



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores  
en una Municipalidad Distrital de la Región Ancash, 2022**

**AUTOR:**

Henostroza Jamanca, Emiliano ([orcid.org/0000-0001-5818-7291](https://orcid.org/0000-0001-5818-7291))

**ASESOR:**

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente ([orcid.org/0000-0001-6882-6982](https://orcid.org/0000-0001-6882-6982))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por concederme esa fuerza de continuar con mi vida profesional.

A mis queridos padres quienes se encuentran en el cielo que siempre me desearon los mejores éxitos en mi vida profesional.

Emiliano

## **Agradecimiento**

A Dios por tanta bondad de guiarme de continuar con mi vida, y seguir adelante con mi proyecto.

A mi compañera de la vida Prudencia y a mi apreciado hijo Henry por ser mis fortalezas en todo momento de continuar con mi sueño.

A mi docente Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente, por compartirme sus sabias enseñanzas que quedarán en mi mente por siempre.

Emiliano

## Índice de contenidos

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método y análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la región Ancash.....	27
<b>Tabla 2.</b> Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.....	28
<b>Tabla 3.</b> Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.....	29
<b>Tabla 4.</b> Relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.....	30
<b>Tabla 5.</b> Prueba de normalidad de Shapiro Wilk de las variables: clima organizacional y desempeño laboral .....	31
<b>Tabla 6.</b> Coeficiente de correlación entre el clima organizacional y desempeño de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash. ....	32
<b>Tabla 7.</b> Coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash.....	33
<b>Tabla 8.</b> Coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash.....	34
<b>Tabla 9.</b> Coeficiente de correlación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash.....	35

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash. En su metodología corresponde al enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal correlacional. La población y muestra fue de 40 trabajadores, los datos se recopilaron a través de la aplicación de dos cuestionarios referidos al clima organizacional y desempeño laboral, las mismas que presentan validez y confiabilidad respectivamente. Entre los hallazgos más importantes que se ha logrado encontrar tenemos que el 45.0% de los trabajadores manifiestan que el nivel de clima organizacional es medio, que el 40.0% indican que es alta y solamente el 15.0% que es baja, en relación al desempeño laboral el 47.5% de los trabajadores indican tener un nivel alto de desempeño laboral, el 45.0% un nivel medio de desempeño laboral y solamente el 7.5% un nivel bajo.

Llegando a concluir que el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, presentan una asociación directa, moderada y significativa ( $r=0.482$ ,  $p=0.002$ ).

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño laboral, motivación.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the labor performance of the workers of a district municipality in the Ancash region. Its methodology corresponds to the quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional correlational. The population and sample consisted of 40 workers, the data were collected through the application of two questionnaires referring to organizational climate and work performance, which are valid and reliable, respectively. Among the most important findings are that 45.0% of the workers state that the level of organizational climate is medium, 40.0% indicate that it is high and only 15.0% that it is low, in relation to job performance 47.5% of the workers indicate having a high level of job performance, 45.0% a medium level of job performance and only 7.5% a low level.

It was concluded that the organizational climate and job performance of workers in a district municipality in the Ancash region show a direct, moderate and significant association ( $r=0.482$ ,  $p=0.002$ ).

**Keywords:** organizational climate, work performance, motivation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El proceso de modernización del Estado conlleva a la necesidad de realizar una serie de reformas. Es por ello que se requiere tomar medidas para que dicha modernización cambie en el aparato estatal y en sus instituciones, de tal manera que se puedan desempeñar de manera adecuada.

El ambiente laboral en donde se desempeñan los trabajadores debe de ser el idóneo para la realización de sus actividades. Es así que el clima organizacional es definido como el conjunto de actividades y condiciones de una organización asociadas a la satisfacción de sus trabajadores en su entorno de labores, y esta repercute de manera directa en el desempeño de la organización en búsqueda de los fines organizacionales.

A nivel internacional según Matute (2016), señala la existencia actual ha predominado el interés de diversos estudios relacionados al tema en diversas organizaciones que le dan la importancia a la forma en cómo se debe de conservar un ambiente adecuado para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización, basándose en las normativas, directrices y reglamentos que ayuden a mantener y promocionar este ambiente adecuado, que a su vez está relacionado con el desempeño de los trabajadores. Cuando hablamos de clima organizacional, nos referimos al ambiente interno en el que opera la organización, el cual se ve afectado por la calidad de las relaciones con esta, y el contexto en el que se envía y recibe información para la toma de decisiones. En una manera similar el desempeño laboral es un tema muy importante en la organización porque también se ve afectado por el clima organizacional.

A nivel nacional las municipalidades provinciales y distritales como también otras instituciones del Estado, son grupos sociales con la finalidad de servir a los usuarios, desempeñándose en las diferentes tareas dentro de la administración pública de modo asociado para poder coadyuvar con la culminación de la meta que tienen planificada conforme a su plan estratégico, varias de estas instituciones no le han dado el aprecio

a las sensaciones que tienen los trabajadores, reflexiones a las personas como maquinas productoras sin ningún incentivo laboral por las horas suplementarias que aportan a una municipalidad.

Según Guevara (2015), el clima organizacional en las entidades del Estado son grupos integradas por un grupo de personas en una cantidad amplia, como se conforma como una zona importante para adquirir y fomentar los objetivos de las entidades de tal manera brindar para que este recurso humano, obtenga un trabajo bajo un clima conveniente, y favorable, para que dicha labor ayude efectivamente en los objetivos de las entidades, la municipalidad distrital esta inmiscuido dentro de los postulados; asimismo es relevante la promoción y el mantenimiento de un clima organizacional prospero.

Según Casa (2015), el desempeño laboral es uno de los artículos que se considera dentro de una entidad, para obtener que los colaboradores de un municipio de distrito de Andahuaylas- Apurímac, participen de un importante trabajo y se consiga los unos ambientes adecuados para la realización de las labores corporativas. Por tal motivo en la actualidad tenemos estrategias para mejorar las dificultades que se presentan en las instituciones. En otros términos, con una importante administración por contienda se pretenda conseguir un buen desempeño de los trabajadores, conseguir que se obtengan los puestos de acuerdo a sus competencias.

En las municipalidades de la región Ancash se observa que en la mayoría de estas los trabajadores en su mayoría perciben el clima laboral como deficiente y con ello su desempeño laboral se ve disminuido o aminorado significativamente.

A nivel local de observa que en la municipalidad distrital de la región Ancash en muchos de los trabajadores se evidencia que el clima laboral no es la más favorable y esta a su vez repercute en el desempeño laboral que en ocasiones presenta niveles bajos.

A nivel local, la experiencia laboral en una municipalidad distrital de la región Ancash, ha permitido observar que el clima organizacional en esta entidad es tenso, el cual afecta la ejecución laboral de los empleados de la entidad, debido a la falta de liderazgo que ejerce el poder en el momento de la toma de decisiones, donde no cuenta con participación ni opinión de los trabajadores, no hay motivación a los trabajadores, falta la articulación y enlazar más aun las diversas oficinas, no existen grupos de trabajos establecidos y se evidencia poca coordinación entre los funcionarios y jefaturas por falta de liderazgo, además de ello la entidad no realiza las capacitaciones a los empleados para que haya un buen desempeño laboral la gran necesidad de la población.

La relación con los trabajadores de la municipalidad distrital en cuanto al personal se observa la falta de liderazgo por parte del titular del pliego en cuanto a las capacitaciones, talleres, la falta de equipamiento de computadoras modernas. Falta de un local propio, ya que la municipalidad distrital funciona en las instalaciones del mercado municipal del distrito, por todo ello no existe un buen desempeño laboral por las carencias e incomodidades dentro de una municipalidad distrital de la región Ancash.

En la actualidad, muchas instituciones no le dan importancia a la cultura organizacional para que sea sólida, creando una atmosfera negativa; pues el clima organizacional es el punto clave para una buena motivación de sus trabajadores, solamente así se conseguirá que sea positivo el clima organizacional.

En una municipalidad distrital del distrito de Ancash se encontró que las condiciones laborales eran desfavorables y la actual administración no contribuyó para variar; los factores estimulan un mal clima organizacional son limitados y los cuales no coadyuvan al desarrollo personal de un buen anfitrión; los cuales son: Infraestructura presente en la que existe el entorno de trabajo sin son convenientes, dichas oficinas no tienen buena iluminación menos ventilación, cuyos mobiliarios no son apropiados,

entre otros.; por esa razón los trabajadores no se involucran laboralmente, asimismo no hay una comunicación fluida entre trabajadores de la municipalidad.

La formulación del problema general de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022? Los problemas específicos son los siguientes: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash?

El presente estudio se justifica teóricamente debido a la utilización de los fundamentos teóricos recopilados del clima organizacional y desempeño laboral, además, respecto a lo analizado en base al desempeño laboral de los trabajadores haciendo referencia en criterios internacionales, nacionales e institucionales, los cuales permitieron ampliar el conocimiento teórico. Así mismo también se presenta una justificación práctica porque la investigación permitió identificar las limitaciones o falencias en los trabajadores y el clima organizacional y desempeño laboral que impacta directamente a la buena atención.

Asimismo, incentivando a una relación sana en los trabajadores y mermar los índices de estrés para un excelente rendimiento de los mismos, Por último, presenta valor metodológico, porque, faculta a distinguir la problemática de otras organizaciones, por medio de los instrumentos que se han empleado.

Con el propósito de solucionar la problemática señalada anteriormente se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la región Ancash.

Como objetivos específicos se menciona los siguientes: 1. Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la región Áncash, 2022, 2. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la región Áncash, 2022, 3. Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la región Áncash, 2022.

Como hipótesis general se menciona lo siguiente: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022. Las hipótesis específicas son los siguientes: Existe una relación significativamente entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022, existe una relación significativamente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022, existe una relación significativamente entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales tenemos a Montoya et al. (2017), en una universidad estatal chilena, cuyo objeto fue establecer el vínculo con la variable de satisfacción laboral y la variable de clima organizacional de educadores y funcionarios de la aludida entidad. La metodología fue cuantitativa, correlacional, para ello se manejó una población de 166 trabajadores, para quienes se empleó el Cuestionario propuesto para la Satisfacción Laboral S20/23 y para el Clima Organizacional un cuestionario. Finalmente se concluyó que la impresión de un clima organizacional alto se va a asociar a un mayor nivel de complacencia profesional de educadores y funcionarios.

Brito et al. (2020), cuyo objetivo fue distinguir el clima organizacional y el desempeño Laboral en el ejercicio de los participantes en una compañía analizada. Para lo cual utilizaron la metodología de nivel correlacional, para ello la población quedó formada por 90 participantes, del cual 75 son activos y 16 administradores, para los cuales las pruebas condujeron a 63 y 15 individualmente, dicha prueba fue contada considerando un margen de error 5% y un nivel de confiabilidad del 95%. se recopiló las importantes contribuciones de la entidad en el clima organizacional. Finalmente, se concluye la unificación de las variables observación, búsqueda y liderazgo, es definitiva para que se genere un clima organizacional apropiado. Esto a la vez, va a influir en el ejercicio y el logro de los propósitos de la organización.

Zabala (2020), tuvo como como objetivo describir el grado de relación que existe entre el Clima Organizacional con el nivel de Estrés Laboral de los maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz. La metodología con la cual se trabajó tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo de tipo correlación y diseño no experimental en vista que no hay manejo intencional para las variables y recorrido porque recolecta datos hechos en un instante. Los habitantes están constituidos por 31 docentes del nivel primario, de dicha población está establecido por 31 maestros del nivel primario, de dicha población se sacó una

muestra probabilística donde la conclusión fue el tamaño de la muestra fue de 25 maestros de aula y de ramas técnicas de edades 31 a 60 años.

