad de revisar el comportamiento laboral de sus subordinados. Asimismo, les permite a ambos elaborar un plan para corregir cualquier brecha encontrada en la evaluación y fortalecer lo que se viene ejecutando adecuadamente. Tercera: el evaluar es componente del proceso de planificación de la carrera de la organización ya que proporciona la oportunidad

de revisar la planificación de la carrera del personal en función de las fortalezas y debilidades mostradas por éste.

Chiavenato, (2009) manifiesta que existe diferentes alternativas sobre los que podrían llevar a cabo la evaluación, siendo el supervisor inmediato: individuo que se encuentra en posición ventajosa a in de llevar a cabo la observación y evaluación de lo rendido por el subordinado, responsable del rendimiento de este.

Hay muchas alternativas acerca de quiénes pueden desarrollar evaluación, y él hace las siguientes sugerencias: Supervisor directo: por lo general, la persona que puede llevar a cabo la observación y evaluación más el rendimiento de los subordinados y encargado de lo rendido por el individuo. Evaluación de compañeros: lo evaluado por los colegas llega a ser eficaz a fin de predecir los logros de la gestión futura. La dificultad puede ser un acuerdo de ayuda mutua, puesto que aquellos colegas se reunirán y se darán buenas calificaciones entre ellos. Comités de estimación: generalmente se conforman por el supervisor directo del trabajador y otros 3 o 4 supervisores. Auto estimaciones: los empleados evalúan su propio desempeño, el problema es que las evaluaciones que los empleados hacen de sí mismos son más altas que las de sus superiores. Evaluación por los subordinados: mucha gente lo llama retroalimentación creciente, que se desarrolla a la empresa de forma general y coopera en los directivos a identificar modos de mejora de la gestión. Retroalimentación de 360°: aquí los datos se recopilan de modo general en la entidad y generalmente es utilizado para formación y desarrollo.

El evaluar el desempeño es el procedimiento evaluativo objetivo, demostrable, forzoso, integral, sistemático y persistente del desempeño de servidores públicos al cumplir objetivos y responsabilidades laborales. Es ejecutado por entidades públicas en las oportunidades, formas y condiciones que instruya la agencia reguladora (Peruano, 2013)

El procedimiento de evaluación se somete a algunas reglas mínimas: (Ley N° 030057) como elemento de medición del desempeño, debe relacionarse con la

función del cargo. Se basa en factores u objetivos medibles y que pueda verificarse. El colaborador debe tener conocimiento de antemano los procedimientos, factores u objetivos por los que está siendo evaluado con antelación a la evaluación propiamente dicha. Se desarrolla anualmente, los servidores que no tiene participación en el procedimiento al evaluarse de evaluación bajo su propia responsabilidad se clasifican como desaprobado.

A fin de alcanzar el propósito del procedimiento evaluativo, la gestión del desempeño incluye un procedimiento de evaluación del desempeño que tiene como objetivo incitar el adecuado rendimiento y las obligaciones de los servidores públicos. Identificará y reconocerá las contribuciones de los servidores con metas organizacionales y demostrará las necesidades necesarias para mejorar su desempeño en el cargo y la entidad (Ley N° 30057). El evaluar del desempeño presta cada vez mayor consideración a resultados, metas y objetivos, y tiene en consideración las logradas o las que se pretenden alcanzar. Los medios tienen dependencia de al elegir voluntariamente acorde a preferencia o habilidades personal. Lo importante es el rendimiento real, no el eficiente. De esta manera identificamos sus dimensiones con el método mixto: (Chiavenato, 2017). Desempeño de la función, mide la producción vinculada a la cantidad de labor desempeñada, la calidad relacionada con lo preciso y secuencial de la ejecución de la labor, el conocer le genera entender su labor y cooperación relacionada con la actitud mostrada por el individuo para con la empresa, el jefe con los colegas. Características individuales del individuo, El individuo ha de tener comprensión sobre los hechos o situaciones que se le presenten en la organización, la creatividad, que viene a ser la capacidad que tiene para generar ideas productivas; realización, es la competencia de poder ejecutar ideas propias o las que hayan sido generadas en su ambiente laboral. Y la evaluación complementaria, éstas se desarrollan por ajuste general de las funciones, que implica adaptar y desempeñar tareas del puesto en la que desarrolla sus funciones, el procedimiento funcional, que viene a ser el nivel de desarrollo que tiene en sus funciones, la asistencia y puntualidad, que debe de demostrar el

individuo para medir su responsabilidad y deberes asignados y, la salud, que viene a ser el estado general del individuo en el trabajo y sienta la disposición a realizar el trabajo asignado.

III.- METODOLOGÍA:

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Llegó a ser aplicada, ante lo cual Concytec, (2018) refiere que ella tiene como finalidad determinar las formas (métodos, protocolos y técnicas) que satisfaga requerimientos específicos reconocidos por medio del conocimiento científico.

El estudio fue cuantitativo, Hernández y Mendoza, (2018) señalan que ésta representa una serie de procesos organizados secuencialmente que permite verificar la hipótesis. Cada etapa es precedida a la siguiente no pudiendo evitarlas, siendo ésta estricta, aun cuando ciertamente se puede redefinir una etapa.

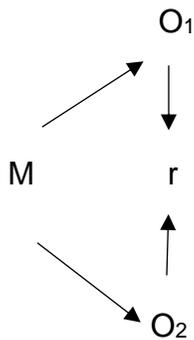
Se realizó una investigación no experimental a lo cual Hernández y Mendoza, (2018) refieren que se desarrolló sin manipular las variables, midiendo fenómenos y variables cuando ocurren de forma natural a fin de analizarlos.

Se estableció a la investigación como transversal, Hernández y Mendoza, (2018) mencionan que ésta puede recopilar información en un solo momento y una sola vez.

Llegó a ser una investigación descriptiva, Hernández y Mendoza, (2018) manifiestan porque procura concretar los atributos, particularidades y perfil de individuos, grupos, sociedades, procedimientos, objetos u otro fenómeno a ser analizado, se llega a medir o recolectar información, reportando conceptos, variables, aspectos, dimensiones, fenómenos o problemas a ser investigados.

Se consideró a la investigación como correlacional Hernández y Mendoza, (2018) manifiestan que la finalidad es entender la conexión o correlación de 2 o más variables en contexto característico. Ésta tuvo la finalidad de delimitar la correlación del clima organizacional con el desempeño laboral.

El diseño es:



En la que:

M = muestra

O₁ = observación de la variable 1

r = relación

O₂ = observación de la variable 2

3.2 Operacionalización de variables:

Clima Organizacional:

Definición conceptual: llega a definirse como apreciación por parte de los empleados sobre el ambiente donde labora y puede verse afectada al combinarse una serie de circunstancias de los entornos externo e interno de la entidad (Balducci & Kanaane, 2007; Bedani, 2006; Tamayo, 1999, referido por Marín y Angelí, (2012).

