



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores
de la subgerencia de tesorería de la Municipalidad de San Isidro,
Año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Quispe De La Cruz, Adriana Isabel (orcid.org/0000-0002-2731-8399)

ASESORA:

Dra. Quiñones Li, Aura Elisa (orcid.org/0000-0002-5105-1188)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicada a mis padres Roberto Ernesto Quispe Dónola y Fresia Isabel De La Cruz Huamán por su gran apoyo incondicional y por motivarme siempre a seguir adelante. A mi hermana Emilia Quispe De La Cruz por ser siempre un motivo para seguir adelante y darle un buen ejemplo como profesional.

También está dedicada a mi abuelita Herminia Huamán, quien siempre me aconseja para ser una excelente profesional.

Quispe De La Cruz, Adriana Isabel.

Agradecimiento

A Mariella Emilia Hidalgo Carrera, por sus sabios consejos durante mi etapa de formación, la persona que me brindó la oportunidad de comenzar mi experiencia laboral en el sector público y quien me ha enseñado a mejorar cada día.

A una persona muy especial quien me alentó a que siga cumpliendo con mis proyectos y que me motivó a seguir avanzando con mi tesis.

A la Dra. Aura Quiñonez y la Dra. Yolanda Chipana quienes estuvieron guiándome académicamente con su experiencia y profesionalismo.

Quispe De La Cruz, Adriana Isabel

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i>	14
3.2. <i>Variables y operacionalización</i>	15
3.3. <i>Población, muestra y muestreo</i>	17
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	17
3.5. <i>Procedimientos</i>	19
3.6. <i>Método de análisis de datos</i>	20
3.7. <i>Aspectos éticos</i>	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	49

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validación de juicios de expertos	18
Tabla 2: Caracterización descriptiva en relación al sexo de los colaboradores	21
Tabla 3: Caracterización descriptiva en relación a la edad de los colaboradores	22
Tabla 4: Caracterización descriptiva en relación a la ocupación de los colaboradores	23
Tabla 5: Percepción del Clima organizacional por parte de los trabajadores	24
Tabla 6: Desempeño laboral de los trabajadores de tesorería	25
Tabla 7: Niveles para relaciones humanas	26
Tabla 8: Niveles de liderazgo	27
Tabla 9: Niveles de condiciones	28
Tabla 10: Prueba de Rho de Spearman para la hipótesis general	29
Tabla 11: Prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 1	29
Tabla 12: Prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 2	30
Tabla 13: Prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 3	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Clasificación de los niveles de fiabilidad según Alfa de Crobach	19
Figura 2: Cuestionario en formulario google	19
Figura 3: Caracterización descriptiva en relación al sexo	21
Figura 4: Caracterización descriptiva en relación a la edad	22
Figura 5: Caracterización descriptiva en relación a la ocupación	23
Figura 6: Percepción del Clima organizacional por parte de los trabajadores	24
Figura 7: Desempeño laboral de los trabajadores de tesorería	25
Figura 8: Niveles para relaciones humanas	26
Figura 9: Niveles de liderazgo	27
Figura 10: Niveles de condiciones	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021.

El trabajo fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo. La población censal estuvo conformada por 80 colaboradores, asimismo, la técnica utilizada fue la encuesta mediante el uso del cuestionario para la recolección de datos. Se tomó como dimensiones las relaciones humanas, el liderazgo y condiciones físicas del trabajo para medir las variables. Los resultados demostraron que el 37.50% de los colaboradores de la subgerencia de tesorería de la Municipalidad de San Isidro perciben el clima como negativo. Por otra parte, el 55% de los encuestados consideran que existe un desempeño regular por parte de los trabajadores de la subgerencia de tesorería de la Municipalidad de San Isidro. Finalmente, la investigación evidenció con la correlación de Spearman de 0.801 que existe una incidencia significativa alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

Palabras clave: Relaciones humanas, liderazgo, condiciones físicas del trabajo.

Abstract

The main objective of this research was to determine how the organizational climate influences the work performance of the workers of the Treasury Sub-management of the Municipality of San Isidro, year 2021.

The work had a quantitative approach, with a non-experimental design, cross-sectional and descriptive level. The census population was made up of 80 collaborators, repeatedly, the personalized technique was the survey through the use of the questionnaire for data collection. Human relations, leadership and physical conditions of work were taken as dimensions to measure the variables. The results showed that 37.50% of the employees of the treasury deputy management of the Municipality of San Isidro perceived the climate as negative. On the other hand, 55% of those surveyed consider that there is a regular performance by the workers of the treasury deputy management of the Municipality of San Isidro. Finally, the investigation showed with the Spearman conversion of 0.801 that there is a significant high incidence between the organizational climate and the work performance of the workers of the Treasury Sub-management of the Municipality of San Isidro, 2021

Keywords: Human relations, leadership, physical conditions of work.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es de suma importancia en todas las entidades públicas y privadas; en los últimos años las entidades se han enfocado en tener a su personal motivado y para ello su prioridad es conseguir un cálido ambiente laboral el cual les permita a todos los colaboradores desempeñarse de manera óptima cumpliendo con los propósitos institucionales; tanto así que las entidades han puesto en práctica diferentes estrategias para conseguir un mejor clima organizacional. Un adecuado entorno laboral depende mucho de la percepción de los trabajadores en cuanto al nivel de las relaciones con su entorno, liderazgo y las condiciones laborales propuestas por su entidad.

A nivel internacional, existen empresas y entidades públicas que no le dan la suficiente importancia al tema de clima laboral y desempeño organizacional, tal como lo menciona Zans (2017), en su tesis para obtener el grado de Máster en gerencia empresarial; es por ello, que es necesario que las entidades cumplan con las condiciones óptimas para conseguir la satisfacción de los trabajadores y generar una productividad alta. En la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, se identificó que el desempeño laboral es bajo, reconociendo que aunque las actividades se realizaron a tiempo, carecen de un plan de capacitación y de un buen liderazgo.

A nivel nacional, para Torres y Zegarra (2015) en una institución educativa de Puno, hay un deficiente clima organizacional que conduce a la ruptura de las relaciones internas entre el personal directivo, docente y administrativo, afectando a la formación de los estudiantes. Muchas de las instituciones pedagógicas necesitan de la aplicación de herramientas lógicas e innovadoras que les permitan construir un proceso de aprendizaje adecuado para los escolares. También es cierto que algunos colegios si cuentan con herramientas de gestión, pero muchos de estos instrumentos no son acordes con la práctica pedagógica, lo cual impide conseguir una adecuada planificación y gestión en el plantel educativo (Torres y Zegarra, 2015).

Asimismo en el contexto local, se ha evidenciado que los trabajadores de la subgerencia de tesorería de la Municipalidad de San Isidro, no laboran de manera

coordinada y eficiente, lo cual impide que generen buenos resultados y por ende cumplir con los propósitos planteados por la entidad. La consecuencia de ello se debe a la deficiencia en el clima laboral, en otras palabras, las relaciones laborales, el liderazgo y las condiciones proporcionadas en el trabajo influyen mucho en el desempeño de los colaboradores.