Palacios (2019), el objetivo es determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo la provincia de Manabí – Ecuador. El tipo de metodología que se utilizó para desarrollar esta investigación fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional y se midió la correlación con el coeficiente de Spearman en el que se visualiza el valor de 0.870, así mismo un nivel de correlación significativa donde el autor concluyó que se aprecia una incidencia significativa de una de las variables frente a otra y se puede inferir la mejora del rendimiento de los trabajadores ante un clima organizacional más favorable.

Mutonyi, et al. (2019), Su objetivo es estudiar el papel del entorno organizacional en las actividades creativas de los empleados que utilizan los servicios públicos como un contexto efectivo. La metodología utilizada es cuantitativa. La población de estudio fue de 256 empleados en la primavera de 2016 en las empresas de transporte público más grandes de Noruega; De manera similar, la muestra se extrajo de 96 personas de diferentes informes laborales, incluidos servicio al cliente, operaciones, marketing, recursos humanos, finanzas y sucursales Noruega. El método de investigación utilizado es la encuesta y el instrumento es un cuestionario. Por lo tanto, concluye que (OC) consta de tres estructuras básicas: posibilitar el liderazgo, el trabajo en equipo y dirigir el aprendizaje.

Abubakari y Mohammed (2018), el objetivo del estudio fue comprender el impacto del ambiente de trabajo en el desempeño del personal en las oficinas regionales de SSNIT en Tamale-Africa. La metodología es un enfoque mixto. La población estuvo conformada por 410 participantes de la oficina regional del SSNIT en Tamale y de allí se obtuvo una muestra de 80 empleados. Los métodos utilizados para recolectar la información fueron las encuestas y entrevistas y como

herramientas de guía las entrevistas y cuestionarios. Concluir que la oficina de la organización es espaciosa y bien ventilada.

Gadi y Lauko (2019), El objetivo era estudiar el efecto de la capacitación laboral en el rendimiento del servidor en la Universidad Politécnica Federal Kaura-Namoda en Nigeria. Se utilizó el método descriptivo, donde los datos primarios fueron recolectados principalmente a través de un cuestionario estructurado y cerrado, y se utilizó una muestra de 203 empleados de la unidad. Los resultados muestran un coeficiente de determinación entre las variables que indica que más del 80% de la varianza en los resultados de desempeño de los trabajadores puede manifestarse por su formación. El estudio concluyó que la formación de los empleados en la Universidad Politécnica Federal Kaura Namoda tiene un efecto revelador en el desempeño de los trabajadores y, por lo tanto, la productividad, la puntualidad y la calidad del trabajo de los trabajadores se correlacionan positivamente con la capacitación.

Asfaw et al. (2015), la finalidad fue decidir el impacto de la formación y el desarrollo en el desempeño y la eficacia de los empleados en la Oficina Administrativa del Distrito V, Addis Abeba, Etiopía. En cuanto a la metodología, se utilizan métodos cuantitativos y transversales. Los datos se recogieron a través de un cuestionario que se aplicó a 94 empleados. Concluyó que la formación y el desarrollo tienen un impacto positivo y significativo en el desempeño y la eficacia de los empleados.

A nivel nacional, Gutiérrez y Huamán (2015), tuvieron como objetivo establecer la influencia del Clima organizacional en la productividad en la financiera Oeshle – Huancayo. La metodología es de diseño no experimental, investigación de tipo aplicada, la población estuvo compuesta por empleados de la empresa financiera OECHSLE. Se concluyó que los empleados no cumplieron con la productividad laboral exigida por la empresa financiera, y esto se debe a que no se encuentran motivados en el trabajo.

Laurente y Soto (2017), tuvieron como finalidad establecer el vínculo del desempeño laboral y del clima organizacional en los colaboradores de la comuna Yauli. Junín. Como metodología utilizó el método hipotético deductivo; la población fue de 55 empleados administrativos que trabajan en la comuna Yauli. El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional. Para la recopilación de informes se empleó el cuestionario de la encuesta, la fiabilidad por el estadístico alfa de Cronbach del 77% y 76%. Concluyendo que el clima organizacional se complementa de manera positiva y trasciende en el desempeño laboral, con intensidad de  $r=78\%$  y  $p.=0,0$ .

Silva y Bautista (2018), mencionaron que el principal objetivo fue narrar el clima organizacional en una municipalidad distrital. La metodología de estudio fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo- correlacional. La muestra y la población de la investigación estuvo formada por los empleados del organismo público los cuales representaron un total de 75 personas. La técnica que se empleó para el levantamiento del estudio fue la encuesta y la herramienta un cuestionario. Se concluyó que entre los principales factores del clima de trabajo que influyen de manera de negación en el ambiente laboral de los 6 empleados de la entidad pública tenemos el bajo grado de confianza imperante en la empresa, los beneficios impropios, la retribución deficiente y una extensa inseguridad de trabajo.

Chunga (2018), con el objetivo de comprobar si el entorno normativo está relacionado con el desempeño de los empleados en la provincia de Bellavista de la Unión. La población a adherirse constituye 40 empleados de la dependencia estatal. La técnica de recolección de información es una encuesta y la herramienta es un cuestionario. Los resultados obtenidos muestran una relación positiva alta y muy significativa con las variables clima organizacional y el desempeño laboral, por lo que se concluyó que, a mejor clima organizacional, mejores empleados de la ciudad de Bellavista. Asimismo, las dimensiones del clima organizacional correspondientes a liderazgo y desempeño laboral ( $r = 0.782$  y  $p\_valor = 0.000$ ); la motivación y desempeño laboral ( $r = 0.768$  y  $p\_valor = 0.000$ ); entre

comunicación y desempeño laboral ( $r = 0.722$  y  $p\_valor = 0.000$ ). Presentan una relación positiva, alta y significativa.

Figuroa (2018), el objetivo es implantar la relación entre el CO y el DL de los colaboradores de una empresa en Huancayo. Fue una metodología correlacional, los trabajadores respondieron dos instrumentos. Los resultados determinaron que existe un promedio 1:10 en cada uno de los indicadores del CO: asensos, responsabilidades, exhiben ideas, estructura organizacional además existe regular ambiente organizacional, respecto al desempeño laboral siempre presentan buen desempeño. Se concluye una asociación directa de 0,381 de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral y de los empleados de la dirección territorial de Huancayo.

Pacheco (2017), el objetivo fue analizar el relato que existen entre clima organizacional y desempeño laboral, se elaboró con una población de funcionarios y administradores; y 96 empleados y trabajadores de las PYMES hoteleras de la localidad de Riobamba, cuya metodología es: diseño transversal, correlacional y no experimental. Las conclusiones han declarado que sí existe una autoridad positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, afirmando de este modo la hipótesis general.

A nivel local, Livias (2019), el objetivo es establecer el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019", la metodología de estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional. La población fue considerada 25 colaboradores de la comuna; a quienes se les aplicó el cuestionario, considerando 14 y 13 ítems respectivamente, el mencionado cuestionario presentó confiabilidad en razón que, por intermedio de coeficiente de Alfa de Cronbach, se obtuvo 0.788 para primera variable mencionada en esta investigación y 0.816 hacia la segunda variable en estudio. Para la prueba estadística se utilizó el Rho de Spearman. Llegando a la conclusión que existe una significativa relación directa entre ambas variables de estudio, siendo el valor del coeficiente de correlación  $\rho=0,616$  con  $p=0,001$ .

Aguilar (2020), me propongo como meta determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral del empleado de apoyo en el mencionado centro médico. La metodología utilizada en el estudio fue un diseño transversal aplicado, cuantitativo, correlativo, no experimental, y el número de personal de enfermería fue de 45 muestras. Para la obtención de información se utilizó como herramienta una encuesta y un cuestionario. Concluyendo que el entorno regulatorio tiene un impacto directo y significativo en el desempeño de los trabajadores de la salud. Porque la mayoría de los entrevistados manifestó que el clima organizacional incide en el desempeño laboral en algunos casos.

Para Likert (1961), reportado en Bordas (2016), las condiciones de trabajo, el ambiente creado en la organización a partir del estilo de liderazgo de los gerentes, tienen un impacto directo en el comportamiento de los empleados y por ende en la eficiencia del trabajo.

Ramos et al. (2019), menciona que el clima organizacional es definida como un conjunto de valores estadísticos que ayudan a la buena labor de la organización, que además sostiene que debe de existir una buena interacción interna, así mismo se debe de dar prioridad a la conducta de los colaboradores, que cuenten con un bien ambiente, y todo lo necesario para un óptimo performance.

Barrios et al. (2020), sostiene que el clima en la organización se basa sobre todo en el rendimiento y percepción de los directivos y altos funcionarios de la entidad, aunque también se da una mirada a la participación de la familia a un nivel moderado, también se muestra que actúan en las instituciones educativas el clima y sus dimensiones.

Koopmans (2015), el modelo Campbell nació del compromiso de poder dar cuenta completa del desempeño laboral, y también es considerado uno de los pilares teóricos de poder evaluar el desempeño laboral, su propósito es obtener medidas clave de desempeño que ayuden a planificar estrategias para el logro de metas.

Tovmasyan (2017), señala la gestión como el conjunto de actividades que permiten al gerente hacer uso de los elementos y funciones de la dirección contemplados en la planificación, organización, motivación y control deben ser realizados siempre con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales mediante el uso de personas y recursos de fortaleza.

Mulang (2015), la capacitación es importante porque actualiza a los trabajadores para que realicen su trabajo de manera eficaz, mediante el incremento de habilidades y entendimientos. Los recursos humanos son el componente esencial de la estructura, y la formación de los trabajadores que componen la plantilla es muy esencial para la organización, ya que son el componente fundamental de la organización. Los programas de formación tienen un impacto positivo tanto en empleados como en la estructura.

Rou (2019), enfatiza que la formación es una inversión principal y contante en recursos humanos para apoyar a los empleados a adquirir ingenios y entendimientos para lograr las metas establecidas por la organización. Los trabajos de formación bien trazadas y planificadas en un programa de formación bien estructurada y planificada en un programa de formación conducirán a la satisfacción laboral, lo que a su vez afecta las actitudes de los empleados. También afectará la eficiencia de su negocio.

Liu (2018), destacando que los resultados del trabajo del empleado son una idea principal que refleja los efectos de los trabajadores y actividades realizadas por la unidad, es la respuesta específica de los empleados en un trabajo o actividad en particular.

Bienkowska y Tworek (2020) lo que indica que el desempeño laboral se expone al desempeño de los empleados y los éxitos que alcanzan. Está coordinado con el trabajo individual de cada empleado y subordinarse de las técnicas habilidades y destrezas que posee.

Ratnasari et al. (2019), señala que el desempeño laboral viene a ser el fruto de la calidad y cantidad del trabajo realizado por los empleados mientras realizan las tareas de acuerdo con las responsabilidades asignadas. Asimismo, Cortés y Leal (2019), muestra que el desarrollo de habilidades de tipo social y emocional contribuye internamente a la creación de trabajo colaborativo interno, que resuena dentro de la organización, lo que resulta en una reducción del conflicto y una mayor productividad.

Según Díaz (2018), el clima organizacional presenta una serie de características en el ambiente de la organización que perciben los trabajadores y esto influye de manera directa en el la parte comportamental. Para que los trabajadores se desempeñen bien es necesario que cuenten con las condiciones adecuadas para lograr los objetivos y rendimiento óptimo.