Definición operacional: proceso de medición del clima en la organización a través de sus dimensiones e indicadores.

Indicadores: el trabajo en sí, integración sectorial e interpersonal, sueldo, estilo gerencial, comunicación, desarrollo profesional, imagen de la empresa, proceso de decisiones, beneficios, condiciones físicas del trabajo, trabajo en equipo, orientación para resultados.

Escala de medición: se consideró a la ordinal.

Desempeño laboral:

Definición conceptual: es una de las estructuras más atendida por aquellos que estudian el comportamiento organizacional. Quizás su aceptación se atribuya a la estrecha relación entre la competitividad y productividad de una empresa y el rendimiento individual de quienes la integran (Koopmans et al., 2014, referido por Gabini y Salessi, (2016).

Definición operacional: proceso de medición del desempeño laboral por medio de sus dimensiones e indicadores.

Indicadores: planeamiento y organización del trabajo, orientación a resultados, priorización del trabajo, eficiencia laboral, iniciativa, tareas laborales desafiantes, actualización de conocimientos y habilidades laborales y soluciones creativas frente a nuevos problemas, excesiva negatividad y acciones que dañan la organización.

Escala de medición: se consideró a la ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo:

Población:

Según refieren Hernández y Mendoza, (2018) la población consta de una serie de eventos que se relacionan con ciertas características. En la investigación se consideraron a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz, que de acuerdo a la información brindada por la oficina de personal asciende a 70 trabajadores.

Siendo la población en el estudio pequeña y contando con la muestra no probabilística por conveniencia se optó por trabajar como unidad de análisis con los 70 trabajadores.

Criterio de Inclusión:

Se pudo incluir a todos los colaboradores de la Municipalidad contando con la condición de nombrado o contratado en la fase en que se llevó a cabo la investigación.

Criterio de exclusión:

La exclusión se realizó a los trabajadores que no tuvieron interés alguno en colaborar voluntariamente con nuestra investigación a pesar de la persuasión reiteración de la confidencialidad de la información proporcionada.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:**Técnica:**

Se usó como técnica a la encuesta, ante ello Supo (2012) refiere que ella busca comprender la reacción de un conjunto de personas respecto a una muestra o población, siendo cuantitativa y requiriendo un instrumento que induzca una respuesta a quien se encuesta.

Instrumento:

Cuando se requirió obtener información se recurrió a realizar el cuestionario, que se adaptó estructuralmente a las variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral. En la primera se consideró al cuestionario elaborado por Marín y Angeli, (2012) y para el desempeño laboral a Gabini y Salessi, (2016).

Instrumentos:

Cuestionario de Clima organizacional

Procedencia : Brasil

Autores : Marín y Angeli (2012)

Administración : De manera individual.

Duración : 20 a 30 min.

Aplicación : Trabajadores.

Objetivo : establecer el nivel del clima organizacional.

Año : Su aplicación fue en Brasil, 2012.

Dimensiones : Comunicación, integración y satisfacción; Desarrollo profesional y beneficios; ergonomía, condiciones de trabajo y proceso decisorio.

Consta de 32 ítems cualificados así: Totalmente en desacuerdo (1), parcialmente en desacuerdo (2), ni de desacuerdo/ni de acuerdo (3), concuerdo parcialmente (4) y concuerdo totalmente (5). Para los datos normativos: malo, regular y bueno y excelente.

Cuestionario de Rendimiento laboral individual.

Procedencia : Argentina

Autores : Gabini y Salessi (2016)

Administración : De manera individual.

Duración : 20 a 30 min.

Aplicación : Trabajadores.

Objetivo : establecer el nivel de rendimiento laboral individual.

Año : Su aplicación fue en Argentina, 2016.

Dimensiones : rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

Consta de 17 ítems cualificados así: nunca (1), rara vez (2), a veces (3), frecuentemente (4) y siempre (5). Para los datos normativos: baja, media y alta y muy alta.

Validez:

Para validarlos se apeló al juicio de expertos, cuyos resultados fueron aceptados por los expertos determinando su aceptabilidad, lo cual significa que las preguntas elaboradas fueron suficientes a las dimensiones de cada variable, concluyendo su aplicabilidad.

Confiabilidad:

Para determinar si es confiable o no los instrumentos se recurrió a realizar la prueba estadística inferencial a través del SPSS llegando a obtener el valor de Alpha de Cronbach = 0.976 para la variable clima organizacional y de 0.968 para la variable desempeño laboral, lo cual demuestra en ambos casos que el instrumento utilizado fue confiable.

3.5 Procedimiento:

Inicialmente la problemática fue observada y comentada por algunos trabajadores, quienes mostraban su descontento en las labores que desempeñaban, por lo que se tuvo que recurrir a realizar algunas interrogantes sobre lo que sucedía en la Municipalidad Distrital de Jangas, lo que permitió identificar detalladamente lo que sucedía con el personal, mostrándose un clima poco agradable para desempeñar adecuadamente las funciones en cada una de las áreas asignadas, por lo que se recurrió a solicitar la autorización correspondiente para realizar el estudio, llegando a plantear el problema, elaborar y aplicar el instrumento correspondiente a fin de recabar la información no sin antes haber recibido el permiso de la entidad, quienes nos brindaron las facilidades con el personal a quienes se les llegó a explicar detalladamente sobre el procedimiento a seguir al responder las interrogantes, poniendo énfasis en la confidencialidad y el anonimato de la información brindada, información relevante para el objetivo de nuestra investigación. dicha información fue procesada y

analizada en el estadístico SPSS, posteriormente se arribó a conclusiones y plantear recomendaciones a los directivos de la entidad a fin de poner énfasis en aspectos relevantes en clima organizacional que permita optimizar el rendimiento laboral de sus trabajadores.

3.6 Métodos de análisis de datos:

Los datos obtenidos por medio del instrumento, fueron procesadas en Excel, luego llevados al estudio estadístico en el SPSS, que nos permitió definir su confiabilidad por medio del Alpha de Cronbach, se estableció como finalidad analizar el coeficiente de correlación de lo estudiado por medio de Rho de Spearman. Así, los grados determinados en el clima organizacional fueron: malo = 32 – 75; regular = 75 – 118 y bueno = 118 – 161. Asimismo, para el desempeño laboral se consideraron los siguientes niveles: bajo = 17 – 40, medio = 40 – 63 y alto 63 – 86.

3.7 Aspectos éticos:

La investigación se desarrolló basado en lo establecido en los artículos 27° al 31° del Código de Ética Profesional del Licenciado en Administración del Perú, donde se establece el secreto profesional y la confidencialidad que regulan el desarrollo de acciones. Del mismo modo, la investigación cuenta con calidad ética al proporcionar de manera desinteresada información relevante sobre las variables de estudio, al mismo tiempo de no ocasionar daño alguno a ninguna persona natural o jurídica, se ha recurrido a tomar decisiones propias en el desarrollo de la investigación, así como se ha respetado las afirmaciones u opiniones de cada uno de los colaboradores al momento de brindar la información, la misma que se usó con la transparencia en el manejo de los datos proporcionados.