Por lo tanto, la variable dependiente estudiada se entiende como el grado de cumplimiento del servidor con el alcance de las metas establecidas en la unidad dentro de un período de tiempo determinado. Por lo tanto, se dice que el rendimiento laboral incluye los comportamientos y habilidades de los empleados en una entidad, y el desempeño que muestran en el desarrollo de sus actividades organizacionales. En otro contexto, el rendimiento laboral analiza específicamente qué tan efectivos son los empleados y cómo llevan a cabo sus tareas diarias. Penachi (2019), en su artículo de investigación llegó a la conclusión de que el clima laboral tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el marco de una gestión institucional.

Analizando esta problemática y viendo desde una perspectiva externa, es necesario que el clima organizacional dentro de la entidad sea la más idónea, es adecuado que se implemente un sistema en la que se obtenga mejores resultados en el rendimiento de los trabajadores de esta entidad pública estudiada, un cambio siempre es bueno, la Municipalidad Distrital de San Isidro como tal, tiene muy buenos recursos y por ende el implementar una adecuada estrategia para mejorar su clima laboral permitiría que su atención sea siempre al 100%, ya que esto deviene del rendimiento de sus colaboradores.

En términos de relevancia profesional, la conjetura obtenida en la presente investigación permite mejorar el trato entre los colaboradores con su jefe, y por ende, aumentar el rendimiento del personal cumpliendo con los objetivos institucionales; en vista que los paradigmas modernos del clima organizacional relacionados con el desempeño laboral pueden ayudar a potenciar el rendimiento de la entidad pública, entonces se deduce que hay una relación positiva entre si al cumplir con su finalidad.

En términos de relevancia profesional, este estudio permite a los

indagadores desarrollar nuevas habilidades y pensamientos críticos en torno a temas relevantes para su trabajo que se encuentren afiliados a ellos con problemas globales similares. Este estudio tuvo como objetivo brindar a los profesionales del área de tesorería la oportunidad de mirar la realidad desde una perspectiva integral, teniendo una visión más completa de los aspectos esenciales y de los aspectos económicos estructurales de la entidad pública analizada.

En relación a lo mencionado anteriormente se formuló el siguiente problema general, ¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021?, asimismo, se planteó los siguientes problemas específicos: (a) ¿De qué manera influyen las relaciones humanas en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021?, (b) ¿De qué manera influye el liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021?, (c) ¿De qué manera influyen las condiciones físicas del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021?.

La presente investigación se justificó desde el punto de vista teórico en demostrar de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la subgerencia de tesorería de la Municipalidad de San Isidro, además de determinar cómo influye cada uno de los factores en la variable desempeño laboral. Asimismo, la justificación práctica se cumplió porque a partir de los resultados obtenidos se logró determinar la incidencia de estas dos variables de estudios, ya que permitió reforzar este tema de clima organizacional, y de tal manera ayudar a otras entidades a elevar su productividad y mejorar sus servicios. Se cumplió también con la justificación metodológica, ya que el presente estudio se realizó utilizando el cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de tesorería de la entidad estudiada. Este instrumento, sirve de guía para las investigaciones futuras.

Como objetivo general se planteó: Determinar de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de

Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021. De igual modo, se formularon los siguientes objetivos específicos: Determinar de qué manera influyen las relaciones humanas en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021. Determinar de qué manera influye el liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021. Determinar de qué manera influyen las condiciones físicas del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021.

Finalmente, para este trabajo de investigación se formuló la siguiente hipótesis general: El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021. Asimismo, se formularon las siguientes hipótesis específicas: Las relaciones humanas influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021. El liderazgo influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021. Las condiciones físicas del trabajo influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente párrafo se hace referencia a los trabajos previos nacionales que ayudan a fundamentar la presente investigación:

Olivera et Al. (2021), en su artículo realizado, analizaron las variables clima y desempeño laboral del personal de la empresa Cotton Life, en donde determinaron la relación entre las variables mencionadas, su estudio fue de enfoque cuantitativo y con alcance correlacional, tomando como muestra a 80 integrantes. A través de los resultados, definieron que existe una relación muy significativa y moderada entre las variables.

Luján y Goicochea (2020) en su investigación evaluó la relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción del usuario externo del INSN, este trabajo es de tipo correlacional, transversal y la cual tuvo como muestreo 92 participantes externos. Para estos investigadores fue muy importante demostrar que existe una asociación entre las variables, buscaron ver que tanto influía la V1 con la V2.

Charry (2018), en su artículo fue de enfoque cuantitativo y utilizó como técnica la recolección de datos, lo cual le permitió medir los resultados y llegar a definir de que las dimensiones analizadas de la variable independiente influyen directamente en el desempeño laboral de los integrantes de una entidad pública, enriqueciendo favorablemente en el rendimiento y productividad. Este estudio se ha tomado como estándar porque coincide con la investigación actual en el análisis de las variables mencionadas, asimismo, es importante recalcar que esta investigación demuestra que si se mantiene buenas relaciones entre los subordinados y sus jefes, se mantendrá un ambiente organizacional propicio para la mejora del desempeño en las funciones que realizan los empleados.

Urbano (2018), en su estudio infirió que las variables están relacionadas entre sí, pues en su análisis, descubrió que una mala administración o falta de liderazgo puede repercutir en el desempeño de los trabajadores, tal es así que se pueden generar conflictos internos y como consecuencia tener baja productividad y rentabilidad. Si bien es cierto la aplicación de métodos que fortalezcan el entorno

laboral mejoran el desempeño, también señala el autor que el dar importancia a las condiciones ofrecidas en el trabajo también ayuda a que se consiga mejor resultado.

Contreras (2018). En su tesis en la que analizó las variables de clima organizacional y desempeño laboral del personal civil y militar del cuartel general de la tercera brigada de caballería Tacna-Perú, obtuvo mediante la recolección de datos que existe un vínculo significativo entre las variables antes mencionadas. El investigador llegó a la conclusión de que la variable independiente incide en el desempeño laboral significativamente.

Alegre (2017) buscó definir la relación entre sus variables de estudio, su investigación fue de tipo descriptivo correlacional y con enfoque cuantitativo. A través de la recopilación de información y analizando las respuestas obtenidas de los 30 colaboradores del Ministerio de la Producción, se llegó a la conclusión que si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, teniendo claro que si una de ellas mejora la otra por consecuencia también.