Luqman et al. (2020), la percepción que tiene el empleado de la constitución está orientado por el entorno de agrupación. Los análisis han manifestado que el convenio organizacional se ve afectado realmente por el entorno organizacional en los análisis de la conducta.

Si bien es fundamental señalar que el análisis del clima organizacional se apoya casi exclusivamente en las teorías de las relaciones humanas, la teoría clásica de Fayol no puede ser excluida porque, si bien es una teoría en la que el ser humano es visto como una entidad económica, algunos de sus principios pueden ser seguido, tratando a los empleados de manera justa, equitativa, de la misma manera que las teorías humanistas tienen un trasfondo un beneficio económico.

Manifestado los fundamentos teóricos de varios autores dimensionamos la variable clima organizacional, según Gan y Berbel (2017), indica que: El clima organizacional es aquel que dirige a que muchas apariencias se combinen adjuntando la comunicación el liderazgo y las convicciones. No obstante, el día a día de todo coautor dentro de una organización tener calificar por un conjunto títulos, reglas y diferentes figuras de reflexionar, pero también de conducta y posturas. El referir con

una excelente comunicación debe estar severamente en el ambiente de la estructura ya que así se puede originar una narración.

Las dimensiones de clima organizacional son: dimensión 1 el liderazgo de acuerdo a Ramos (2005), es un desarrollo que influye en los motivos y sistemas de un equipo o una constitución, asimismo en las personas de la organización para ejecutar los planeamientos y lograr los objetivos.

Pasaribu y Indriwati (2016), el cual establece que el clima organizacional tiene un impacto revelador en el desempeño de los trabajadores de la empresa, por lo que también es necesario el liderazgo para crear un medio seguro y cómodo. Por lo tanto, crea una buena comunicación entre el líder y los subordinados.

La dimensión 2 la motivación, según Gonzales (2008), expresó que la motivación es la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto-meta buscado o el objeto evitado), la densidad y el sentido del comportamiento.

Sodexo (2011), menciona que la motivación laboral puede generar en las organizaciones el impulso hacia el logro de sus objetivos, llevándolos hacia el éxito si se consigue la interacción entre estos aspectos.

La dimensión 3 la comunicación, según Solís (2012), explica que: la Estrategia de Comunicación es una práctica de interacción comunicativa que tiene como objetivo modificar la situación que se está viviendo para pasar a un mejor escenario.

Gámez (2007), menciona que la comunicación es de mucha importancia puesto es que la precisión de esta genera en los procesos de innovación valor agregado, genera fluidez en la entidad. Por otro lado, la comunicación va a lo largo de todos los procesos de la entidad, siendo además considerada como una herramienta relevante en el cual proporcionar un intermedio en la toma de determinación en lo referente a la alta dirección.

Abdullahi et al. (2021), El clima organizacional no realiza la ansiedad en el clima organizacional ni la lógica y actitudes de los integrantes, sin embargo, mis hallazgos de la impresión del clima laboral por parte del empleado actúan en la motivación, y mi desempeño tiene un impacto adicional en el desempeño del empleado.

Este estudio considera el aporte de los siguientes teóricos

De acuerdo a Dessler (1992), determina el desempeño laboral para que el empleado califique para su desempeño actual o, con base en estándares establecidos y trabajo declarado, tenga dimensiones establecidas para medir el desempeño laboral. Como: Responsabilidad, compromiso, equipo de trabajo, toma de decisiones, las relaciones, motivación y control.

Sarini (2021), Afirma que el desempeño de un trabajador está coordinado con sus afueras, es decir, el clima, el ego y la personalidad.

Chu (2021), En la organización, donde los empleados que describen infunden una atmósfera organizacional armoniosa, a menudo reciben la ayuda interna para aumentar el desempeño de modo cierto.

Chiavenato (2014), mencionó que el desempeño laboral es un concepto de vital relevancia en las organizaciones, puesto que se basa en un conjunto de acciones con el objetivo de evaluar en una primera instancia los requerimientos de la organización para generar un rendimiento óptimo en el ambiente laboral, poniendo énfasis en las relaciones de bienes, colaboración entre los participantes, generación de esfuerzos y optimizar el performance. De la misma manera, se debe de tomar en cuenta el descanso como la reposición de ideas y energía para la activación de las labores.

Según Robbins y Coulter (2013), Afirma que el rendimiento es el resultado final de una actividad lo más eficiente o eficaz posible. Los gerentes se preocupan por el desempeño del trabajo. Los aspectos de esto son: competencia, apoyo, capacitación, trabajo en equipo y calidad del trabajo. Manifestado los fundamentos teóricos de varios autores dimensionamos la variable desempeño laboral, según

Layme (2017), señala el desempeño laboral como una herramienta de calificación a un colaborador mediante sus actuaciones y/o actividades realizadas.

Las dimensiones del desempeño laboral son los siguientes: satisfacción, autoestima y trabajo en equipo.

Guerrero et al. (2019), señaló que, en estos momentos, las organizaciones públicas y privadas competitivas que buscan involucrar a más colaboradores, tienen una estrategia que promueve el trabajo en equipo.

Martínez (2015), sostiene que el desempeño laboral es un constructo relevante el cual genera la verificación de labores en una entidad, también es conceptualizado como la forma en que los colaboradores generan productividad en el ambiente laboral, con la utilización óptima de recursos, el cual implica el mayor uso de herramientas en el menor tiempo, todo ello orientado a la evaluación y obtención de las labores.

Torres y Zegarra (2015), definieron que las dimensiones del desempeño laboral son la toma de decisiones, la se considera que es el transcurso se realiza alternativa entre las opciones o figura para poder aclarar distintas situaciones laborales en diferentes ambientes que puedan dar. La responsabilidad, está en la conciencia del individuo, que le permite considerar, analizar y poder valorar las consecuencias de sus acciones en el área laboral. El pacto laboral surge cuando los individuos se reconocen con los valores de la empresa y les encuentran un sentido a sus actividades laborales diarias. La participación es cuando los empleados participan activamente en las actividades de la empresa, hacen contribuciones valiosas y alcanzan las metas de la organización.

Palmar y Valero (2014), considero mi desempeño como un pilar importante para el desarrollo de los objetivos de la empresa porque para mí es importante ver las capacidades o habilidades que tiene un trabajador en un puesto de trabajo en particular que tengo la organización. Por eso también considero importante que escoja a los empleados que tengo de acuerdo al perfil que necesito de cada puesto en mi organización.

Mendoza et al. (2022), la autoestima es conceptualizar o como la forma en generar aprendizajes que permitan generar una mayor tolerancia hacia el medio externo, reduciendo el impacto de las frustraciones, generando la capacidad de solucionar conflictos, generar actividades creativas y la auto manifestación para experimentar la Valía interna.

Gutiérrez (2010), menciona la particularidad del proceder que está constituidos por normas y grado de cohesión. Se comprende que para una labor en equipo victorioso se debe tener en cuenta que las normas deben ser brillantes y bien relacionadas vale decir de entendimiento pleno de los componentes del equipo, la misma que aceptara el grado de coherencia de los integrantes del equipo para poder acrecentar una buena altura de trabajo en equipo.

Palaci (2005), señala que algunos componentes inciden en el desempeño laboral, en la cual originan el relato en un pequeño o alto desempeño laboral. Donde encuadrar las retribuciones económicas y no económicas; reparación en las ocupaciones determinadas; competencia de efectuar la labor que se le destina.

### **III. METODOLOGÍA**

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

La formación de estudio lo señala CONCYTEC (2018), el estudio de la presente investigación se indica que es de tipo básico, por lo que se forma completamente la teoría de la problemática presente y la repercusión en ambas variables, de este modo se resolvió la utilidad de los resultados obtenidos, lo cual no necesariamente será inmediata su aplicación.

El diseño de investigación es no experimental Hernández y Mendoza (2018), porque se focalizo en examinar la realidad, asimismo en plasmar dichos resultados sin ejecutar algún cambio de manera intencional en las variables de estudio. Como investigadores solamente nos encaminamos en estudiar ambas variables de estudio y compilar la información tal cual estuvo en el contexto, y posteriormente recién se ejecutó un análisis muy minucioso.

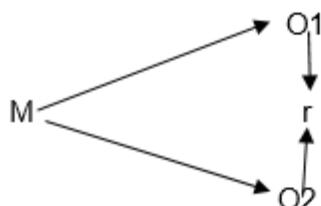
Es de nivel descriptivo-correlacional, pues el primero describe las características más importantes de las variables y correlacional porque identifica la relación entre una variable independiente con una dependiente.

El enfoque de este estudio es cuantitativo porque de acuerdo con este tipo de investigación, Hernández et al (2014) muestran que la investigación cuantitativa realiza la recolección de información, fundado en medidas numéricas y estudio estadístico de variables, con el objetivo de identificar patrones de conducta y experimentar métodos teóricos.

El método de investigación es el hipotético deductivo es altamente efectivo y siempre y cuando sea aplicado correctamente, por personas con experiencia y con las condiciones necesarias, Díaz et al, (2011).

Según lo nombrado por Hernández y Mendoza (2018), el corte del estudio será transversal debido a que la compilación de datos se realizará en un solo momento determinado.

El esquema empleado para representar este diseño es el siguiente:



Dónde:

M= Muestra

O1: representa al constructo clima organizacional.

O2: representa al constructo desempeño laboral.

R: representa la asociación o relación entre los constructos de estudio.

### 3.2. Variables y operacionalización

En la esfera de la presente investigación, el clima organizacional se presenta como variable de interés que está relacionado en un entorno de convivencia y comportamientos en una determinada organización (Santamaría y Ojeda (2020).

**V1: Clima Organizacional:** Variable independiente:

**Definición Conceptual:** Gan y Berbel (2017), indican que: El clima organizacional es aquella que dirige a que diversos aspectos se unan incorporando la comunicación, el liderazgo y las creencias. Sin embargo, la rutina de un colaborador dentro de una institución acostumbra a manifestar un conjunto de normativas, valores y distintas maneras de pensar, así como también de comportamientos y actitudes. Por otro lado,

es importante mencionar que la buena comunicación debe estar muy ligada al ambiente en la entidad, por lo tanto, de esta forma es que se forma una asociación adecuada entre las personas que interactúan en la organización.

**Definición Operacional:** Se mide mediante las respuestas obtenidas al aplicar el cuestionario sobre el Clima Organizacional a los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la región Ancash, 2022. En los niveles siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

La variable 1. Clima organizacional está constituido por tres dimensiones: Liderazgo está compuesto por 5 ítems, motivación 10 ítems y comunicación 5 ítems,

Para la variable el clima organizacional utilizaremos el cuestionario de Herrera (2021), lo cual hemos adaptado a nuestra realidad tomando en forma parcial 5 ítems además hemos agregado 15 ítems. Se medirá a través de 3 dimensiones: liderazgo, motivación y comunicación. Esta variable se medirá con un aparato conformado por 20 ítems cuya respuesta será de tipo Likert.

Indicadores:

Autoritaria. - Es una modalidad del ejercicio de la autoridad que impone la voluntad de quien ejerce el poder en ausencia de un consenso construido de forma participativa.

Participativa. - Es una forma de democracia en la que tienen mayor participación en la toma de las decisiones políticas que la que les otorga tradicionalmente la democracia representativa.

Compromiso. - Acuerdo formal al que llegan dos o más partes tras hacer ciertas concesiones cada una de ellas.

Realización profesional. - Expresa los logros o resultados esperados que la persona debe ser capaz de demostrar para conseguir el rol de la correspondiente unidad de competencia.