IV.- RESULTADOS:

Tabla 1: Estadística descriptiva

Matriz de puntuaciones del clima organizacional y el desempeño laboral.

Variable / Dimensión	Rango de Puntuación	Evaluación de la puntuación			Puntuación	Evaluación	Rango [0-1]	Prioridad
		Malo	Regular	Bueno				
V1 Clima Organizacional	de 32 a 161	< 75	de 75 a 118	> 118	74.34	Malo	0.46464	
D1 Comunicación, integración y satisfacción	de 11 a 56	< 26	de 26 a 41	> 41	25.74	Malo	0.46805	4
D2 Desarrollo profesional y beneficios	de 8 a 41	< 19	de 19 a 30	> 30	18.94	Malo	0.47357	5
D3 Ergonomía	de 6 a 30	< 14	de 14 a 22	> 22	13.59	Malo	0.45286	2
D4 Condiciones de trabajo	de 4 a 22	< 10	de 10 a 16	> 16	9.30	Malo	0.46500	3
D5 Proceso decisorio	de 3 a 15	< 7	de 7 a 11	> 11	6.77	Malo	0.45143	1

Variable / Dimensión	Rango de Puntuación	Evaluación de la puntuación			Puntuación	Evaluación	Rango [0-1]	Prioridad
		Bajo	Medio	Alto				
V2 Desempeño laboral	de 17 a 86	< 40	de 40 a 63	> 63	38.26	Bajo	0.45008	
D1 Rendimiento en la tarea	de 6 a 30	< 14	de 14 a 22	> 22	13.94	Bajo	0.46476	3
D2 Comportamientos contraproducentes	de 5 a 26	< 12	de 12 a 19	> 19	10.39	Bajo	0.41543	1
D3 Rendimiento en el contexto	de 6 a 30	< 14	de 14 a 22	> 22	13.93	Bajo	0.46429	2

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el desempeño laboral.

Interpretación:

En la tabla 1 observamos la definición de rangos establecidos para cada categoría de la variable clima organizacional y sus dimensiones, obteniendo a la dimensión con alto valor al desarrollo profesional y beneficios con 0.47357, la que en su evaluación llega a ser malo, lo que sucede de manera similar con las otras dimensiones, donde se evidencia la evaluación de los rangos en el nivel malo, requiriéndose otorgarle la

atención bajo el orden de prioridades evidenciada. La variable alcanza el valor de 0.46464 y en su evaluación ubicándose en el grado malo.

En el desempeño laboral, se obtiene el valor de 0.45008, en su evaluación alcanza el nivel bajo, nivel que también lo obtienen sus dimensiones, la misma que requiere de su atención en el orden de prioridades que aparece en la tabla precedente.

Tabla 2: Análisis descriptivo de las variables:

Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional.

Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Malo	34	48.6%
Regular	33	47.1%
Bueno	3	4.3%
Total	70	100.0%

Fuente: Encuesta del clima organizacional.

Interpretación:

De la tabla 2 observamos que el 49% de encuestados ubican al clima organizacional en el nivel regular, seguido del 47% que la ubica en el grado malo, y un 4% la valoran en el grado bueno.

Tabla 3: Distribución de frecuencias por variable y dimensiones

Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y sus dimensiones.

Variable y dimensiones	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Clima Organizacional	37	52.86	30	42.86	3	4.29	70	100.00
Comunicación, integración y satisfacción	37	52.86	30	42.86	3	4.29	70	100.00
Desarrollo profesional y beneficios	33	47.14	34	48.57	3	4.29	70	100.00
Ergonomía	36	51.43	32	45.71	2	2.86	70	100.00
Condiciones de trabajo	40	57.14	29	41.43	1	1.43	70	100.00
Proceso decisorio	40	57.14	25	35.71	5	7.14	70	100.00

Fuente: Encuesta del clima organizacional.

Tabla 4: Frecuencias por variable desempeño laboral

Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	54.3%
Medio	28	40.0%
Alto	4	5.7%
Total	70	100.0%

Fuente: Encuesta del desempeño laboral.

Interpretación:

En la tabla 4 observamos que 54% de encuestados ubican al desempeño laboral en el nivel bajo, seguido del 40% que la ubica en el nivel medio, y un 6% la refieren en el grado alto.

Tabla 5: Frecuencias variable desempeño laboral y sus dimensiones

Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.

Variable y dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Desempeño laboral	38	54.29	28	40.00	4	5.71	70	100.00
Rendimiento en la tarea	39	55.71	27	38.57	4	5.71	70	100.00
Comportamientos contraproducentes	46	65.71	20	28.57	4	5.71	70	100.00
Rendimiento en el contexto	39	55.71	25	35.71	6	8.57	70	100.00

Fuente: Encuesta del desempeño laboral.

Prueba de la Hipótesis:

A fin de llegar a contrastar la hipótesis se procedió a realizar el ensayo de correlación de Spearman para muestras dependientes, hacemos uso de la prueba cuando en ambos grupos no llegan a cumplir la normalidad, si no resulta de esa manera se utiliza la prueba de coeficiente de Pearson en uno u otro grupo.

Tabla 6: Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Clima Organizacional	0.219	70	0.000
Desempeño Laboral	0.252	70	0.000
Rendimiento en la tarea	0.229	70	0.000
Comportamientos contraproducentes	0.332	70	0.000
Rendimiento en el contexto	0.253	70	0.000

Fuente: base de datos.

Objetivo general:

i. Objetivo de la investigación

Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores.

ii. Hipótesis estadística:

H₀: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores.

H₁: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores.

Nivel de significación: El nivel fue de 0.05 y la confiabilidad del 95%.

iii. Función de la prueba:

Se estableció mediante la prueba no paramétrica, siendo Spearman (ver tabla 6).

iv. Regla de decisión:

Rechazamos H₀ en tanto “p” tiene valor inferior al alfa (α).

No rechazamos H₀ en tanto “p” tiene valor superior al alfa (α).

v. Cálculo:

Tabla 7: Prueba de hipótesis

Prueba de muestras dependientes clima organizacional – desempeño laboral.

		Desempeño Laboral
	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	.828**
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70

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

Según se aprecia en la tabla 7 refiere que hay relación del clima organizacional y el desempeño laboral.

Conclusión:

Al hallar el valor de $p = 0.000$ que es inferior al $\alpha = 0.05$, refutamos la hipótesis nula, por lo cual inferimos, el clima organizacional posee relación con el desempeño laboral aceptando la hipótesis general.