Naveda (2017), concluyó en su trabajo de investigación que: El clima organizacional influyó favorablemente en el desempeño laboral en el Proyecto Especial Alto Huallaga, confirmando con las respuestas otorgadas por la gran mayoría del personal de dicha Universidad. También demostró que la dimensión identidad incide en el desempeño laboral, respaldado por el 51 % de los trabajadores del Proyecto calificando el compromiso con la entidad como bueno, el 63 % responde que la cultura organizacional es buena. Afirmando que estas dimensiones, si influyen positivamente en el desempeño laboral. Asimismo, se constató que las relaciones repercuten positivamente en el desempeño laboral del PEAH, estimando que existe una buena comunicación y un acogedor ambiente laboral, siendo los resultados entre 54% y 53% respectivamente.

Pastrana (2017), definió en su investigación que el clima organizacional influye en el desempeño laboral, ya que si el clima aumenta en rasgos positivos la otra variable estudiada también se acrecienta. En la investigación se aplicó como instrumento el cuestionario, lo cual permitió obtener los resultados y llegar a la conclusión de la influencia directa entre las variables. El autor en base a la mayoría

de los estudios realizados, nos muestra que las personas que trabajan en un ambiente de trabajo digno beneficia a muchos, como por ejemplo: se obtiene trabajadores motivados, porque la felicidad los hace más productivos, aumenta su rendimiento, está más entusiasmado y comprometido con la organización, colabora con mayor disposición y mejora el aspecto económico de la empresa lo cual puede convertirse en una política para muchas entidades al analizar los beneficios que genera la búsqueda de la felicidad en el lugar de trabajo.

Para Solano, S. (2017), en su investigación señaló que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central. Su enfoque fue cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, aplicó el cuestionario para obtener los resultados y lo cual evidenció que había un deficiente clima laboral y actividades mal realizadas repercutiendo en el desempeño de los colaboradores.

Asimismo, Gallegos, F. (2016), en su trabajo de investigación realizada a los servidores del Ministerio Público de la Gerencia Administrativa de Arequipa tuvo como finalidad medir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, su trabajo se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, obteniendo sus resultados mediante la aplicación del instrumento, el cuestionario. Asimismo, trabajó con el SPSS Versión 23, comprobando la relación existente entre las variables y también con los indicadores conocimiento del trabajo, calidad, iniciativa, colaboración y solución de problemas. Siendo así, que si el clima tiene un nivel regular o promedio, este indica que los indicadores tienen también un nivel bueno.

Castañeda, N. (2016). En su investigación tuvo como conclusión, que si existen una relación significativa entre las variables de estudios, siendo esta positiva aunque baja con tendencia a moderada, de la cual se entiende, que a mejor clima laboral, mayor aumento en el desempeño laboral en el personal de Serenazgo de la Municipalidad de Barranco, año 2016.

En el siguiente párrafo se hace referencia a los trabajos previos internacionales que ayudan a fundamentar la presente investigación:

Según Paredes y Quiroz (2021). Lo autores, en su trabajo de investigación,

señalaron que el trabajo administrativo es muy importante en un establecimiento comercial y de servicios, más aún si el personal que labora ahí está constantemente en contacto con el comprador potencia o usuario final. Es por ello, que buscaron las diferentes dificultades que pueden existir entre un superior y un subordinado, para de tal forma evitar dichos problemas y poder solucionarlos. Se sabe, que en la actualidad, el clima organizacional provoca efectos negativos o positivos en el desempeño laboral, tanto es así, que hasta los objetivos de una empresa o entidad pueden no cumplirse. En su investigación, concluyeron que el clima organizacional si resultaba de gran importancia como influencia en el desempeño laboral, teniendo una relación positiva y demostrando que si el clima organizacional aumentaba el rendimiento de los trabajadores de las cadenas ecuatorianas de supermercados también mejoraba.

Santamaria (2020). El investigador con la finalidad de obtener los resultados, utilizó como instrumento el cuestionario, lo cual estuvo compuesta por 32 preguntas con alternativas de opción múltiple. Dentro de los resultados que obtuvo se determinó que la comunicación tiene un nivel alto de (0.68), el trabajo en equipo de (0.61) favoreció el trabajo, el nivel de remuneración tuvo impacto alto de (0.605), en cuanto al reconocimiento (0.502) y finalmente el liderazgo de (0.493). Con lo mencionado anteriormente, el investigador definió y comprobó que el clima organizacional como variable independiente incide y guarda relación con la segunda variable de estudio, siendo este caso el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa investigada.

Palacios (2019) en sus tesis tuvo como finalidad hallar el vínculo que goza el "Ecosistema de Laburo con respecto con el Performance de trabajo del equipo de trabajo del área de administración usando a las zonas de Salud del Aparato Estatal de la Provincia de Manabí (Ecuador). La investigación fue de método cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional, en la cual se tuvieron que encuestar a 312 personas para obtener los datos correspondientes. Mediante la prueba Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado un 0,970 con 98 elementos, sugiriendo semánticamente que haya un fino nivel de confiabilidad en la data utilizada. En conclusión el investigador indicó mediante su estudio realizado que hay una relación importante entre las dos variables, lo cual también se indica que

el clima organizacional es una causal importante dentro de toda institución organizativa.

Varas, Huamaní & Alza (2019), en su tesis referente al clima organizacional y el desempeño laboral en una entidad pública afirman que existe una vinculación entre las variables de estudio mencionadas anteriormente, en la cual se desarrolló a través de una investigación tipo descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo aplicado a 8 colaboradores.

Wilches (2018) en su investigación delimitó la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Su metodología fue de enfoque mixto, tomando como muestra a 40 trabajadores, en la cual concluyó que el establecer parámetros como la comunicación efectiva, existencia de confianza, desarrollo de una autonomía y responsabilidad puede conseguir la mejora del entorno laboral, y por ende resulta óptimo para el desarrollo de las actividades de los trabajadores, consiguiendo personas satisfechas y eficientes para cumplir los objetivos de la entidad.

Enríquez & Calderón (2017) en su estudio evaluó si existe incidencia entre las variables clima laboral y desempeño del personal docente, llegando a la conclusión que en ámbitos generales, la comunicación es totalmente deficiente entre los docentes y las autoridades, asimismo confirma que el factor con un alto grado de negatividad es la falta de planeación en el cambio de actividades.

Mohamed (2017), en su artículo considera a la motivación laboral como un esquema integrado para el desarrollo del éxito y la eficacia organizacional, mientras que al clima laboral, como el factor que crea valor a la empresa a través de los siguientes aspectos: el servicio es la realización de una tarea basada en el conocimiento que contribuye directa o indirectamente a la organización; los comportamientos contraproducentes, como los que se introducen intencionalmente para beneficiar a los trabajadores y el desempeño contextual, son comportamientos espontáneos e individuales más allá de lo que se espera de sus puestos de trabajo, estos comportamientos son importantes para lograr los resultados deseados en la organización.