Comunicación interpersonal. - Es el proceso por el cual los seres humanos intercambian sentimientos e información mediante mensajes verbales y no verbales

Aceptación. - Es la capacidad para asumir la vida, tal como es, significa aceptar la realidad, con situaciones agradables o desagradables.

Escala de medición: Nominal.

1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) Algunas veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre.

V2: Desempeño Laboral: Variable dependiente.

Escala De Medición: Nominal.

V2: Variable Desempeño laboral dependiente

**Definición Conceptual:** Según Layme (2017), señala el desempeño laboral como una herramienta de calificación a un colaborador mediante sus actuaciones y/o actividades realizadas.

Según Montoya (2017), el fin del desempeño laboral consta de generar una conexión entre esta y el clima en la organización con la finalidad de demás, poder explicar de manera más detallada el fenómeno en estudio.

**Definición Operacional:** Se mide mediante las respuestas obtenidas al aplicar el cuestionario sobre el Desempeño Laboral a los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022. Está compuesto por la variable 2: constituido por tres dimensiones: Satisfacción 6 ítems, autoestima 6 ítems y trabajo en equipo 8 ítems.

Para la variable desempeño laboral utilizaremos el cuestionario de Mora (2021), el que hemos adaptado a nuestra realidad, tomando parcialmente 5 ítems y hemos aumentado 15 ítems. Dicha variable se medirá con el cuestionario conformado por 20 ítems con contestación de tipo Likert.

Indicadores:

-Dominio de funciones. - El dominio de una función se refiere a los posibles valores de que pueden sustituirse en la regla de correspondencia de una función.

-Incentivo salarial. - Se entiende por salario a toda retribución, en dinero o en especie, que un trabajador recibe como contraprestación a su tarea en una relación de trabajo.

-Responsabilidad. - La responsabilidad es un valor o cualidad de todo ser humano, que cumple con sus obligaciones al hacer

-Promoción de valores. - La promoción en valores, se enfoca en la actitud y el cambio en los estudiantes, para que ellos puedan fortalecer esos valores en amor, respeto, compañerismo, integridad, actitudes, que van a formar a una persona más humana e integra

-Participación en equipo. - El trabajo en equipo es una condición que implica trabajar en cooperación con otros de una manera coordinada, armónica y enfocada, aprovechando las fortalezas de cada cual y potencializándolas a favor del grupo mediante la sinergia.

-Liderazgo. - En un contexto inestable, el liderazgo se pone a prueba. Las empresas requieren hoy guías capaces de adaptarse rápidamente y tomar decisiones seguras frente a los cambios.

Trabajo en equipo. - Es el esfuerzo integrado de un conjunto/de personas para la realización de un proyecto.

**Escala De Medición:** Ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Según Hernández et al. (2014), define como unidades de estudio que diferencian por tener particularidades similares, según Rahi (2017), define como a todas las personas o elementos que se pretende desarrollar y comprender. La población estuvo compuesta por 40 trabajadores que pertenecen a las áreas de Gerencia de Desarrollo Humano y Social y Gerencia de Desarrollo Económico corresponde a una municipalidad distrital de la región Ancash.

Vara (2012), muestra que, si la población objeto de estudio es más pequeña, y además tenemos acceso a ella, es posible trabajar con toda la población, en cuyo caso ya no es necesario el muestreo.

Por lo expuesto la muestra es censal por estar constituido por el total de la población, conformado por 40 trabajadores en una municipalidad distrital de la Región Ancash, 2022

**Criterios de Inclusión:** Solo se ha considerado a los trabajadores que realizan actividades administrativas.

**Criterios De Exclusión:** No se considera a obreros, trabajadores de parques, limpieza etc.; por desconocer las actividades administrativas y por su nivel educacional.

**Unidad de análisis:** Los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash.

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

Para el desarrollo y síntesis, en cuanto a los datos, el estudio utilizará técnicas entre ellas la encuesta, y la herramienta es un cuestionario para obtener respuestas emitido por los trabajadores de la ciudad, en la región Ancash, para desarrollar dos variables y medir su asociación.

#### **Técnicas**

Según Sarabia (2019), define la encuesta como una herramienta que consiste en un encuentro entre encuestador y encuestados. El encuestador puede ser el mismo investigador o una persona entrenada para realizar dicha función, la encuesta sirve para recolectar datos como características y funciones que nos ayudarán en el tema investigado.

#### **3.3.2. Instrumentos**

Según Bourke et al. (2016), indica que el uso del modelo se enmarca dentro de un grupo de interrogantes según una o más variables cuantificables. La herramienta de construcción de recolección de datos utilizada en la encuesta es el cuestionario, este cuestionario recopila de manera uniforme información sobre la muestra seleccionada en la encuesta para su posterior análisis a través de un software estadístico.

#### **Validez y confiabilidad**

Para establecer la veracidad de los cuestionarios, se empleó el método designado juicio de expertos, el cual fue constituido por tres versados con extenso entendimiento sobre el tema, de modo que el análisis de las características y elementos de los instrumentos, sea objetiva y veraz.

Según Rodrigues y Morat (2017), señala que una de las estrategias utilizadas para crear validación de contenido es el juicio de expertos. En la encuesta, cada variable fue confirmada por 3 expertos que consideraron: idoneidad, pertinencia, claridad de redacción de la pregunta para cada indicador para cada variable de investigación, conclusión de posibilidad y potencial de aplicabilidad.

Según Vaske (2016), señaló: el alfa de Cronbach proporciona una estimación de la consistencia interna de la variación en las variables de la escala y no indica la estabilidad o consistencia de la prueba a lo largo del tiempo.

La confiabilidad de los instrumentos se determinó empleando la técnica estadística del coeficiente Alfa de Cronbach.

### **3.5. Procedimientos**

Modo de recolección de información. Los datos van a ser de modo presencial, es decir se van a encuestar a los trabajadores de la gerencia de desarrollo humano y social y gerencia de desarrollo económico de una municipalidad distrital de la región Áncash, los cuestionarios luego serán devueltos llenados. Manejo o control de variables. No se van a mandar las variables, se las van a determinar en su medio natural para luego ser estudiadas.

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

Para analizar los datos obtenidos utilizamos tanto tablas de frecuencias como datos estadísticos que formaron parte de la estadística inferencial, pues se necesitó el coeficiente de correlación, prueba de normalidad y nos apoyamos en el programa estadístico de SPSS a fin de tener los datos que nos permitieron saber qué tipo de relación existió entre las variables de estudio.

Según Kinnear y Taylor (2016), la metodología cuenta con una serie de codificaciones, que responde la serie de datos con características de validez y fiabilidad, que a su vez sostienen la codificación de los items.

### **3.7. Aspectos éticos**

El cuestionario señaló los aspectos éticos durante la realización de la investigación, que son los siguientes:

Política de privacidad: Todos los datos obtenidos se utilizan de forma objetiva y con fines analíticos, esta información no se divulga a terceros ajenos a este estudio. El principio de confianza: los datos obtenidos no se modifican, se mostrarán los mismos datos de acuerdo con lo obtenido.

Respecto a las personas: la percepción, el pensamiento y el conocimiento de cada uno de los participantes sobre las variables de investigación son independientes de los juicios subjetivos.

Precisión de la información y los datos: se registran datos reales que pertenecen al hecho estudiado y que no necesitan ser manipulados.

.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados estadísticos descriptivos

**Tabla 1.**

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

Clima organizacional	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	2	5.0%	4	10.0%	0	0.0%	6	15.0%
Medio	1	2.5%	9	22.5%	8	20.0%	18	45.0%
Alto	0	0.0%	5	12.5%	11	27.5%	16	40.0%
Total	3	7.5%	18	45.0%	19	47.5%	40	100.0%

Nota: Datos obtenidos del cuestionario a los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022

#### Interpretación

En la tabla 1, se evidencia la asociación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, identificándose que 11 trabajadores que representan al 27.5% presentan un nivel alto de desempeño laboral e indican que el clima organizacional es alto, 9 trabajadores que representan al 22.5% presentan un nivel medio de desempeño laboral e indican que el nivel del clima organizacional es media, mientras que 2 trabajadores que representan al 5.0% presentan un nivel bajo de desempeño laboral e indican que el nivel del clima organizacional es bajo.

**Tabla 2.**

Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Áncash, 2022

Liderazgo	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0.0%	3	7.5%	1	2.5%	4	10.0%
Medio	3	7.5%	9	22.5%	5	12.5%	17	42.5%
Alto	0	0.0%	6	15.0%	13	32.5%	19	47.5%
Total	3	7.5%	18	45.0%	19	47.5%	40	100.0%

Nota: Datos obtenidos del cuestionario a los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022

### Interpretación

En la tabla 2, se evidencia la asociación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, identificándose que 13 trabajadores que representan al 32.5% presentan un nivel alto de desempeño laboral e indican que el liderazgo es alto, 9 trabajadores que representan al 22.5% presentan un nivel medio de desempeño laboral e indican que el nivel del liderazgo es media, mientras que 3 trabajadores que representan al 7.5% presentan un nivel bajo de desempeño laboral e indican que el nivel del liderazgo es media.

**Tabla 3.**

Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Áncash, 2022.

Motivación	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	1	2.5%	4	10.0%	1	2.5%	6	15.0%
Medio	2	5.0%	10	25.0%	6	15.0%	18	45.0%
Alto	0	0.0%	4	10.0%	12	30.0%	16	40.0%
Total	3	7.5%	18	45.0%	19	47.5%	40	100.0%

Nota: Datos obtenidos del cuestionario a los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

### Interpretación

En la tabla 2, se evidencia la asociación entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, identificándose que 12 trabajadores que representan al 30.0% presentan un nivel alto de desempeño laboral e indican que la motivación es alta, 10 trabajadores que representan al 25.0% presentan un nivel medio de desempeño laboral e indican que el nivel de la motivación es media, mientras que 1 trabajador que representa al 2.5% presenta un nivel bajo de desempeño laboral e indican que el nivel de la motivación es baja.

**Tabla 4.**

Relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Áncash, 2022.

Comunicación	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	2	5.0%	3	7.5%	0	0.0%	5	12.5%
Medio	0	0.0%	9	22.5%	6	15.0%	15	37.5%
Alto	1	2.5%	6	15.0%	13	32.5%	20	50.0%
Total	3	7.5%	18	45.0%	19	47.5%	40	100.0%

Nota: Datos obtenidos del cuestionario a los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

### Interpretación

En la tabla 2, se evidencia la asociación entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, identificándose que 13 trabajadores que representan al 32.5% presentan un nivel alto de desempeño laboral e indican que el nivel de la comunicación es alta, 9 trabajadores que representan al 22.5% presentan un nivel medio de desempeño laboral e indican que el nivel de la comunicación es media, mientras que 2 trabajadores que representan al 5.0% presentan un nivel bajo de desempeño laboral e indican que el nivel de la comunicación es baja.

## 4.2. Prueba no paramétrica

Teniendo en cuenta el tamaño de la muestra, la misma que es menor que 50, se utilizó la prueba para análisis de normalidad correspondiente a al estadístico de Shapiro Wilk.

### Tabla 5.

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk de las variables: clima organizacional y desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
		gl	Sig.
Clima Organizacional	0.789	40	0.000
Desempeño	0.750	40	0.000

Nota: Datos obtenidos del cuestionario a los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

En la presente tabla, se evidencian los valores de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, que en la parte correspondiente al nivel de significancia para ambas variables resultan el valor de 0.000, este valor indica que las dos variables no siguen la distribución normal, por lo tanto, en la prueba de hipótesis se utiliza la estadística no paramétrica que en este caso corresponde al coeficiente de correlación Rho Spearman.