Primer objetivo específico:

i. Objetivo específico:

Determinar si el clima organizacional se relaciona con el rendimiento en la tarea de los trabajadores.

ii. Hipótesis estadística:

H_0 : El clima organizacional no se relaciona con el rendimiento en la tarea de los trabajadores.

H_1 : El clima organizacional se relaciona con el rendimiento en la tarea de los trabajadores.

Nivel de significación: El nivel fue de 0.05 y la confiabilidad del 95%.

iii. Función de la prueba:

Se estableció mediante la prueba no paramétrica, siendo Spearman (ver tabla 6).

iv. Regla de decisión:

Rechazamos H_0 en tanto "p" tiene valor inferior al alfa (α).

No rechazamos H_0 en tanto "p" tiene valor superior al alfa (α).

v. Cálculo:

Tabla 8: Prueba de muestras dependientes clima organizacional – rendimiento de la tarea.

		Rendimiento en la tarea
	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	.693**
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70

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

Se aprecia en la tabla 8 refiere la existencia de relación de clima organizacional y el rendimiento de la tarea.

Conclusión:

Luego de considerar el p-valor = 0.000 inferior al $\alpha = 0.05$, a ello rechazamos la hipótesis nula, infiriendo que el clima organizacional posee relación con el rendimiento de la tarea, llevándonos a aceptar la primera hipótesis específica.

Segundo objetivo específico:

i. Objetivo específico:

Analizar si el clima organizacional se relaciona con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores.

ii. Hipótesis estadística:

H_0 : El clima organizacional no se relaciona con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.

H_1 : El clima organizacional se relaciona con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.

Nivel de significación: El nivel fue de 0.05 y la confiabilidad del 95%.

iii. Función de la prueba:

Se estableció mediante la prueba no paramétrica, siendo Spearman (ver tabla 6).

iv. Regla de decisión:

Rechazamos H_0 en tanto “p” tiene valor inferior al alfa (α).

No rechazamos H_0 en tanto “p” tiene valor superior al alfa (α).

v. **Cálculo:**

Tabla 9: Prueba de muestras dependientes clima organizacional – comportamientos contraproducentes.

		Comportamientos contraproducentes
	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	.765**
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70

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

Se aprecia en la tabla 9 que refiere la existencia de relación del clima organizacional y los comportamientos contraproducentes.

Conclusión:

Luego de hallar el valor de $p = 0.000$ menor al $\alpha = 0.05$, nos permite rechazar la hipótesis nula, llegamos a concluir que el clima organizacional posee relación con los comportamientos contraproducentes, aceptando la segunda hipótesis específica.

Tercer objetivo específico:

i. Objetivo específico:

Determinar si el clima organizacional se relaciona con el rendimiento en el contexto de los trabajadores.

ii. Hipótesis estadística:

H_0 : El clima organizacional no se relaciona con el rendimiento en el contexto de los trabajadores.

H_1 : El clima organizacional se relaciona con el rendimiento en el contexto de los trabajadores.

Nivel de significación: El nivel fue de 0.05 y la confiabilidad del 95%.

iii. Función de la prueba:

Se estableció mediante la prueba no paramétrica, siendo Spearman (ver tabla 6).

iv. Regla de decisión:

Rechazamos H_0 en tanto "p" tiene valor inferior al alfa (α).

No rechazamos H_0 en tanto "p" tiene valor superior al alfa (α).

v. Cálculo:

Tabla 10: Prueba de muestras dependientes clima organizacional – rendimiento en el contexto.

		Rendimiento en el contexto
	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	.801**
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70

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

Se aprecia la tabla 10 refiere que hay relación del clima organizacional y el rendimiento en el contexto.

Conclusión:

Al haber obtenido el p-valor = 0.000 inferior al $\alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, lo cual infiere el clima organizacional posee relación con el rendimiento en el contexto llevándonos a admitir la tercera hipótesis específica.

V.- DISCUSIÓN:

Luego de recopilar la información y ser procesada los resultados nos permitieron determinar que hay relación del clima organizacional y desempeño laboral, el enunciado se sustenta en que se determinó el p-valor = 0.000, resultado que es menor al valor de significancia, además de haber hallado el valor de Rho de Spearman = 0.828, cifra que nos refiere que la conexión es considerable del clima organizacional y desempeño laboral. Cabe destacar a González y Morales (2020) quienes, en su investigación, hallaron la relación fuerte y estadísticamente significativa del clima organizacional con el desempeño laboral del personal, cuanto llegue a mejorar el clima organizacional en la entidad, el nivel de desempeño en los funcionarios será también mejor. (0,959; p-valor <0,05). A los resultados destacados, Segredo et al. (2012) refieren que el clima organizacional teóricamente llega a ser el análisis de múltiples elementos que afectan o llega a determinar el comportamiento individual bajo la influencia del sistema; también alcanza a ser importante en el conocimiento sobre la concepción estratégica del plan como elemento para realizar el diagnóstico, proponer cambios en mérito a los requerimientos reales, que permite predecir su impacto que le permita a la organización tener una idea de futuro.

Para el primer objetivo específico se consideró analizar la información recabada llegando a determinar que se evidencia relación del clima organizacional con el rendimiento en la tarea, dicha afirmación se sustenta al haber determinado el valor de $p = 0.000$, siendo menor al valor de significancia, y el valor de Rho de Spearman = 0.693, nos señala que relación media del clima organizacional y el rendimiento en la tarea. Cabe mencionar a Mamani et al. (2020) en su investigación llegaron a obtener el Rho de Spearman igual a 0,676, lo que señala que existe un vínculo directo y medio, asimismo encontró que el valor de $p = 0,000$ ($p < 0,05$), siendo muy significativo. Se puede observar que el clima organizacional está directamente relacionado al desempeño laboral del docente cuando desarrolla sus funciones, cuanto mayor es el comportamiento en la

organización, mayor es el desempeño laboral, contrariamente de ser menor el segundo también será menor. En tanto Araujo y Guerra (2007) refieren al desempeño laboral definiéndola al nivel de desempeño logrado por los colaboradores en alcanzar objetivos organizacionales en un período establecido. Este rendimiento se compone de actividades tangibles, observables y medibles.

Para el segundo objetivo específico se analizó la información recabada que nos llevó a hallar la relación del clima organizacional y los comportamientos contraproducentes, enunciado que se apoya en haber determinado el valor de $p = 0.000$, siendo menor al valor de significancia, y el valor de Rho de Spearman = 0.765, valor que nos refiere el vínculo es considerable entre el clima organizacional y la dimensión comportamientos contraproducentes. A lo que Ponce & Gómez (2021) en su investigación llegaron a determinar que los empleados de la entidad muestran un buen desempeño laboral y alta satisfacción, la que es atribuida a la adecuada comunicación, entusiasmo, reconocimiento profesional, satisfacción, condiciones físicas adecuadas, puntualidad y solución de problemas, demuestra que permiten observar el comportamiento del trabajador. En tanto Chiavenato (2000) refiere que el rendimiento del personal llega a medirse mediante elementos establecidos y valorados con antelación, señalando a alguno de ellos como disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, sentido de responsabilidad, juicio, desempeño, interés.