Meza (2017). En su artículo buscó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los integrantes de un sector industrial. Para la investigadora, la variable independiente mencionada es una herramienta estratégica importante en todos los sectores y organizaciones sociales, ya que la aplicación y gestión de las relaciones laborales permiten transmitir con precisión a los empleados los objetivos que es la base de la organización. Para el sector público es un gran desafío, pero no irrealizable, conseguir un buen clima laboral para retener y desplegar las capacidades de los trabajadores para el logro de las metas institucionales. Finalmente, llegó a la conclusión que hay una evidencia fuertemente significativa de que el clima organizacional como variable independiente tiene una relación positiva con la satisfacción laboral como variable dependiente.

Sotelo & Figueroa (2017) en su estudio determinó que existe relación entre sus variables estudiadas. Asimismo, obtuvo sus resultados de los hallazgos mediante dos tipos de instrumentos, los cuales fueron el instrumento de escala de la V1 y el de la V2, llegando a la conclusión que sí existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la calidad en el servicio.

Zans, A. (2017). Para esta investigación el autor tuvo una población de 88 trabajadores y funcionarios, y siendo su muestra de 59 colaboradores. Para el desarrollo de su tesis aplicó las técnicas necesarias para conseguir los resultados deseados. En esta investigación el autor mencionó que los resultados que se obtuvieron indicaron que el clima organizacional en la FAREM incidía de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del lugar estudiado.

Bustillos, L. (2016). La autora concluyó en su investigación de que el clima organizacional si incide en el desempeño de los colaboradores de la Empresa M.C., y a la vez también demostró que en la empresa el ambiente era insatisfactorio, afectando significativamente en el comportamiento de cada trabajador, y evidenció que las malas prácticas de motivación limitaban la efectividad y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Espaderos, A. (2016). El objetivo principal del autor de su trabajo investigativo fue de determinar si existe relación entre desempeño y satisfacción

laboral en el centro de trabajo analizado. El autor llegó a la conclusión de que no existe relación entre sus variables estudiadas, ya que los individuos estudiados demostraron que tienen niveles altos en su desempeño y que sin importar que una variable influya en la otra obtienen resultados positivos personales como para la organización.

Villavicencio, (2015) realizó su investigación con la finalidad de identificar los efectos del clima organizacional en el desempeño laboral. Asimismo, el investigador buscó establecer una metodología que logre obtener resultados positivos en ambas variables. Utilizó como método de recolección de información la encuesta, lo cual lo estableció en formato tipo Likert, con opciones múltiples de respuesta, a través de ello, el investigador obtuvo como resultado la congruencia existente entre las variables antes citadas.

Teorías que refuerzan el clima organizacional

En referencia a las bases teóricas del clima organizacional, Araque et al. (2018) describe a esta variable como un factor importante dentro de una organización, asimismo indica que este influye y afecta en el comportamiento de los integrantes de una entidad. Actualmente el clima organizacional en una entidad pública o privada es de gran relevancia, ya que es un elemento significativo para desarrollar la estrategia institucional planificada y, por lo tanto, proporcionar a los gerentes una visión de futuro de la entidad. Además, el desempeño laboral tiene un impacto, ya que es un componente del análisis de las realidades cambiantes del entorno, lo cual permite determinar los requerimientos reales de la organización o la empresa para el futuro deseado cumpliendo con la visión plasmada.

El clima organizacional es la percepción de los trabajadores dentro de una organización, lo cual se establece diversos aspectos para conseguir un mejor entorno laboral. El ambiente laboral depende mucho del comportamiento de las personas y de cómo es su relación entre ellos (Pedraza, 2018); por su parte, Guerrero et al. (2019) señalaron que existen diversos tipos de clima organizacional como, el clima tipo autoritario y el clima tipo participativo, en donde la primera no existe una confianza absoluta en el empleado y el jefe, por lo cual hay un vínculo de dependencia; mientras que la segunda, es donde el gerente tiene la confianza

en sus trabajadores y apoya sus decisiones, es decir hay una buena comunicación.

Dimensiones de la variable clima organizacional

Las dimensiones son:

Relaciones humanas: Se entiende como el lazo o interacción entre los individuos para expresar sus emociones, sentimiento y entablar una comunicación asertiva. A través de esta dimensión, las personas adoptan la capacidad de escuchar a otros determinando de esta manera una buena relación para el desenvolvimiento entre ellos (Ortiz, 2018).

Liderazgo: Es la capacidad que tiene una persona para manejar un equipo de trabajo haciendo uso de sus habilidades y destrezas. Un buen líder influye positivamente en sus trabajadores, para que ellos trabajen con entusiasmo y logren el cumplimiento de sus objetivos trazados. (Cruzado y Segura, 2018). Es una de las dimensiones más importantes que resaltan dentro de la investigación, el liderazgo, tal como lo define el autor, es esencial para manejar de manera inteligente un equipo de trabajo, aplicando estrategias para conseguir los resultados óptimos, dado que el éxito de cualquier entidad depende sustancialmente de la calidad ofrecida en el liderazgo.

Condiciones físicas del trabajo: Se conoce como todos los factores internos y externos que influyen significativamente en causar algún riesgo o dificultad en el cumplimiento de las funciones del trabajador como también aquellos que afecten en la salud y seguridad del personal (Guzmán, 2018).

Teorías que refuerzan el desempeño laboral

En lo referente a las bases teóricas del desempeño laboral, se plantea que es el desarrollo eficiente de las actividades y metas de acuerdo a las responsabilidades y destrezas de una persona dentro de una entidad u organización (Bohlander, Snell y Morris, 2018).

El desempeño laboral es la productividad y rendimiento de un trabajador en relación a los objetivos establecidos por una entidad, también se dice que es la

manera como las personas desarrollan sus actividades y que a través de ello cumplen con su rol encomendada (Chiavenato, 2020); por su parte, Robbins y Judge (2017) indicaron que el desempeño laboral también está enlazado con la relación comunicativa que pueden tener los jefes con sus trabajadores.

Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones son:

Eficiencia: Es la capacidad para cumplir a cabalidad una actividad o función, consiguiendo lograr las metas con el menor tiempo y costo posible, asimismo es emplear los recursos suficientes para garantizar el buen funcionamiento de la organización (Marcó et al., 2016). El emplear el tiempo de manera óptima también se considera como eficiencia, dado que esto mide que tan bien te desarrollas en tu ámbito laboral, puesto que se requiere siempre de cumplir con las tareas encomendadas, pero mejor es cuando lo realizas en el tiempo que es necesario sin requerir algún tiempo adicional y sobretodo que la labor realizada esté como lo solicitan, sin errores ni problemas.

Satisfacción: Esta dimensión influye mucho en el comportamiento del trabajador y por ende en la realización de sus actividades. La satisfacción laboral se mide a través de las expectativas que pueda tener el trabajador en relación a su entorno laboral y en relación a las condiciones laborales que puede ofrecer su entidad u organización. Si un trabajador se siente desmotivado, su nivel de desempeño se verá perjudicado, es por ello que se considera esta dimensión como una de las más importante. Para Arévalo y Leveau (2021) la satisfacción aumenta cuando para un trabajador su jefe muestra un trato amical, reconociendo sus logros, escuchando y respetando sus ideas plasmadas, por tanto para el autor, es sumamente importante que los jefes sean un soporte más que un obstáculo.