### 4.3. Contrastación de hipótesis general

H0: No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

$p > 0.05$ , aprueba la hipótesis nula (H0).

$p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula (H0) para aceptar la hipótesis alterna).

#### Tabla 6.

Coeficiente de correlación entre el clima organizacional y desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

		Desempeño
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación 0,482
		Sig. (bilateral) 0.002
		N 40

Nota: Datos obtenidos del cuestionario a los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022

El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman indica una relación directa, moderada y significativa entre el ambiente organizacional y el desempeño de los empleados. El nivel de significancia resultante (0.002) puede rechazar la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa, Conclusión que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

### Hipótesis específica 1:

H0: No existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

H1: Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

**Tabla 7**

		Desempeño
	Coeficiente de correlación	0,402*
Rho de Spearman	Liderazgo	
	Sig. (bilateral)	0.010
	N	40

Nota: Datos obtenidos del cuestionario a los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022

El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman indica una relación directa, moderada y significativa entre el ambiente organizacional y el desempeño de los empleados. El nivel de significancia resultante (0.002) puede rechazar la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa, Conclusión que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

### Hipótesis específica 2:

H0: No existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

**Tabla 8**

		Desempeño
	Coeficiente de correlación	0,477
Rho de Spearman	Motivación	
	Sig. (bilateral)	0.002
	N	40

Nota: Datos obtenidos del cuestionario a los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman indica una relación directa, moderada y significativa entre el aspecto motivacional del clima organizacional y el desempeño de los empleados. El nivel de significancia resultante (0.002) permite rechazar la hipótesis nula y por lo tanto aceptar la hipótesis alternativa. Se concluye que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral.

### Hipótesis específica 3:

H0: No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

H1: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

**Tabla 9**

		Desempeño
	Coeficiente de correlación	0,424
Rho de Spearman	Comunicación	
	Sig. (bilateral)	0.006
	N	40

Nota: Datos obtenidos del cuestionario a los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.

El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman indica la existencia de una asociación directa, moderada y significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores. El nivel de significancia resultante (0.006), permite rechazar la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. Llegando a concluir que existe relación entre la comunicación y desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

Los hallazgos encontrados en la presente investigación permiten realizar la discusión teniendo en consideración los resultados encontrados en la sección de los antecedentes y el marco teórico que sustenta la misma.

En cuanto al objetivo general que consiste en determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, se evidencia la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, la percepción del clima organizacional es como sigue: el 40.0% percibe como alto, el 45.0% lo percibe como regular y el 15.0% lo percibe de nivel bajo. El 47.5% manifiestan que su desempeño laboral es alto, el 45.0% indica que es medio y solamente el 7.5% que es bajo, además se ha identificado que 11 trabajadores que representan al 27.5% presentan un nivel alto de desempeño laboral e indican que el clima organizacional es alto, 9 trabajadores que representan al 22.5% presentan un nivel medio de desempeño laboral e indican que el nivel del clima organizacional es media, mientras que 2 trabajadores que representan al 5.0% presentan un nivel bajo de desempeño laboral e indican que el nivel del clima organizacional es bajo.

Llegando a concluir que el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash se encuentran asociadas de forma directa, moderada y significativa. Estos resultados presentan ciertas semejanzas con los hallazgos que logro identificar Paredes (2021), en su investigación, debido a que llegó a concluir que el desempeño laboral está relacionado significativamente con el clima organizacional de forma directa y además están conscientes de la necesidad de proporcionar a sus colaboradores un adecuado clima organizacional con la finalidad de potenciar su desenvolvimiento en las labores que realizan. En este mismo orden de ideas Palacios (2019), en la investigación que ejecutó llegó a concluir una incidencia significativa del clima organizacional en el desenvolvimiento de las labores por lo que se puede inferir la mejora del rendimiento de los trabajadores ante un clima organizacional más favorable.

Al respecto Ramos et al. (2019), mencionan que el clima organización es definido como un conjunto de valores estadísticos que ayudan a la buena labor de la organización, que además sostienen que debe de existir una buena interacción interna, así mismo se debe de dar prioridad a la conducta de los colaboradores, que cuenten con un buen ambiente, y todo lo necesario para un óptimo performance.

Así mismo Asfaw et al. (2015), en el estudio que realizaron llegaron a concluir que la formación y el desarrollo tienen un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral y la eficacia de los empleados. También es importante citar a Laurente y Soto (2017), quienes en la investigación que realizaron pudieron encontrar como resultado que el clima organizacional se complementa de manera positiva y trasciende en el desempeño laboral de las personas. Del mismo modo el investigador Figueroa (2018), llegó a concluir que el clima organizacional presenta una asociación directa y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores.

A nivel local encontramos el estudio de Livias (2019), quien encontró que el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Acochaca presentan un nexo directo y significativo. Asimismo, Aguilar (2020), en su estudio logró identificar que el clima organizacional tiene un impacto directo y significativo en el desempeño de los trabajadores de la salud; Porque un gran número de encuestados mencionaron que el clima organizacional afecta el desempeño de los empleados en ciertas ocasiones.

Al respecto Likert (1961), citado en Bordas (2016), en relación al clima organizacional indica que las condiciones de trabajo, la atmosfera que se genera dentro de la organización en función al tipo de liderazgo que ejerce los directivos, tienen una influencia directa en la conducta de los trabajadores y por ende en el desempeño laboral de los mismos. En cuanto al desempeño laboral Bienkowska y Tworek (2020), indican que el desempeño laboral se expone al desempeño de los empleados y los éxitos que alcanzan. Está coordinado con el trabajo individual de cada empleado y subordinarse de las técnicas habilidades y destrezas que posee.

Asimismo, Chunga (2018), encontró una correlación positiva muy alta y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, llegando a concluir de esta manera que a medida que el clima organizacional sea mejor se obtendrá un mejor desempeño por parte de los trabajadores.

Respecto al objetivo específico que evalúa la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Áncash, se evidencia la correlación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, identificándose que 13 trabajadores que representan al 32.5% presentan un nivel alto de desempeño laboral e indican que el liderazgo es alto, 9 trabajadores que representan al 22.5% presentan un nivel medio de desempeño laboral e indican que el nivel del liderazgo es media, mientras que 3 trabajadores que representan al 7.5% presentan un nivel bajo de desempeño laboral e indican que el nivel del liderazgo es media.

Llegando a concluir que el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash se encuentran asociadas de forma directa, moderada y significativa. Estos hallazgos presentan similitud a lo que pudo encontrar Chunga (2018), quien en su estudio encontró una asociación positiva muy alta y significativa entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión Sechura. El liderazgo de acuerdo a Ramos (2005), es un desarrollo que influye en los motivos y sistemas de un equipo o una constitución, asimismo en las personas de la organización para ejecutar los planeamientos y lograr los objetivos.

Asimismo, Pasaribu y Indriwati (2016), indican que el clima organizacional tiene un impacto revelador en el desempeño de los trabajadores de la empresa, por lo que también es necesario el liderazgo para crear un medio seguro y cómodo. Por lo tanto, crea una buena comunicación entre el líder y los subordinados. Los teóricos Gan y Berbel (2017), indican que: el clima organizacional es aquella que dirige a que diversos aspectos se unan incorporando la comunicación, el liderazgo y las creencias.

Sin embargo, la rutina de un colaborador dentro de una institución acostumbra a manifestar un conjunto de normativas, valores y distintas maneras de pensar, así como también de comportamientos y actitudes.

Por otro lado, es importante mencionar que la buena comunicación debe estar muy ligada al ambiente en la entidad, por lo tanto, de esta forma es que se forma una asociación adecuada entre las personas que interactúan en la organización.

Referente al objetivo específico que mide la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Áncash; los hallazgos encontrados evidencian la asociación entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, identificándose que 12 trabajadores que representan al 30.0% presentan un nivel alto de desempeño laboral e indican que la motivación es alta, 10 trabajadores que representan al 25.0% presentan un nivel medio de desempeño laboral e indican que el nivel de la motivación es media, mientras que 1 trabajador que representa al 2.5% presenta un nivel bajo de desempeño laboral e indican que el nivel de la motivación es baja.

Concluyendo que la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, se encuentran asociadas de forma directa, moderada y significativa. Estos resultados presentan semejanzas a lo que pudo encontrar Chunga (2018), quien en su investigación encontró una asociación positiva, muy alta y significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Bellavista de la Unión Sechura. En este mismo orden de ideas Livias (2019) en su investigación identifico que la motivación y el desempeño laboral presentaron una asociación directa, moderada y significativa.

Al respecto Tovmasyan (2017), define a la gestión como el acto de actividades que permiten al gerente hacer uso de los elementos y funciones de la dirección contemplados en la planificación, organización, motivación y control deben ser

realizados siempre con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales mediante el uso de personas y recursos de fortaleza. Según Gonzales (2008), La motivación es una integración compleja de procesos psicológicos operativos que regulan el comportamiento, ya que determina la dirección (búsqueda de objetivos, evitación de objetos), intensidad y significado (búsqueda de objetivos). o evitar) comportamiento. Asimismo, Sodexo (2011), menciona que la motivación laboral puede generar en las organizaciones el impulso hacia el logro de sus objetivos, llevándolos hacia el éxito si se consigue la interacción entre estos aspectos.

Finalmente respecto al objetivo específico que evalúa la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Áncash, se evidencia la asociación entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, identificándose que 13 trabajadores que representan al 32.5% presentan un nivel alto de desempeño laboral e indican que el nivel de la comunicación es alta, 9 trabajadores que representan al 22.5% presentan un nivel medio de desempeño laboral e indican que el nivel de la comunicación es media, mientras que 2 trabajadores que representan al 5.0% presentan un nivel bajo de desempeño laboral e indican que el nivel de la comunicación es baja.

Concluyendo que la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash se encuentran asociadas de forma directa, moderada y significativa. Estos resultados presentan similitud a lo que logró encontrar Chunga (2018), quien en su estudio identificó una asociación positiva, muy alta y significativa entre la dimensión comunicación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión Sechura.

Asimismo, Aguilar (2020) en su investigación llegó a concluir que la dimensión comunicación del clima organizacional se asocia significativamente en el desempeño laboral del personal del Centro de Salud de Palmira.

En este mismo orden de ideas Livias (2019), en su investigación identificó que la comunicación y el desempeño laboral presentaron una asociación directa, moderada y significativa. La comunicación, según Solís (2012), explica que: “La Estrategia de comunicación es una práctica de interacción comunicativa que tiene como objetivo modificar la situación que se está viviendo para pasar a un mejor escenario”. Asimismo, Gámez (2007), menciona que la comunicación es de mucha importancia puesto es que la precisión de esta genera en los procesos de innovación valor agregado, genera fluidez en la entidad.

Por otro lado, la comunicación va a lo largo de todos los procesos de la entidad, siendo además considerada como una herramienta relevante en el cual proporcionar un intermedio para la toma de decisiones a nivel de alta dirección. Comprender que la comunicación es el proceso por el cual las personas intercambian sentimientos e información a través de mensajes verbales y no verbales.