Para el tercer objetivo específico luego de analizar la información obtenida nos permitió determinar la relación del clima organizacional y el rendimiento en el contexto, dicha afirmación se sustenta en haber obtenido el valor de $p = 0.000$, resultante menor al valor de significancia y al valor de Rho de Spearman = 0.801, valor que nos refiere que el vínculo es considerable del clima organizacional y el rendimiento en el contexto. Barboza (2021) en su investigación, luego de hacer el análisis con Rho de Spearman alcanzo el valor de = 0.733, indica la existencia de un alto grado de correlación, se contó con el nivel de significancia es 0.01, lo que confirma la existencia de conexión del clima organizacional con el desempeño laboral. Según refiere (Chiavenato (2017) es la agrupación de

características o actitudes o desempeño de un individuo, de seres vivos, máquina, equipo, producto o sistema para compararlas con metas, especificaciones o expectativas previamente definidas. Estos comportamientos van asociados con que la persona planifique sus actividades, se plantee labores desafiantes, para lo cual deberá de hacer uso de lo que conoce y habilidades, generando solución con creatividad a los contratiempos a los que hace frente la organización.

VI.- CONCLUSIONES:

Se pudo determinar al clima organizacional que posee relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas, dicha afirmación se apoya en la relación considerable que muestra el valor de Spearman entre ambas variables, lo que permite determinar que a un buen clima organizacional permitirá tener mayor desempeño laboral en la referida municipalidad, queda la tarea a quienes tienen la dirección de la entidad de alcanzarla.

Se logró determinar que el clima organizacional posee conexión con el rendimiento en la tarea, siendo la relación media entre la variable y la dimensión referida, lo que nos permite inferir que un buen clima organizacional desarrollada en la entidad generará mayor rendimiento en la tarea de los trabajadores de la municipalidad.

Se alcanzó a determinar que el clima organizacional posee un vínculo con los comportamientos contraproducentes, la relación hallada es considerable entre la variable y la dimensión mencionada, llevándonos a inferir que desarrolla un buen clima organizacional permitirá minimizar los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en la municipalidad, en consecuencia, se tendrá un mejor desempeño del trabajador.

Se logró a determinar que el clima organizacional posee relación con el rendimiento en el contexto, la relación es notable entre la variable y la dimensión referida, nos lleva a referir que a tener un buen clima organizacional permitirá contar con un rendimiento en el contexto mayor en los trabajadores en la municipalidad, en consecuencia, un mejor desempeño del trabajador.

VII.- RECOMENDACIONES:

Se deberá de mejorar el clima organizacional en la entidad, mediante la mejora de la comunicación, integración, el desarrollo profesional, brindar mejores beneficios al personal, otorgar condiciones físicas adecuadas, programar trabajos en equipo y orientarse hacia el resultado de las actividades que desarrolla la entidad, lo que traerá consigo elevar los niveles de desempeño en los colaboradores.

Se deberá establecer mecanismos para la evaluación del rendimiento en la tarea, es decir desarrollar una adecuada planificación del trabajo orientándose a los resultados, con eficiencia y eficacia que permita elevar el nivel de desempeño de todo el personal.

Se deberá de establecer capacitación al personal a fin de evitar los comportamientos contraproducentes para con los usuarios que acuden de manera continua a la institución lo que generará en el trabajador sentimiento de gusto en su ambiente laboral.

Se deberá de establecer indicadores que permitan generar iniciativas, tareas desafiantes, actualización de inteligencia y habilidades en la resolución de los problemas a los que hace frente la entidad de manera continua.

REFERENCIAS

- Aguilar, G. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018. Revista de Red Eléctrica.
- Araujo, M., & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG, IV Dda Edi.
- Arias, J. (2019). Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa Particular Virgen del Rosario, Arequipa – 2018.
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9176/A6.1930.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barboza, S. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. Revista Científica Pakamuros, 9(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Universidad Nacional de Educación a Distancia. (Digital Ed).
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral&ots=o_Awv1lxf5&sig=Qz65A1kqWZ20w5BKo13k6Qyv8#v=onepage&q=clima+laboral&f=false
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. Información Tecnológica, 31(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones.
- Brunet, L. (2011). El Clima de trabajo en las organizaciones. Trillas.
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 6(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>

- Carranza, A. (2017). Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo. Edenred.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la Teoría General de la Administración. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos (Décima). McGraw Hill Educación.
- Concytec. (2018). Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. In El Peruano.
- Córdova, A., & Rossani, A. (2020). COVID-19: Literature review and its impact on the Peruvian health reality. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 20(3), 467–473. <https://doi.org/https://doi.org/10.25176/rfmh.v20i3.2984>
- Dávila, D., Escobar, A., Mulett, L., & Uribe, A. (2020). El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI. *Informes Psicológicos*, 12(2), 105–115. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1512>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). Comportamiento Humano en el trabajo. McGraw Hill.
- Dessler, G. (1993). Organización y Administración. Prentice Hall Interamericana.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentino. *Evaluar*, 16(2016), 31-45. <https://doi.org/https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad.

- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. 593 Digital Publisher CEIT, 5(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). Comportamiento Organizacional (12a.). Cengage Learning.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (Primera). Mc Graw Hill Education.
- Jaume, F. (2012). Clima Laboral. Díaz de Santos.
- Mamani, D., Rivera, D., & Flores, M. (2020). Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. Revista de Investigación Valor Agregado, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1282>
- Marín, F., & Angelí, A. (2012). Construcción y validación de una medida de clima organizacional. Diversitas: Perspectivas En Psicología, 8, 2, p. 2. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837002>
- Milkovich, G., & Boudrem, T. (1994). Dirección y Administración de recursos humanos: en enfoque de estrategia. Iberoamericana.
- Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. Psychology in Organizations: : Integrating Science and Practice.
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista Científica de La UCSA, 8(2).
- Peruano, E. (2013). Ley del Servicio Civil.
- Ponce, L., & Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. Dominio de Las Ciencias, 7(2).