Productividad: Es la capacidad de cumplir con todas las funciones en un menor tiempo, entendiéndose que si una entidad decide mejorar su productividad o rendimiento, se obtendría mejores resultados para la entidad cumpliendo con sus objetivos planteados, lo cual esto deviene también de un buen clima laboral (Chiavenato, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

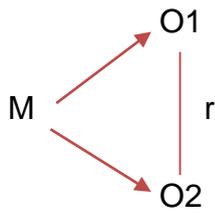
El presente estudio de investigación, de acuerdo a la problemática analizada y los objetivos planteados, es de tipo de investigación básica. Desde su perspectiva Cohen y Gómez (2019), han referido que este tipo de investigación tiene como finalidad describir la situación en su contexto natural. Asimismo, Baena (2014), señaló que la investigación pura está orientada a profundizar las definiciones de un conocimiento existente, considerándose como el soporte para el análisis de los hechos.

El nivel de la investigación fue correlacional. Desde el punto de vista de Hernández y Mendoza (2018), una investigación correlacional, es evaluar el grado de asociación entre las variables de estudio, lo cual mide cada variable para luego describirlas, cuantificarlas y analizarlas.

Este estudio fue de diseño no experimental, donde se determinó y midió las variables de la presente investigación. Quiróz, Salazar y García (2019) señalaron que este tipo de diseño tiene dos formas de ser tomado en cuenta para la recolección de datos, la primera es el diseño transversal y la segunda, el diseño longitudinal, siendo factible para el presente estudio el diseño transversal, porque solo se realiza una medición de variables en un tiempo único, y a la vez describiendo las variables a estudiar.

La metodología empleada fue hipotético deductivo, porque en la presente investigación se observó el objeto de estudio, se creó una hipótesis para explicar la realidad problemática, se dedujo y verificó a través de los resultados obtenidos la verdad de las hipótesis deducidas comparándolas con la experiencia tal como lo señala (Valderrama, 2019).

Asimismo, se evaluó la relación que existe entre las variables independiente y dependiente para conseguir los resultados óptimos. El esquema de este diseño es:



Donde:

M = Muestra

O1 = Clima organizacional

O2 = Desempeño laboral

r = correlación

El enfoque de la investigación es cuantitativa. Para Hernández y Mendoza (2018), señala que el enfoque cuantitativo permite a través de la recopilación de datos poder confirmar los casos hipotéticos junto con el estudio estadístico y además de ello obtener un resultado verídico.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables permitieron conseguir los resultados deseados, por las cuales a través de ellas se midió el objeto de estudio.

Según Arias (2021), resume que la operacionalización de variables es el proceso metodológico por el cual el investigador “trae” del nivel teórico al práctico, explicando en detalle la definición y la medición de las variables seleccionadas. Las variables de estudios del presente trabajo fueron las siguientes:

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual de clima organizacional:

Chirinos et al. (2018) señala que el clima organizacional es un elemento importante dentro de una entidad, el cual es percibido por cada uno de los trabajadores y que además puede influir en el rendimiento laboral.

Esta variable está marcando tendencia en los últimos años, se ha convertido en un tema de mucha relevancia y de tal manera incide en el rendimiento laboral

de los trabajadores; existen diferentes estudios que demuestran que la V1 influye significativamente en la productividad de una organización. Muchas de las empresas, entidades u organizaciones buscan mejorar su ambiente laboral y que por ende les permita aumentar el rendimiento laboral cumpliendo los objetivos institucionales y con todo lo trazado por la entidad. En el mundo externo se considera que una entidad es buena siempre y cuando cumpla con lo esencial que es brindar adecuadamente el servicio por la cual fue creada y que el trato del personal sea idóneo para que lo primero mencionado se realice correctamente, dado que un trabajador con un ambiente armonioso hará que el resultado sea beneficioso.

Definición operacional: Esta variable es la percepción de los trabajadores para la mejora de su productividad, considerándose las dimensiones: Relaciones humanas, liderazgo y condiciones físicas del trabajo, la misma que fue medida a través de un cuestionario, el cual consta de 17 ítems enviado por medio de un link y con escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Además los instrumentos fueron validados por 3 especialistas en gestión pública (ver anexo 3 y 4).

Definición conceptual de desempeño laboral:

Rodríguez (2017) se refirió que el desempeño laboral es el desarrollo de las competencias que posee cada trabajador, asimismo se trata de la condición de la prestación que brinda el colaborador dentro de la entidad. Dentro de esta variable se encuentran las relaciones interpersonales, eficiencia y destrezas de cada personal incidiendo en los resultados de la entidad de la municipalidad distrital de San Isidro. Esta variable se plantea como el desenvolvimiento eficiente de los trabajadores en sus funciones cumpliendo con sus metas y responsabilidades asignadas por su alto mando, y también se dice que es la manera como las personas desarrollan sus actividades cumpliendo con su rol interpuesta.

Definición operacional: Es la demostración del comportamiento y reacción de los trabajadores ante un buen clima organizacional, considerándose las dimensiones: Eficiencia, satisfacción, productividad, la misma que fue medida a través de un cuestionario, el cual consta de 16 ítems enviado por medio de un link y con escala

de Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Además los instrumentos fueron validados por 3 especialistas en gestión pública (ver anexo 3 y 4).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Es un conjunto total de personas u objetos, con cualidades similares y fines comunes. El tener una población de estudio nos permite obtener mejores resultados y sobretodo llegar a la conclusión que se desea (Hernández et al., 2018). Para la presente tesis la población la conforma los 80 trabajadores de la subgerencia de tesorería de la Municipalidad de San Isidro.

Criterios de Inclusión: Se consideró en este caso la totalidad de los colaboradores que integran la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.

Criterios de exclusión: Es aquella población que por sus particularidades no son elegibles. En este caso no participaron los trabajadores pertenecientes a las otras Subgerencias de la Municipalidad Distrital de San Isidro.

3.3.2. Muestra: Para esta investigación se consideró una población censal, dado que se seleccionó el 100% de la población al ser considerado un número manejable de individuos. Según López y Fachelli, (2015), definen que la cantidad de una muestra censal es igual a la totalidad de la población a estudiar, en la cual se utiliza cuando una población es demasiado pequeña.