Los resultados de la presente investigación permitirán conocer la situación actual del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores a fin de poder mejorar a través de capacitaciones y mejorar a través de algún tipo de incentivos, así mismo permitirá contar con datos para futuras investigaciones.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 1.** El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, se encuentran asociadas de forma directa, moderada y significativa.
- 2.** El liderazgo y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, presentan una asociación directa, moderada y significativa.
- 3.** La motivación y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, presentan una asociación directa, moderada y significativa.
- 4.** La comunicación y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, presentan una asociación directa, moderada y significativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** A las autoridades en una municipalidad distrital de la región Ancash, realizar capacitaciones sobre el clima organizacional con la finalidad de mejorar la convivencia dentro los centros de trabajo y de esta manera mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.
- 2.** A los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, fomentar el liderazgo, ya que esta mejora sustancialmente el desenvolvimiento en las labores de los mismos.
- 3.** A las autoridades en una municipalidad distrital de la región Ancash, motivar a los trabajadores a través de mejoras continuas, ya que esta permite en el trabajador a mejorar su desempeño laboral.
- 4.** A las autoridades y trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, fomentar la comunicación como una de las primeras acciones ya que esta mejora la relación entre autoridades y trabajadores, quienes incrementan sus desempeños laborales.

## REFERENCIAS

- Abdullahi, M., Raman, K., & Solarin, S. (2021). *Effect of Organizational Culture on Employee Performance: A Mediating Role of Employee Engagement in Malaysia Educational Sector*. International Journal of Supply & Operations Management, 232-246. Doi: 10.22034 / IJSOM.2021.3.1.
- Abubakari, A. y Mohammed, B. (2018). *Assessing the effects of Workplace Climate on Employees Performance in Tamale Area Offices of Social Security and Insurance Trust*. The International Journal of Business & Management, 5(1), 114-122. [https://www.researchgate.net/publication/323706280\\_Assessing\\_the\\_effects\\_of\\_Workplace\\_Climate\\_on\\_Employees\\_Performance\\_in\\_Tamale\\_Area\\_Offices\\_of\\_Social\\_Security\\_and\\_Insurance\\_Trust](https://www.researchgate.net/publication/323706280_Assessing_the_effects_of_Workplace_Climate_on_Employees_Performance_in_Tamale_Area_Offices_of_Social_Security_and_Insurance_Trust)
- Abubakari, A. y Mohammed, B. (2018). *Assessing the effects of Workplace Climate on Employees Performance in Tamale Area Offices of Social Security and Insurance Trust*. The International Journal of Business & Management, 5(1), 114-122. [https://www.researchgate.net/publication/323706280\\_Assessing\\_the\\_effects\\_of\\_Workplace\\_Climate\\_on\\_Employees\\_Performance\\_in\\_Tamale\\_Area\\_Offices\\_of\\_Social\\_Security\\_and\\_Insurance\\_Trust](https://www.researchgate.net/publication/323706280_Assessing_the_effects_of_Workplace_Climate_on_Employees_Performance_in_Tamale_Area_Offices_of_Social_Security_and_Insurance_Trust)
- Aguilar Tarazona, G. L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira, Huaraz, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad nacional Santiago Antúnez de Mayolo].
- Asfaw, A. Argaw, M. y Bayissa, L. (2015). *Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia*. [https://www.scirp.org/pdf/JHRSS\\_2015120716263730.pdf](https://www.scirp.org/pdf/JHRSS_2015120716263730.pdf)
- Barrios Y (2020), *clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa*. Caso estudio, Institución Educativa Santa Rosa de Lima, Colombia <https://www.redalyc.org/journal/279/27964922010/>

- Bienkowska, A. y Tworek, K. (2020). *Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC)*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/6/2250>
- Bourke, (2016), *Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la empresa Sociedad Agrícola Virú S.A – año 2016*  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1296>
- Brito, C. Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio*. *Información Tecnológica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san Jerónimo- 2015*. Andahuaylas, Perú: [Tesis de maestría, Universidad Nacional José María Arguedas].
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional*. (3ª ed.). México: Interamericana Editores S.A
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos*. 10ed. México: McGrawHill.
- Chu, L. (2021). *The Influence of Compassion Fatigue on Job Performance and Organizational Citizenship Behaviors: The Moderating Effect of Person–Job Fit*. *Journal of Nursing Scholarship*, 500–510. <https://doi.org/10.1111/jnu.12644>
- Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018*, [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28821/Chunga\\_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28821/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Concytec. (2018). *La metodología de la investigación en la formación del profesional de Bibliotecología y Ciencia de la información*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.

- Cortés, D. & Leal, S. (2019). *Pedagogical proposal for the improvement of the Organizational Climate*. Encuentros Magazine, Autonomous University of the Caribbea. Vol. 17-01 de enero-junio. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11thEd). México: Editorial Prentice Hall
- Díaz E (2018) *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente Institución Educativa Adventista Brasil*  
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1325>
- Díaz Novas José, Bárbara Rosa Gallego Machado, Adela Calles Calviño (2011), *Revista Cubana de medicina general integral*.
- Figuroa, A. (2018). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo, [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porras, Perú].
- Gadi, D. P. y Lauko, S. A. (2019). *Effects of training of academic staff on employees' performance in federal polytechnics, Nigeria*.  
<https://www.granthaalayahpublication.org/ijetmrojms/index.php/ijetmr/article/view/3>
- Gámez Gastélum, R. (2007). *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. Recuperado el 12 de julio de 2018, de <http://www.eumed.net/libros/2007a/221/>
- Gan, F., & Berbel, G. (2017). *Manual de recursos humanos*. Barcelona. Editorial UOC.
- Guerrero, F., Neira, L. & Vásconez H. [2019]. *Organizational Climate in Labor Performance of government public institutions*. Koinonia Interdisciplinary Arbitrated Journal. v4. 231. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.457>

- Guerrero, F., Neira, L. & Vásconez H. (2019). *Organizational Climate in Labor Performance of government public institutions*. Koinonia Interdisciplinary Arbitrated Journal. v4. 231. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.457>
- Guevara, E. (2015). El clima organizacional de los trabajadores administrativos del ministerio Público Distrito fiscal Puno y su incidencia en el desempeño laboral periodo 2013 - 2014". Puno - Perú: [ Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano].
- Gutiérrez y Huamán. (2015). Influencia del Clima organizacional en la productividad en la financiera uno Oeshle – Huancayo. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú].
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3ª ed.). México: McGraw-Hill
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hi)
- Hernández, R y Sousa. (2018). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del Personal de Salud que trabaja en el Centro de Salud Santa Cruz. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28780>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Herrera, L. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Kinnear,E y Taylor. (2016). El clima organizacional y su satisfacción en los trabajadores. de Eureka Perú, La Molina. 2016 <https://docplayer.es/212610604-El-clima-organizacional-y-su-satisfaccion-en-los-trabajadores-de-eureka-peru-la-molina.html>

- Koopmans, L.; Bernards, C. M.; Hildebrandt, V. H., Schaufel, W., De Vet, H. & Van Der Beek, A. (2015). *Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review*. Journal of Occupational and Environmental Medicine
- Laurente Soto, M. M., & Santos Ramos, R. V. (2017). Universidad Nacional De Huancavelica Violencia [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. In Repositorio Institucional - UNH. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2755>
- Layme, W. (2017). Clima organizacional desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino Lima. [ Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Liu, R. (2018). *The Impact of Job Embeddedness on Employee's Performance*. The Regulation Study of Relational Embeddedness. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=83176>
- Livias Pineda, A. T. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].
- Luqman, M., Rehman, J., islam, Z., & Khan, S. (2020). *Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education*. Pedagogy of Physical Culture and Sports, 1- 58. doi:10.15561/26649837.2020.0204
- Martínez, H. (2015). *Comunicación, desempeño laboral y discapacidad auditiva*. Revista Orbis, 11(32), 23-43. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/709/70945572003.pdf>
- Matute de León, J. i (2016). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. Guayaquil: [Tesis de maestría, Universidad católica de Santiago de Guayaquil].
- Mendoza-Briceño, E., Guerrero Bejarano, M. A., Carhuancho Mendoza, I., Nolazco-Labajos, F., & Silva Siu, D. (2022). *Determinantes de la satisfacción laboral en un*

*establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú.* (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 12(1), 122–134. <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919ii>

Montoya Cáceres et al (2017) *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.* <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.* *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7–13. [www.cienciaytrabajo.c](http://www.cienciaytrabajo.c)

Mora, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71159>

Mulang, A. (2015). *The Importance of Training for Human Resource Development in Organization.* <http://www.macrothink.org/journal/index.php/jpag/article/view/7505>

Mutonyi, B. Slåtten, T. y Lien, G. (2019). *Organizational climate and creative performance in the public sector.* *European Business Review*, 32(4), 615-631. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBR-02-2019-0021/full/pdf?title=organizational-climate-and-creative-performance-in-the-public-sector>

Pacheco, H. (2017). *Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba.* [Tesis para obtener el grado de doctor en Gestión de Empresas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización.* Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

- Palacios, D. (2019.) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de San Marcos]. Cybertesis. UNMSM
- Palmar, R. S., & Valero, J. M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. Espacios públicos, 17(39), 159-188
- Paredes Floril, P. R. (2021). *Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados*. Revista San Gregorio, 1(46), 81-93.
- Pasaribu, E., & Indriwati, A. (2016). *Pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial provinsi Bali*. E– Jurnal Manajemen Unud, 7785–7809. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/25306>.
- Rahi (2017), *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Barranquita*, 2017. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/952?show=full>
- Ramos, L. (2019) Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de cobranza coactiva Campo-I SUNAT . [Tesis, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1912>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G. y Adam (2019). *The employee performance: career development, work motivation, and job satisfaction*. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icoi-19/125919380>
- Rodríguez y Morat, (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. <https://docplayer.es/97749505-Tesis-clima-organizacional-y-desempeno-laboral-en-institutos-superiores-tecnologicos-de-Huancayo.html>

- Rou Huang, W. (2019). *Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance*. <https://www.intechopen.com/books/career-developmentand-job-satisfaction/job-training-satisfaction-job-satisfaction-and-jobperformance>
- Santamaria Robles, J. G., & Ojeda Flores, H. F. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa *Datapro S.A. Quito*: [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]
- Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-SantamariaIncidencia.pdf>
- Sarabia, C. (2019). *Metodología de la investigación*, Lima, Perú: 1° Edición
- Sarini , F. (2021). *Effect Of Organizational Climate And Job Stress On Employee Performance In Banking X Medan*. International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT), 288-297. <http://psat.jsht-journals.org>.
- Silva, E., Silva, G. y Bautista, J. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín*. Tzhoecoen, 10(1), 56- 63. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781/pd>
- Torres, E. y Zegarra, S. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad - PERÚ*. Revista Investigación en Comunicación y Desarrollo, i6(2), 5-14. Disponible en. <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001.pdi>
- Tovmasyan, G. (2017). *The Role of Managers in Organizations: Psychological Aspects. Business Ethics and Leadership, Volume 1, Issue 3*. Recuperado de: <https://bit.ly/3vrGDTI>
- Vara, A (2012) *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima
- Vaske,E, (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la empresa Sociedad Agrícola Virú S.A.* <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1296>

Zabala E, (2020) Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa republica de cuba de la ciudad de la paz. [Tesis, Universidad de San Andrés]<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24946/T-1273.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**ANEXOS**