- Puitiza, C., Tejada, S., Marales, E., Chávez, S., & Sánchez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú. *Revista de La Universidad Del Zulia*, 11(31). <https://doi.org/https://doi.org/10.46925//rdluz.31.06>
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, A. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional (Octava)*. Prentice Hall.
- Salazar, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.685>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Uría, D. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia.Ltda de la ciudad de Ambato. [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296 Ing.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf)
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. *El Manual Moderno*.
- Uribe, P. (2015). Clima y Ambiente Organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. In *Universidad Nacional Autónoma de México*. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Variable: Clima Organizacional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	32

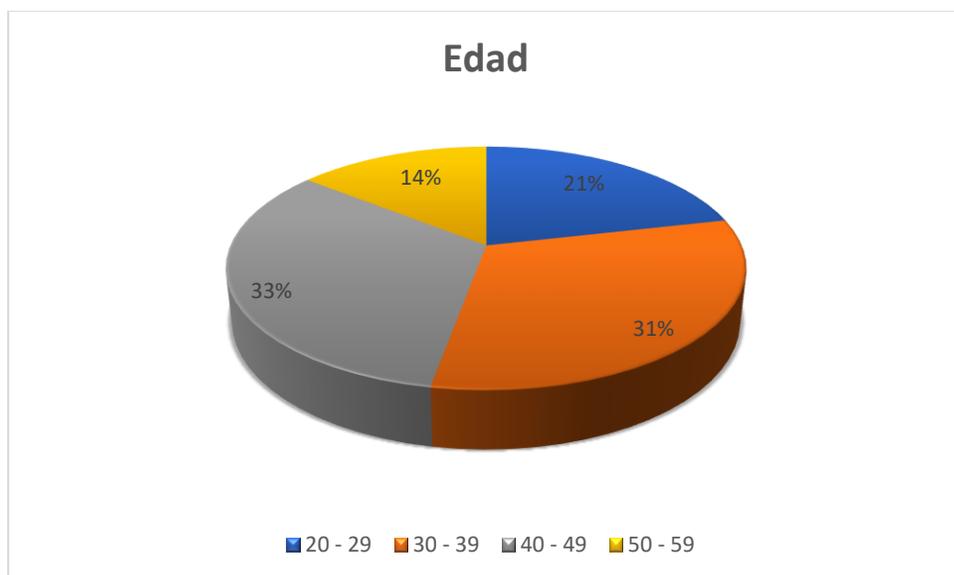
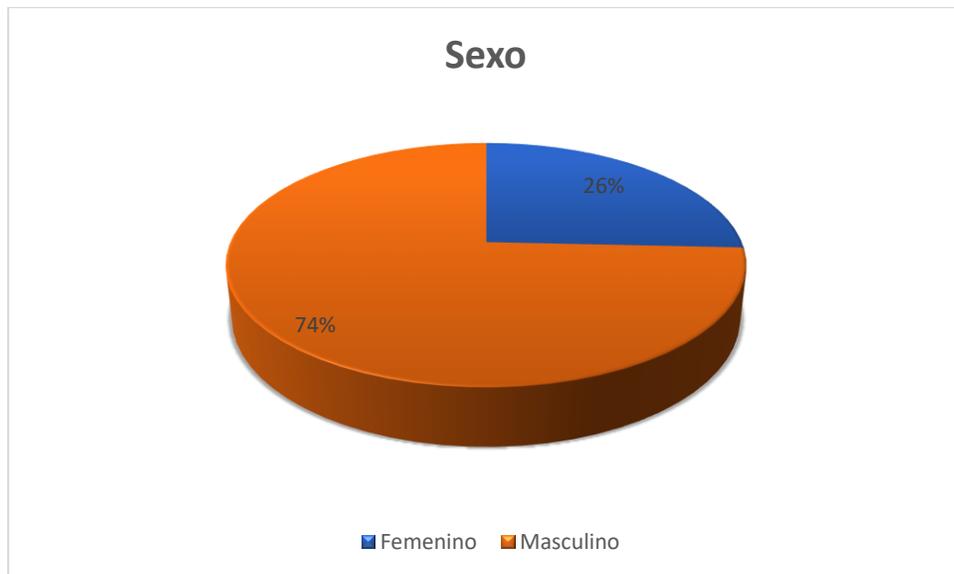
La confiabilidad establecida para la encuesta del clima organizacional el resultado de alfa de Cronbach fue de 0.976, encontrándose que es excelente para la investigación básica.

Variable: Desempeño laboral.

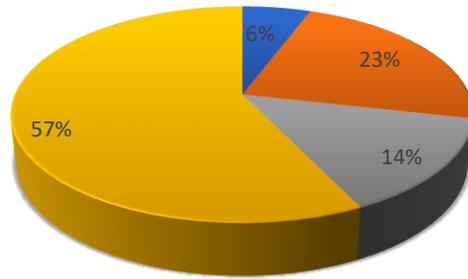
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	17

La confiabilidad establecida para la encuesta del desempeño laboral el resultado de alfa de Cronbach fue de 0.968, encontrándose que es excelente para la investigación básica.

Anexo 2: Datos sociodemográficos

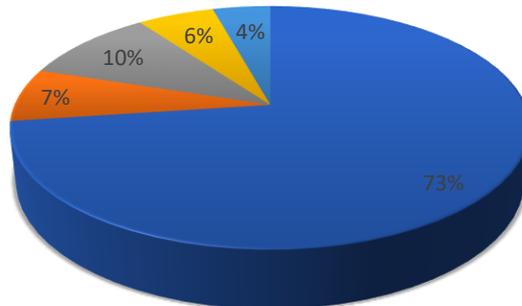


Nivel de instrucción



■ Secundaria incompleta ■ Secundaria completa
■ Superior no universitaria ■ Superior universitaria

Años en la institución



■ 1 - 3 ■ 4 - 6 ■ 7 - 9 ■ 10 - 12 ■ 13 - más

Anexo 3: Matrices

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Técnica:	
¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021?	Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021	El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.	Encuesta	
Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el rendimiento en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021?	Determinar si el clima organizacional se relaciona con el rendimiento en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.	El clima organizacional se relaciona con el rendimiento en la tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.	Instrumentos:	
¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021?	Analizar si el clima organizacional se relaciona con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.	El clima organizacional se relaciona con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.		Questionarios
¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el rendimiento en el contexto de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021?	Determinar si el clima organizacional se relaciona con el rendimiento en el contexto de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.	El clima organizacional se relaciona con el rendimiento en el contexto de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021.		