3.3.3. Muestreo: Se eligió un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, lo cual permite seleccionar algunos casos de estudios con mayor asequibilidad, entre otras palabras, los trabajadores de la subgerencia de tesorería son parte del objeto de estudio de investigación y tienen igual de probabilidad de ser elegidas para ser parte de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó fue la encuesta, con formulación de preguntas las cuales fueron formuladas por la investigadora para la recolección de información y datos para el estudio, estas se entregaron a los colaboradores que integran la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro. Como indica Casas et

al. (2016) se trata de un procedimiento en la cual se utiliza para recaudar los datos que son parte de la muestra de la población a estudiar, la finalidad específicamente es de recopilar la información a través de una serie de preguntas.

Instrumento, este se realizó mediante 02 cuestionarios, con preguntas de opciones múltiples con una escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), por lo que permitió la medición adecuada de las variables (Anexo 3).

El cuestionario que mide la V1 (Clima Organizacional) tiene 17 ítems, comprendido entre el CO_1 al CO_17. El cuestionario que mide la V2 (Desempeño Laboral), tiene 16 ítems, comprendido entre el DL_18 al DL_33.

Asimismo, el diseño del cuestionario formulado cumplió con los requisitos de validez y objetividad (Anexo 3) de acuerdo a la revisión de los jueces.

Tabla 1

Validación de juicios de expertos

Expertos	Grado	Especialidad	Determinación
Aura Elisa Quiñones Li	Doctora	Gestión Pública	Aplicable
Esther Genoveva Baylon Salvador	Magister	Gestión Pública	Aplicable
Luis Franco Urbina Romero	Magister	Gestión Pública	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Análisis de confiabilidad del instrumento, para Hernández, Fernández y Baptista (2014), el utilizar el coeficiente del Alfa de Cronbach permite obtener un mayor nivel de confiabilidad del instrumento, por lo cual se empleó en la presente investigación. Para ambas variables se desarrolló el alfa de Cronbach en el programa estadístico SPSS V26 por medio de una prueba piloto, a manera de saber el grado de confiabilidad, obteniéndose un valor de 0.901 para la variable clima organizacional; donde se visualiza que el instrumento es altamente confiable, puesto que el valor es muy cercano a 1. Asimismo, en cuanto al desempeño laboral, se obtuvo un valor de 0.937 cuyo valor representa que el instrumento es viable y significativamente bueno.

Figura 1

Clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Extraído de Hernández et al. (2014)

3.5. Procedimientos

Para Cohen y Gómez (2019), señalaron que los procedimientos son todos los pasos que se consideraron para obtener los resultados de la investigación, por tal motivo, como primer paso se describió la problemática, luego se solicitó la autorización al subgerente de tesorería de la Municipalidad de San Isidro, como tercer paso se envió el instrumento para la validación de los jueces expertos; posterior a ello, se realizó el cuestionario en el google forms para luego ser enviados a cada correo de los trabajadores del área de tesorería y así obtener los resultados.

Finalmente, los resultados se trabajaron con el Software estadístico SPSS Versión 26, mediante la cual permitió organizar las preguntas y respuestas del cuestionario que se envió a los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería mediante el link generado por el formulario de Google.

Figura 2

Cuestionario en formulario de Google



The image shows a screenshot of a Google Form titled "CUESTIONARIO: 'CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL'". The form includes a header image of three people in an office setting. Below the title, there is a sub-header "Estimado (a)" and a paragraph explaining the purpose of the survey: "La presente encuesta tiene como objetivo principal determinar cómo influye el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, 2021. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, seleccionando la alternativa que crea usted conveniente; expresándole que es de carácter anónimo." Below this, there is a scale from 1 to 5: "Escala: 5: Siempre, 4: Casi siempre, 3: A veces, 2: Casi nunca, 1: Nunca".

Fuente: Elaboración propia <https://forms.gle/KHGyjJATYSeJQvMC6>

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis fue descriptivo, en donde primero se inició con el instrumento, lo cual fue validado por 3 jueces expertos; posterior a ello, se realizó el cuestionario a través del google form obteniéndose los resultados para el estudio; y todo ello, se trabajó a través de la aplicación estadístico del Software SPSS (Versión 26), la cual proporcionó los datos representados en tablas y gráficos. También se aplicó el baremo, para plantear los niveles y así obtener una escala de puntuaciones que permita la interpretación de un determinado valor. Finalmente, para evaluar la relación significativa entre las variables de estudio, se desarrolló la prueba del Rho Spearman y el Alfa de Cronbach para la confiabilidad.

3.7. Aspectos éticos

Según Salazar et al. (2018) menciona que los aspectos éticos son los criterios que están establecidos para resguardar la información, asimismo se considera que protege a los sujetos estudiados. Esta investigación se trabajó de manera transparente y eficiente, lo cual cuenta con legitimidad en los resultados.

Con respecto a la norma APA 7ma edición, se desarrolló en todo el trabajo de investigación, respetando los parámetros establecidos; asimismo se aplicó el TURNITIN al trabajo obteniéndose un porcentaje dentro de lo establecido por la entidad; además de ello, el trabajo cumple con el respeto a las derechos de autor y a las normas morales, así como la aplicación del Código de Ética Profesional. Finalmente la investigación se trabajó bajos los lineamientos vigentes y establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 2.

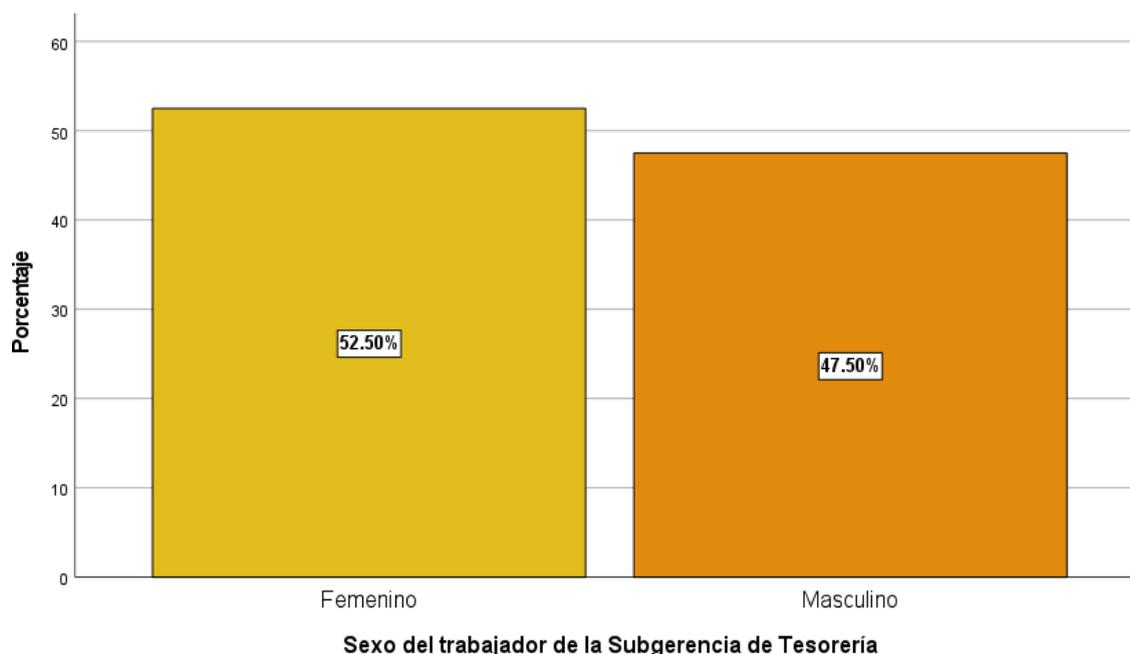
Caracterización descriptiva en relación al sexo de los colaboradores