## ANEXO. 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anezo 1. Matriz de consistencia							
Titulo: Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
General	General	General	Variable 1 independiente clima organizacional				
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022	El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles o rango
			Liderazgo	Autoritaria, Participativa	1-5	(1) Nunca	Bajo
			Motivación	Compromiso Realización profesional	.6-15	(2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre	20-46 Medio 47-73
			Comunicación	Comunicación interpersonal Aceptación	.16-20	(5) Siempre	Alto 74-100
Específicos	Específicos	Específicos	Variable 2 dependiente: desempeño laboral				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022	Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022	Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles o rango
			Satisfacción	Dominio de las funciones Incentivo salarial	.1-6	(1) Nunca (2) Casi nunca	Bajo 20-46
			Autoestima	Responsabilidad Promoción de valores	.7-12	(3) Algunas veces (4) Casi siempre	Medio 47-73
			Trabajo en equipo	Participación en equipo Liderazgo	.13-20	(5) Siempre	Alto 74-100
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022.	Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022					
¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022	Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022	Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022					
Diseño de investigación:		Población Muestra:	Técnicas e instrumentos		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental: Descriptivo correlacional transversal		Población: 40 trabajadores	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Inferencial:		

## Anexo 2: Tabla de operacionalización

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables					
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Clima organizacional	Gan y Berbel(2017), señalan que: El clima organizacional en aquel que conduce a que varios aspectos se combinen incluyendo la comunicación el liderazgo y las creencias. No obstante el día a día de todo colaborador dentro de una organización suele caracterizarse por una serie de valores, normas y distintas formas de pensar, pero también de comportamientos y actitudes. El contar con una buena comunicación debe estar estrechamente con el ambiente de la organización, ya que así se puede generar una relación	Para esta variable utilizaremos el cuestionario de Herrera(2021) lo cual hemos adaptado a nuestra realidad tomando en forma parcial 5 ítems, además agregando 15 ítems. Se medirá a través de 3 dimensiones: liderazgo, motivación y comunicación. Con un instrumento constituido por 20 ítems cuya respuesta será de tipo Likert.	D1 Liderazgo	Autoritaria	(1) Nunca
				Participativa	(2) Casi nunca
			D2 Motivación	Compromiso	(3) Algunas veces
				Realización profesional	
			D3 Comunicación	Comunicación interpersonal	(4) Casi siempre
	Aceptación	(5) Siempre			
V2 Desempeño laboral	Layme (2017) define el desempeño laboral como aquella herramienta de calificación a un colaborador por medio de sus actuaciones y/o actividades realizadas.	Se utilizará el cuestionario de Mora (2021), el que hemos adaptado a nuestra realidad tomando parcialmente 5 ítems y hemos aumentado 15 ítems. Se medirá con el instrumento conformado de 20 ítems con respuesta de tipo Likert.	D1 Satisfacción	Dominio de las funciones	
				Incentivo salarial	
			D2 Autoestima	Responsabilidad	
	Promoción de valores				
		D3 Trabajo en equipo	Participación en equipo		
			Liderazgo		

### Anexo 3. Cu estionario y ficha técnica de la variable del clima organizacional

Estimados trabajadores me dirijo a ustedes, para solicitarles tengan a bien responder el siguiente cuestionario anónimo.

Indicaciones: marque con una (X) el número al que corresponda su respuesta.

Gracias de antemano por su colaboración.

<b>Consentimiento informado</b>				<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	

#### Variable 1: Clima organizacional

##### Dimensión: Liderazgo

N°	Ítem	1	2	3	4	5
<b>Autoritaria, Participativa</b>						
1	Incentiva a su equipo de trabajo para el cumplimiento de tareas					
2	Genera confianza en los colaboradores de la institución					
3	Muestra empatía para que los demás den ideas					
4	Los colaboradores se sienten entusiasmados con las decisiones del líder					
5	Considero que las decisiones tomadas en la municipalidad son coherentes					

##### Dimensión: Motivación

N°	Ítem	1	2	3	4	5
<b>Compromiso, realización profesional</b>						
6	Me interesa el desarrollo de mi organización					
7	Existe sana competencia entre mis compañeros.					
8	Mi remuneración está acorde con la función que desempeño					
9	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en su ambiente de trabajo					
10	Mi salario y beneficios son razonables					
11	Estoy comprometido con la entidad que es la municipalidad					
12	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de la municipalidad					
14	Las horas de la jornada laboral son suficiente para que pueda terminar con su trabajo del día					
15	Sienten satisfacción cuando logran sus objetivos en la institución.					

##### Dimensión: Comunicación

N°	Ítem	1	2	3	4	5
<b>Comunicación interpersonal, aceptación</b>						

<b>16</b>	Cómo servidor público usted distingue fluidez en la comunicación con su entorno que le permite desarrollar su trabajo en la municipalidad					
<b>17</b>	Cómo servidor público usted recibe capacitaciones que fomenten y promuevan la comunicación clara en la municipalidad					
<b>18</b>	Las relaciones interpersonales entre sus compañeros de área son asertivas					
<b>19</b>	Puedo compartir con confianza mis opiniones con mi jefe inmediato					
<b>20</b>	La entidad te permite participar en intercambio de opiniones y poder aportar ideas					

<b>Ficha técnica del instrumento</b>	
<b>1. Nombre</b>	Cuestionario de clima organizacional
<b>2. Autor</b>	Adaptada de Herrera Blanco, Liliana
<b>3. Expertos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pérez Reyes Gladys Regina</li> <li>- Mg. Ramírez Julca Alberto Carlos</li> <li>- Mg. Henostroza Maguiña Jhon Henry</li> <li>-</li> </ul>
<b>4. Objetivo</b>	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022
<b>5. Descripción</b>	El cuestionario consta de 20 ítems: 5 ítems miden la dimensión de liderazgo, 10 ítems mide la dimensión de motivación y 5 ítems mide la dimensión de comunicación
<b>6. Población y muestra</b>	40 trabajadores trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022
<b>7. Forma de aplicación</b>	En forma individual – Colectiva
<b>8. Tiempo</b>	6 minutos
<b>9. Materiales</b>	Hoja impresa y lapicero.

#### **Anexo 4. Cuestionario y ficha técnica de la variable del desempeño laboral**

Estimados trabajadores me dirijo a ustedes, para solicitarles tengan a bien responder el siguiente cuestionario anónimo.

Indicaciones: marque con una (X) el número al que corresponda su respuesta.

Gracias de antemano por su colaboración.

<b>Consentimiento informado</b>				<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

##### **Dimensión: Satisfacción**

<b>N°</b>	<b>Ítem</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dominio de la función, incentivo salarial</b>						
<b>1</b>	Cómo califica usted el nivel de satisfacción de los trabajadores en horarios de trabajo en la institución					
<b>2</b>	Cómo califica usted la remuneración recibida frente a sus funciones					
<b>3</b>	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
<b>4</b>	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					
<b>5</b>	En mi puesto de trabajo no existen las rotaciones de responsabilidades					
<b>6</b>	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					

##### **Dimensión: Autoestima**

<b>N°</b>	<b>Ítem</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Responsabilidad, promoción de valores</b>						
<b>7</b>	Generalmente me siento desmoralizado en la entidad					
<b>8</b>	Generalmente desearía ser otra persona.					
<b>9</b>	Alguien siempre debe decirme lo que debo hacer					
<b>10</b>	Nunca me preocupo de nada.					
<b>11</b>	Siempre sé lo que debo decir a las personas.					
<b>12</b>	Siempre se lo que debo hacer					

##### **Dimensión: Trabajo en equipo**

<b>N°</b>	<b>Ítem</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Participación en equipo, liderazgo</b>						
<b>13</b>	Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores					
<b>14</b>	Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada					

<b>15</b>	Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades.					
<b>16</b>	La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores					
<b>17</b>	Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores					
<b>18</b>	Existe confianza entre compañeros de trabajo					
<b>19</b>	Es aceptado por su equipo de trabajo					
<b>20</b>	Solicita apoyo a sus compañeros de trabajo					

<b>Ficha técnica del instrumento</b>	
<b>10. Nombre</b>	Cuestionario de desempeño laboral
<b>11. Autor</b>	Adaptada de Mora Huayaconza Mari Carmen
<b>12. Expertos</b>	- Pérez Reyes Gladys Regina - Mg. Ramírez Julca Alberto Carlos - Mg. Henostroza Maguiña Jhon Henry
<b>13. Objetivo</b>	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022
<b>14. Descripción</b>	El cuestionario consta de 20 ítems: 6 ítems miden la dimensión de satisfacción 6 ítems mide la dimensión de autoestima y 8 ítems mide la dimensión de trabajo en equipo del desempeño laboral
<b>15. Población y muestra</b>	40 trabajadores trabajadores en una municipalidad distrital de la región Ancash, 2022
<b>16. Forma de aplicación</b>	En forma individual – Colectiva
<b>17. Tiempo</b>	6 minutos
<b>6 Materiales</b>	Hoja impresa y lapicero.

## Anexo 5. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 10 de mayo de 2022

Carta P. 0115-2022-UCV-EPG-SP

INGENIERO  
RAFAEL CAMILO GONZALES CAURURO  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, HUARAZ-ANCASH

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HENOSTROZA JAMANCA EMILIANO**; identificado(a) con DNI/CE N° 31600837 y código de matrícula N° 7002677232; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA REGIÓN ANCASH, 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo



## Anexo 6. Autorización de la entidad

 **Municipalidad Distrital de Independencia**  
Huaraz - Ancash  
Independencia, 18 de mayo de 2022 

**OFICIO N° 110 -2022-MDI-GAxF-SGRHSG**

**MBA. RUTH ANGÉLICA CHICANA BECERRA**  
Coordinadora general de Programas de Posgrado

Presente. -

Asunto : Autorización

Referencia : EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO N° 95173-0

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente y, a la vez en atención al documento de la referencia, Autorizar al Sr. HENOSTROZA JAMANCA EMILLANO, para realizar el trabajo de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE LA REGIÓN ANCASH, 20212" en la Municipalidad Distrital del Independencia", para la realización de encuestas a los trabajadores de la institución.

Se expide el presente documento para fines consiguientes.

Atentamente,

  
Municipalidad Distrital de Independencia  
Abog. FRA LUIS BRUNO MORALES  
Dpto. Gestión de Recursos Humanos  
INDEPENDENCIA  
HUARAZ

 **CODIGO TRAMITE**  
**95173-1**  
http://exp03md.munici.pe/traqo.php?n=20221454981738

C.C.  
Archivo

Jr. Pablo Patrón N° 257 - Telefax: (043) 422048  
Jr. Guzmán Barrón N° 719 - Telf.: (043) 428814

## Anexo 7. Validación de instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Dimensión 1</b>								
1	Incentiva a su equipo de trabajo para el cumplimiento de tareas	X		X		X		
2	Genera confianza en los colaboradores de la institución	X		X		X		
3	Muestra empatía para que los demás den ideas	X		X		X		
4	Los colaboradores se sienten entusiasmados con las decisiones del líder	X		X		X		
5	Considero que las decisiones tomadas en la municipalidad son coherentes	X		X		X		
<b>Dimensión 2</b>								
6	Me interesa el desarrollo de mi organización	X		X		X		
7	Existe sana competencia entre mis compañeros.	X				X		
8	Mi remuneración está acorde con la función que desempeño	X		X		X		
9	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en su ambiente de trabajo	X		X		X		
10	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X		
11	Estoy comprometido con la entidad que es la municipalidad	X		X		X		
12	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X		
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de la municipalidad	X		X		X		

14	Las horas de la jornada laboral son suficiente para que pueda terminar con tu trabajo del día	X		X		X		
15	Sienten satisfacción cuando logran sus objetivos en la institución.	X		X		X		
<b>Dimensión 3</b>								
16	Cómo servidor público usted distingue fluidez en la comunicación con su entorno que le permite desarrollar su trabajo en la municipalidad	X		X		X		
17	Cómo servidor público usted recibe capacitaciones que fomenten y promuevan la comunicación clara en la municipalidad	X		X		X		
18	Las relaciones interpersonales entre sus compañeros de área son asertivas	X		X		X		
19	Puedo compartir con confianza mis opiniones con mi jefe inmediato	X		X		X		
20	La entidad te permite participar en intercambio de opiniones y poder aportar ideas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ABY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del validador.Dr./Mg.....PEREZ REYES GLADYS REGINA.....DNI:.....31678064.....