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
No experimental, descriptivo, correlacional	Población		
	La población fue infinita constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas.	Variables	Dimensiones
		Clima organizacional	Comunicación, Integración y satisfacción
			Desarrollo profesional y beneficios
			Ergonomía
			Condiciones de trabajo
Proceso decisorio			
Muestra			
Se llegó a establecer una muestra de 70 trabajadores.	Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	
		Comportamientos contraproducentes	
		Rendimiento en el contexto	

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Clima Organizacional	El clima organizacional puede ser definido como la percepción que los trabajadores tienen del ambiente laboral y puede ser influenciado por la combinación de circunstancias externas e internas a la organización (Balducci & Kanaane, 2007; Bedani, 2006; Tamayo, 1999, referido por Marín y Angeli (2012).	La variable es operacionalizada a través de sus dimensiones, para lo cual se formuló sus indicadores que permitieron desarrollar el instrumento de medición, tomando en cuenta la escala de Likert.	Comunicación, integración y satisfacción	Integración sectorial e interpersonal	Existe un buen relacionamiento entre las áreas	Ordinal	
					Hay cooperación entre las áreas		
					Los colegas se ayudan unos a otros		
					Existen un buen relacionamiento entre los colegas		
					El trabajo en sí		Las diferencias son respetadas
					La función de cada colaborador es respetada		
					Comunicación		La comunicación es eficiente
					Los funcionarios valorizan la empresa		
					Imagen de la empresa		Las personas gustan de trabajar en la empresa
					Los funcionarios tienen una imagen positiva de la empresa		
Desarrollo profesional y beneficios	Desarrollo profesional	Desarrollo profesional	Estilo gerencial	Las informaciones importantes son transmitidas rápidamente			
				Todos los funcionarios tienen la posibilidad de ser promovidos			
				Existe la posibilidad de promociones			
					Un día podré alcanzar un cargo de jefe		

			Soy recompensado cuando realizo un buen trabajo
			Son ofrecidos entrenamientos periódicos
		Beneficios	Los beneficios son adecuados
			Existe la preocupación de ofrecer beneficios para los funcionarios
			Existe satisfacción en relación con los beneficios ofrecidos
			Las instalaciones son modernas
			Hay confort para los funcionarios
Ergonomía	Condiciones del trabajo	físicas	La iluminación es adecuada
			Los equipamientos son modernos
			La temperatura es adecuada
			Los riesgos de accidente son pequeños
			Falta ofrecer beneficios para los funcionarios
Condiciones de trabajo		Trabajo en equipo	Falta un planeamiento de los beneficios
		Sueldos	Recibo poco para la actividad que realizo
			Mi sueldo es inferior al de empresas semejantes
Proceso decisorio	Proceso de decisiones	de	Puedo tomar decisiones sin consultar a mi jefe
			Tengo autonomía para tomar decisiones

Orientación para resultados Me siento cómodo para tomar mis propias decisiones

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño Laboral	Es uno de los constructos que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional. Posiblemente, su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros (Koopmans et al., 2014, referido por	Se operacionalizó a través de sus dimensiones, se pudo extraer los indicadores que permitieron elaborar el cuestionario para medirla y se tomó en consideración la escala de Likert.	Rendimiento en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan	Ordinal
				Orientación a resultados	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	
				Priorización del trabajo	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados	
				Eficiencia laboral	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas	
				Excesiva negatividad	Me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	
			Comportamientos contraproducentes	Acciones que dañan la organización	Agrando los problemas que se presentan en el trabajo Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas más positivas	

Gabini y Salessi,
2016)

Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a la empresa

Rendimiento en el contexto	Iniciativa	Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en el tiempo y forma
		Planteo nuevas formas de desarrollar el trabajo a fin de mejorarla
	Tareas laborales desafiantes	Cuando me lo propongo realizo tareas laborales desafiantes
	Actualización de conocimientos y habilidades laborales	Participo activamente en las reuniones laborales
		Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas
	Soluciones creativas frente a nuevos problemas	Puedo plantear soluciones innovadoras ante los diversos problemas que se presentan

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos



ENCUESTA

Estamos desarrollando una investigación que tiene por objetivo determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021, es así que recurrimos a su colaboración respondiendo las siguientes interrogantes. Gracias por su colaboración.

Primera sección	
Consta de algunas preguntas respecto a Ud., marque con un aspa (X) en los recuadros de acuerdo a su respuesta.	

1 Sexo:	Femenino	<input type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>
2 Edad:	Entre 20-29	<input type="checkbox"/>	Entre 40-49	<input type="checkbox"/>
	Entre 30-39	<input type="checkbox"/>	Entre 50-59	<input type="checkbox"/>
3 Nivel de instrucción:	Secundaria incompleta	<input type="checkbox"/>	Superior no universitaria	<input type="checkbox"/>
	Secundaria completa	<input type="checkbox"/>	Superior universitaria	<input type="checkbox"/>
4 Tiempo de labor en la institución en años:	De 1-3	<input type="checkbox"/>	De 7-9	<input type="checkbox"/>
	De 4-6	<input type="checkbox"/>	De 10-12	<input type="checkbox"/>
			Entre 60-más	<input type="checkbox"/>

Segunda sección	
En esta sección marque la alternativa que se ajuste a su opinión.	
1: Completamente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Completamente de acuerdo.	

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	CLIMA ORGANIZACIONAL					
	Dimensión: Comunicación, integración y satisfacción					
1	Existe un buen relacionamiento entre las áreas					
2	Hay cooperación entre las áreas					
3	Los colegas se ayudan unos a otros					
4	Existen un buen relacionamiento entre los colegas					
5	Las diferencias son respetadas					
6	La función de cada colaborador es respetada					
7	La comunicación es eficiente					
8	Los funcionarios valorizan la empresa					

9	Las personas gustan de trabajar en la empresa					
10	Los funcionarios tienen una imagen positiva de la empresa					
11	Las informaciones importantes son transmitidas rápidamente					
	Dimensión: Desarrollo profesional y beneficios					
12	Todos los funcionarios tienen la posibilidad de ser promovidos					
13	Existe la posibilidad de promociones					
14	Un día podré alcanzar un cargo de jefe					
15	Soy recompensado cuando realizo un buen trabajo					
16	Son ofrecidos entrenamientos periódicos					
17	Los beneficios son adecuados					
18	Existe la preocupación de ofrecer beneficios para los funcionarios					
19	Existe satisfacción en relación con los beneficios ofrecidos					
	Dimensión: Ergonomía					
20	Las instalaciones son modernas					
21	Hay confort para los funcionarios					
22	La iluminación es adecuada					
23	Los equipamientos son modernos					
24	La temperatura es adecuada					
25	Los riesgos de accidente son pequeños					
	Dimensión: Condiciones de trabajo					
26	Falta ofrecer beneficios para los funcionarios					
27	Falta un planeamiento de los beneficios					
28	Recibo poco para la actividad que realizo					
29	Mi sueldo es inferior al de empresas semejantes					
	Dimensión: Proceso decisorio					
30	Puedo tomar decisiones sin consultar a mi jefe					
31	Tengo autonomía para tomar decisiones					
32	Me siento cómodo para tomar mis propias decisiones					

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO LABORAL					
	Dimensión: Rendimiento en la tarea					
1	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario					
2	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan					
3	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr					
4	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
5	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
6	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
	Dimensión: Comportamientos contraproducentes					
7	Me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo					
8	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
9	Agrando los problemas que se presentan en el trabajo					
10	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas más positivas					
11	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a la empresa					
	Dimensión: Rendimiento en el contexto					
12	Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en el tiempo y forma					
13	Planteo nuevas formas de desarrollar el trabajo a fin de mejorarla					
14	Cuando me lo propongo realizo tareas laborales desafiantes					
15	Participo activamente en las reuniones laborales					
16	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
17	Puedo plantear soluciones innovadoras ante los diversos problemas que se presentan					