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Femenino	42	52.5	52.5	52.5
Masculino	38	47.5	47.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Figura 3

Caracterización descriptiva en relación al sexo de los colaboradores



Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

En la tabla 2 y figura 3, se observa que el número de mujeres encuestadas en el presente estudio fue de 42, representado por un porcentaje 52.50% del total de colaboradores encuestados, mientras que, el número de hombres encuestados fue de 38, representando un 47.50% del total de colaboradores. Es evidente que existe una cantidad mayor de mujeres en la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, lo cual su opinión es relevante.

Tabla 3.

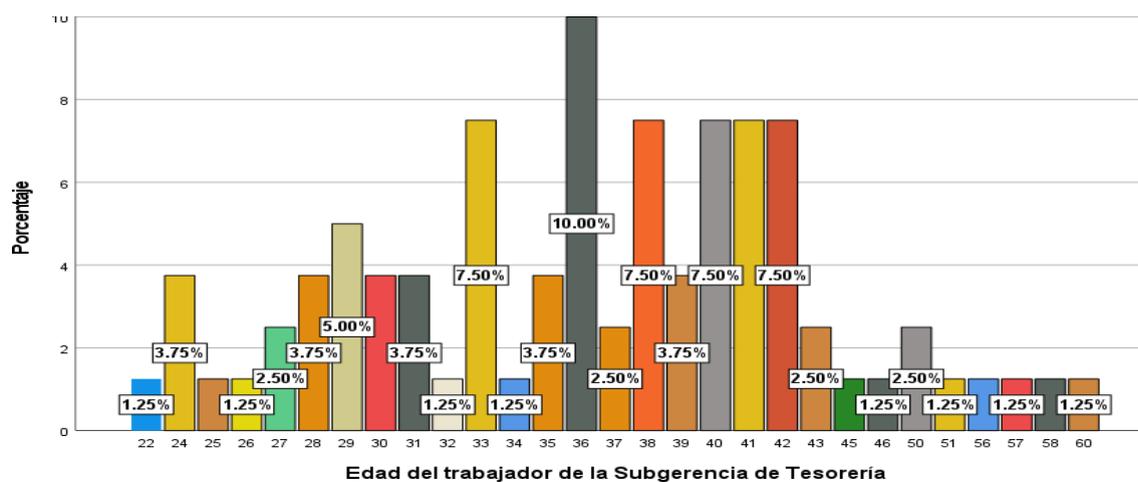
Caracterización descriptiva en relación a la edad de los colaboradores

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
22	1	1.3	1.3	1.3
24	3	3.8	3.8	5.0
25	1	1.3	1.3	6.3
26	1	1.3	1.3	7.5
27	2	2.5	2.5	10.0
28	3	3.8	3.8	13.8
29	4	5.0	5.0	18.8
30	3	3.8	3.8	22.5
31	3	3.8	3.8	26.3
32	1	1.3	1.3	27.5
33	6	7.5	7.5	35.0
34	1	1.3	1.3	36.3
35	3	3.8	3.8	40.0
36	8	10.0	10.0	50.0
37	2	2.5	2.5	52.5
38	6	7.5	7.5	60.0
39	3	3.8	3.8	63.7
40	6	7.5	7.5	71.3
41	6	7.5	7.5	78.8
42	6	7.5	7.5	86.3
43	2	2.5	2.5	88.8
45	1	1.3	1.3	90.0
46	1	1.3	1.3	91.3
50	2	2.5	2.5	93.8
51	1	1.3	1.3	95.0
56	1	1.3	1.3	96.3
57	1	1.3	1.3	97.5
58	1	1.3	1.3	98.8
60	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Figura 4

Caracterización descriptiva en relación a la edad de los colaboradores



Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

En la tabla 3 y figura 4 se observa que el porcentaje de trabajadores encuestados comprendidos entre las edades de 33 – 42 años, que trabajan en la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro y tienen conocimiento sobre el Clima Organizacional y el desempeño laboral, es relevante; en relación al porcentaje del resto de trabajadores comprendidos entre las edades de 22 – 32 y de 43 – 60 años.

Tabla 4.

Caracterización descriptiva en relación a la ocupación de los colaboradores

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Subgerente	1	1.3	1.3	1.3
Especialistas	15	18.8	18.8	20.0
Analistas	26	32.5	32.5	52.5
Asistentes	20	25.0	25.0	77.5
Operativos	18	22.5	22.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Resultado del Program statistical SPSSV26

Figura 5

Caracterización descriptiva en relación a la ocupación de los colaboradores



Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

En la tabla 4 y figura 5 se observa que el porcentaje de colaboradores encuestados que realizan funciones analistas fue de 32.50%, mientras que el porcentaje de las otras ocupaciones corresponden a un porcentaje menor al total de los encuestados, siendo el siguiente detalle: Subgerente con el 1.25%, especialistas representado por el 18.75%, asistentes por el 25% y operativos 22.5%.

Tabla 5.

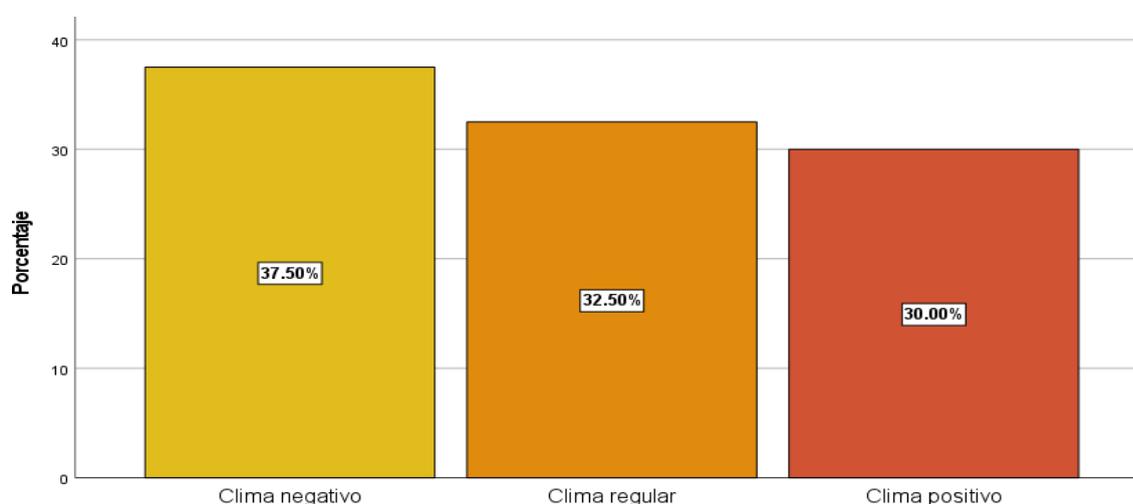
Percepción del Clima organizacional por parte de los trabajadores