Especialidad del validador:.....GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA.....

.....10.....de.....05.....del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
 Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Dimensión 1</b>								
1	Incentiva a su equipo de trabajo para el cumplimiento de tareas	X		X		X		
2	Genera confianza en los colaboradores de la institución	X		X		X		
3	Muestra empatía para que los demás den ideas	X		X		X		
4	Los colaboradores se sienten entusiasmados con las decisiones del líder	X		X		X		
5	Considero que las decisiones tomadas en la municipalidad son coherentes	X		X		X		
<b>Dimensión 2</b>								
6	Me interesa el desarrollo de mi organización	X		X		X		
7	Existe sana competencia entre mis compañeros.	X				X		
8	Mi remuneración está acorde con la función que desempeño	X		X		X		
9	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en su ambiente de trabajo	X		X		X		
10	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X		
11	Estoy comprometido con la entidad que es la municipalidad	X		X		X		
12	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X		
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de la municipalidad	X		X		X		

14	Las horas de la jornada laboral son suficiente para que pueda terminar con tu trabajo del día	X		X		X	
15	Sienten satisfacción cuando logran sus objetivos en la institución.	X		X		X	
<b>Dimensión 3</b>							
16	Cómo servidor público usted distingue fluidez en la comunicación con su entorno que le permite desarrollar su trabajo en la municipalidad	X		X		X	
17	Cómo servidor público usted recibe capacitaciones que fomenten y promuevan la comunicación clara en la municipalidad	X		X		X	
18	Las relaciones interpersonales entre sus compañeros de área son asertivas	X		X		X	
19	Puedo compartir con confianza mis opiniones con mi jefe inmediato	X		X		X	
20	La entidad te permite participar en intercambio de opiniones y poder aportar ideas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del validador.Dr./Mg.....RAMIREZ JULCA ALBERTO CARLOS.....DNI:31657345

Especialidad del validador:.....DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.....

.....10.....de.....05.....del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1</b>								
1	Cómo califica usted el nivel de satisfacción de los trabajadores en horarios de trabajo en la institución	X		X		X		
2	Cómo califica usted la remuneración recibida frente a sus funciones	X		X		X		
3	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
4	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	X		X		X		
5	En mi puesto de trabajo no existen las rotaciones de responsabilidades	X		X		X		
<b>Dimensión 2</b>								
6	Generalmente me siento desmoralizado en la entidad	X		X		X		
7	Generalmente desearía ser otra persona.	X		X		X		
8	Alguien siempre debe decirme lo que debo hacer	X		X		X		
9	Nunca me preocupo de nada.	X		X		X		
10	Siempre sé lo que debo decir a las personas.	X		X		X		
<b>Dimensión 3</b>								
11	Cómo servidor público usted distingue fluidez en la comunicación con su entorno que le permite desarrollar su trabajo en la municipalidad	X		X		X		
12	Cómo servidor público usted recibe capacitaciones que fomenten y promuevan la comunicación clara en la municipalidad	X		X		X		
13	Las relaciones interpersonales entre sus compañeros de área son asertivas	X		X		X		
14	Puedo compartir con confianza mis opiniones con mi jefe inmediato	X		X		X		
15	La entidad te permite participar en intercambio de opiniones y poder aportar ideas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del validador.Dr./Mg. PEREZ REYES GLADYS REGINA.....DNI: 31638064.....

Especialidad del validador: GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA.....

..... 10 de 05 del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



---

**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1</b>								
1	Incentiva a su equipo de trabajo para el cumplimiento de tareas	X		X		X		
2	Genera confianza en los colaboradores de la institución	X		X		X		
3	Muestra empatía para que los demás den ideas	X		X		X		
4	Los colaboradores se sienten entusiasmados con las decisiones del líder	X		X		X		
5	Considero que las decisiones tomadas en la municipalidad son coherentes	X		X		X		
<b>Dimensión 2</b>								
6	Me interesa el desarrollo de mi organización	X		X		X		
7	Existe sana competencia entre mis compañeros.	X				X		
8	Mi remuneración está acorde con la función que desempeño	X		X		X		
9	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en su ambiente de trabajo	X		X		X		
10	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X		
11	Estoy comprometido con la entidad que es la municipalidad	X		X		X		
12	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X		
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de la municipalidad	X		X		X		

14	Las horas de la jornada laboral son suficiente para que pueda terminar con tu trabajo del día	X		X		X	
15	Sienten satisfacción cuando logran sus objetivos en la institución.	X		X		X	
<b>Dimensión 3</b>							
16	Cómo servidor público usted distingue fluidez en la comunicación con su entorno que le permite desarrollar su trabajo en la municipalidad	X		X		X	
17	Cómo servidor público usted recibe capacitaciones que fomenten y promuevan la comunicación clara en la municipalidad	X		X		X	
18	Las relaciones interpersonales entre sus compañeros de área son asertivas	X		X		X	
19	Puedo compartir con confianza mis opiniones con mi jefe inmediato	X		X		X	
20	La entidad te permite participar en intercambio de opiniones y poder aportar ideas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del validador.Dr./Mg.....RAMIREZ JULIA ALBERTO CARLOS.....DNI:31657345

Especialidad del validador:.....DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.....

.....10.....de.....05.....del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>Dimensión 1</b>							
1	Incentiva a su equipo de trabajo para el cumplimiento de tareas	X		X		X		
2	Genera confianza en los colaboradores de la institución	X		X		X		
3	Muestra empatía para que los demás den ideas	X		X		X		
4	Los colaboradores se sienten entusiasmados con las decisiones del líder	X		X		X		
5	Considero que las decisiones tomadas en la municipalidad son coherentes	X		X		X		
	<b>Dimensión 2</b>							
6	Me interesa el desarrollo de mi organización	X		X		X		
7	Existe sana competencia entre mis compañeros.	X				X		
8	Mi remuneración está acorde con la función que desempeño	X		X		X		
9	Nota que sus jefes se esfuerzan por generar motivación en su ambiente de trabajo	X		X		X		
10	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X		
11	Estoy comprometido con la entidad que es la municipalidad	X		X		X		
12	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X		
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de la municipalidad	X		X		X		

14	Las horas de la jornada laboral son suficiente para que pueda terminar con tu trabajo del día	X		X		X	
15	Sienten satisfacción cuando logran sus objetivos en la institución.	X		X		X	
<b>Dimensión 3</b>							
16	Cómo servidor público usted distingue fluidez en la comunicación con su entorno que le permite desarrollar su trabajo en la municipalidad	X		X		X	
17	Cómo servidor público usted recibe capacitaciones que fomenten y promuevan la comunicación clara en la municipalidad	X		X		X	
18	Las relaciones interpersonales entre sus compañeros de área son asertivas	X		X		X	
19	Puedo compartir con confianza mis opiniones con mi jefe inmediato	X		X		X	
20	La entidad te permite participar en intercambio de opiniones y poder aportar ideas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del validador.Dr./Mg. HENOSTROZA MAGUINA JHON HENRY .....DNI: 44765843.....

Especialidad del validador: GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.....

.....10.....de.....05.....del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
 M. JHON HENRY HENOSTROZA MAGUINA  
 CIRUJANO DENTISTA N° 35847

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Cómo califica usted el nivel de satisfacción de los trabajadores en horarios de trabajo en la institución	X		X		X		
2	Cómo califica usted la remuneración recibida frente a sus funciones	X		X		X		
3	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
4	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	X		X		X		
5	En mi puesto de trabajo no existen las rotaciones de responsabilidades	X		X		X		
6	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
7	Generalmente me siento desmoralizado en la entidad	X		X		X		
8	Generalmente desearía ser otra persona.	X		X		X		
9	Alguien siempre debe decirme lo que debo hacer	X		X		X		
10	Nunca me preocupo de nada.	X		X		X		
11	Siempre sé lo que debo decir a las personas.	X		X		X		
12	Siempre se lo que debo hacer	X		X		X		
<b>DIMENSION 3</b>								
13	Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores	X		X		X		
14	Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada	X		X		X		
15	Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades	X		X		X		
16	La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores	X		X		X		
17	Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores	X		X		X		
18	Existe confianza entre compañeros de trabajo	X		X		X		
19	Es aceptado por su equipo de trabajo	X		X		X		
20	Solicita apoyo a sus compañeros de trabajo	X		X		X		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

 Apellidos y nombres del juez validador. Del Mg: PEREZ RIVERA GLADYS REGINA ..... DNI: 31678064 .....

Especialidad del validador: SCENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10.....de.....del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Cómo califica usted el nivel de satisfacción de los trabajadores en horarios de trabajo en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Cómo califica usted la remuneración recibida frente a sus funciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	En mi puesto de trabajo no existen las rotaciones de responsabilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
7	Generalmente me siento desmoralizado en la entidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Generalmente desearía ser otra persona.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Alguien siempre debe decirme lo que debo hacer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Nunca me preocupo de nada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Siempre sé lo que debo decir a las personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Siempre se lo que debo hacer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
13	Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Existe confianza entre compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Es aceptado por su equipo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Solicita apoyo a sus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RAMIREZ JULCA, RIBENZA CARLOS    DNI: 31657345

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

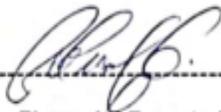
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 05 del 2022

  
-----

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Cómo califica usted el nivel de satisfacción de los trabajadores en horarios de trabajo en la institución	X		X		X		
2	Cómo califica usted la remuneración recibida frente a sus funciones	X		X		X		
3	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
4	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	X		X		X		
5	En mi puesto de trabajo no existen las rotaciones de responsabilidades	X		X		X		
6	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
7	Generalmente me siento desmoralizado en la entidad	X		X		X		
8	Generalmente desearía ser otra persona	X		X		X		
9	Alguien siempre debe decirme lo que debo hacer	X		X		X		
10	Nunca me preocupo de nada	X		X		X		
11	Siempre sé lo que debo decir a las personas	X		X		X		
12	Siempre se lo que debo hacer	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
13	Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores	X		X		X		
14	Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada	X		X		X		
15	Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades	X		X		X		
16	La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores	X		X		X		
17	Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores	X		X		X		
18	Existe confianza entre compañeros de trabajo	X		X		X		
19	Es aceptado por su equipo de trabajo	X		X		X		
20	Solicita apoyo a sus compañeros de trabajo	X		X		X		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

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

 Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg: Hernández, Lidia María    DNI: 4.976.524.3

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

## Anexo 8. SUNEDU

### Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PEREZ REYES, GLADYS REGINA DNI 31678064	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/11/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
PEREZ REYES, GLADYS REGINA DNI 31678064	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA Fecha de diploma: 14/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/05/2013 Fecha egreso: 24/05/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RAMIREZ JULCA, ALBERTO CARLOS DNI 31657345	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 10/05/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO PERU
RAMIREZ JULCA, ALBERTO CARLOS DNI 31657345	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/01/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HENOSTROZA MAGUIÑA, JHON HENRRY DNI 44765843	BACHILLER EN ESTOMATOLOGIA Fecha de diploma: 13/11/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
HENOSTROZA MAGUIÑA, JHON HENRRY DNI 44765843	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 11/02/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
HENOSTROZA MAGUIÑA, JHON HENRRY DNI 44765843	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 12/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/01/2016 Fecha egreso: 25/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