Anexo 5: Solicitud de autorización



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Huaraz, 20 de septiembre del 2021

OFICIO N° 040-2021-UCV-VA-P01-F08/CCP

Señor(a).
GILMER ROLIN MENDOZA CAUSHI
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS - HUARAZ
Plaza de Armas S/N Jangas - Huaraz

Presente. -

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE ENCUESTA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS - HUARAZ

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las señoritas **FERNANDEZ ROSAS MONICA MELISA** identificada con DNI. N° **70110373** y **MEJIA INOCENTE ERIKA MICAELA** identificada con DNI. N° **73181413**, estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huaraz, de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y se encuentran realizando su proyecto de investigación referente al tema: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS, 2021**", motivo por el cual le solicito su autorización para que las estudiantes puedan aplicar su proyecto y encuesta de investigación en su institución. De ser aceptada la autorización, por favor brindarles el apoyo y las facilidades a las estudiantes.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,

MGTR. RUSBY NAYC VÁSQUEZ MIRANDA
COORDINADOR EP
Universidad César Vallejo – HUARAZ

Anexo 6: Carta de autorización

**MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE JANGAS**
Año de creación: 02 de enero de 1857
RUC: 20206179776



CONSTANCIA

El que suscribe el Alcalde de la Municipalidad Distrital de Jangas el ing. **GILMER ROLIN MENDOZA CAUSHI**, identificado con DNI 42758332, con domicilio en el Centro Poblado de Huanja, Distrito de Jangas, Provincia de Huaraz, Departamento de Ancash.

HACE CONSTAR:

Que, **ERIKA MICAELA MEJIA INOCENTE**, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 73181413, con Código Estudiante N° 7002753246 y **MONICA MELISA FERNANDEZ ROSAS**, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 70110373, con Código Estudiante N° 7002753220, realizarán el estudio en esta entidad para el proyecto de Tesis denominado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPLAIDAD DISTRICTAL DE JANGAS, 2021"**, para optar el grado de Licenciada en Administración.

Exido la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime convenientes.

Jangas, 20 de setiembre del 2021




Dirección: Plaza de armas S/N Jangas - Huaraz - Ancash

Anexo 7: Validación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del experto: Mg. González Lucero Juan Roosevelt.

Institución donde labora : Universidad San Pedro.

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Clima organizacional.

Autor (s) del instrumento (s): Fernández Rosas Mónica Melisa y Mejía Inocente Erika Micaela.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Huaraz, 16 de noviembre del 2021


Mag. Juan Roosevelt González Lucero
CLAD REGUC. 14374
DNI: 31666798

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. González Lucero Juan Roosevelt.

Institución donde labora : Universidad San Pedro.

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Desempeño laboral.

Autor (s) del instrumento (s): Fernández Rosas Mónica Melisa y Mejía Inocente Erika Micaela.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Huaraz, 16 de noviembre del 2021



Mag. Juan Roosevelt González Lucero
 CLAD REGUC. 14374
 DNI: 31666798

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IX. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Reyes López René Alcides

Institución donde labora : Universidad San Pedro

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Clima organizacional.

Autor (s) del instrumento (s): Fernández Rosas Mónica Melisa y Mejía Inocente Erika Micaela.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

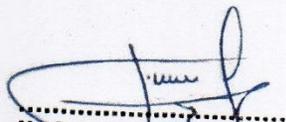
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima organizacional en todas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

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

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Huaraz, 17 de noviembre del 2021



Mg. René Alcides Reyes López
 REG. CLAD: 004115
 Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

X. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Reyes López René Alcides.
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Administración.
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral.
 Autor (s) del instrumento (s): Fernández Rosas Mónica Melisa y Mejía Inocente Erika Micaela.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

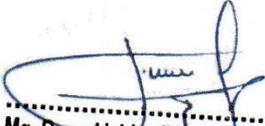
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas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

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

XII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Huaraz, 17 de noviembre del 2021


 Mg. Rene Alcides Reyes Lopez
 REG. CLAD: 004115
 Sello personal y firma



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

Apellidos y nombres del experto: Mg. Gonzalez Lucero Anddy David
 Institución donde labora : Municipalidad de Independencia, Universidad San Pedro
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Clima organizacional
 Autor (s) del instrumento (s): Fernández Rosas Mónica Melisa y Mejía Inocente Erika Micaela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Huaraz, 19 de noviembre del 2021



 Mg. Anddy Gonzalez Lucero
 CLAD N° 01028

Sello personal y firma



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

Apellidos y nombres del experto: Mg. Gonzalez Lucero Anddy David.

Institución donde labora : Municipalidad de Independencia, Universidad San Pedro

Especialidad : Administración

Instrumento de evaluación : Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Fernández Rosas Mónica Melisa y Mejía Inocente Erika Micaela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

X. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Huaraz, 19 de noviembre del 2021


 Mg. Anddy Gonzalez Lucero
 CLAD N° 04628

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Broncano Díaz Deysi Gladys.
 Institución donde labora : Universidad Santiago Antúnez de Mayolo.
 Especialidad : Administración.
 Instrumento de evaluación : Clima organizacional.
 Autor (s) del instrumento (s): Fernández Rosas Mónica Melisa y Mejía Inocente Erika Micaela.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Huaraz, 18 de noviembre del 2021

Mg. Broncano Díaz Deysi Gladys
 DNI 40714125 Reg. CL-AD 06197

Sello personal y firma



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

Apellidos y nombres del experto: Mg. Broncano Díaz Deysi Gladys.

Institución donde labora : Universidad Santiago Antúnez de Mayolo.

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Desempeño laboral.

Autor (s) del instrumento (s): Fernández Rosas Mónica Melisa y Mejía Inocente Erika Micaela.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Huaraz, 18 de noviembre del 2021

Mg. Broncano Díaz Deysi Gladys
 DNI 40714125 Reg. CLAD 06197

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Osorio Espinoza Yuri Roger
 Institución donde labora : UGEL - Recuay
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Clima organizacional
 Autor (s) del instrumento (s): Fernández Rosas Mónica Melisa y Mejía Inocente Erika Micaela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Huaraz, 16 de noviembre del 2021



Mg. Osorio Espinoza Yuri Roger
 D.L.O. N° 00414

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Osorio Espinoza Yuri Roger

Institución donde labora : UGEL - Recuay

Especialidad : Administración

Instrumento de evaluación : Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Fernández Rosas Mónica Melisa y Mejía Inocente Erika Micaela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Huaraz, 16 de noviembre del 2021



Mg. Osorio Espinoza Yuri Roger
D.LAD N° 00414

Sello personal y firma