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Clima negativo	30	37.5	37.5	37.5
Clima regular	26	32.5	32.5	70.0
Clima positivo	24	30.0	30.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Figura 6

Percepción del Clima organizacional por parte de los trabajadores



Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

En la tabla 5 y figura 6, se puede apreciar que el número de colaboradores que perciben el Clima de su área como Negativo son 30, los mismos que representan el 37,50%, mientras que los colaboradores que perciben el Clima como regular son 26 representando el 32.50% y aquellos que perciben el clima como positivo son de 24 colaboradores lo cual representan el 30% de la totalidad. Se puede apreciar una pequeña diferencia entre los que perciben el Clima Regular y Positivo con los que perciben un Clima Negativo en la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.

Tabla 6.

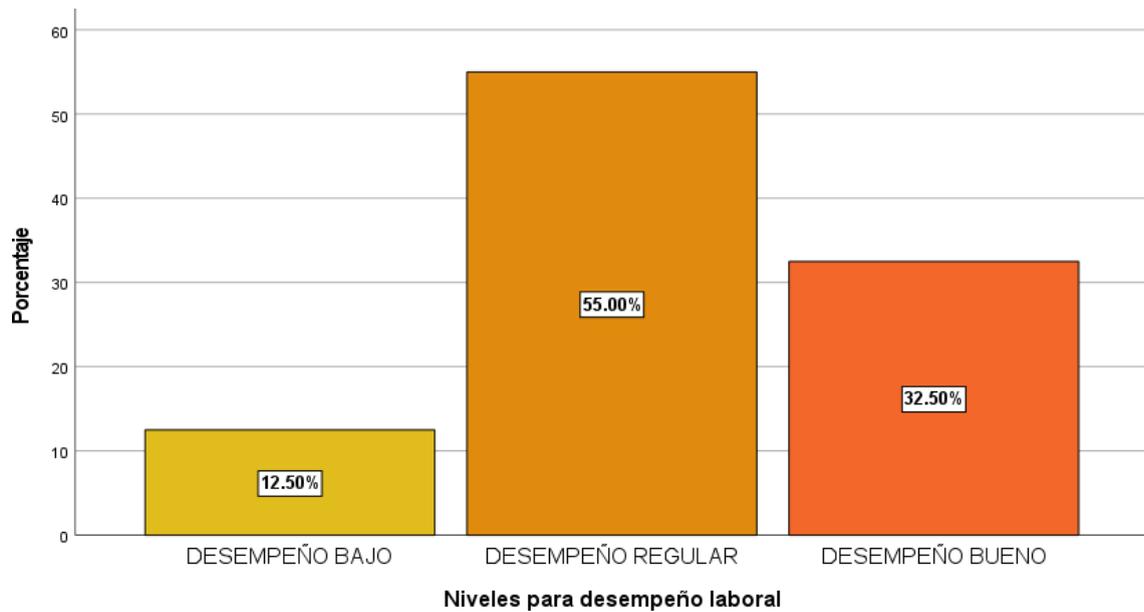
Desempeño laboral de los trabajadores de tesorería

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Desempeño bajo	10	12.5	12.5	12.5
Desempeño regular	44	55.0	55.0	67.5
Desempeño bueno	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Figura 7

Desempeño laboral de los trabajadores de tesorería



Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Respecto a la variable Desempeño laboral, se puede observar en la tabla 6 y figura 7, que en total son 22 trabajadores que evidencian un desempeño regular, los que representan el 55%, asimismo, son 13 colaboradores que notan un desempeño laboral bueno, representado por un 32.50% y por otro lado, son solo 5 los colaboradores que verifican un desempeño bajo en la subgerencia, representando un 12.50% del total de encuestados. Se puede apreciar una gran diferencia entre el desempeño laboral regular y el desempeño laboral bajo.

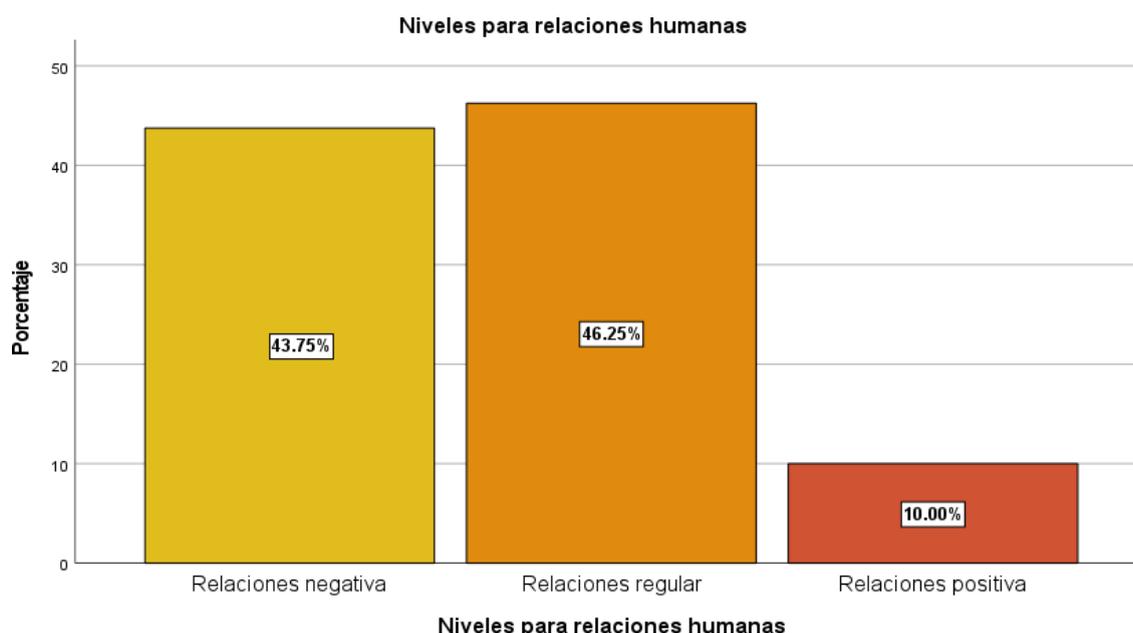
Análisis descriptivo de las Dimensiones de la Variable 1

Tabla 7.

Niveles para relaciones humanas				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Relaciones negativo	35	43.75	43.75	43.75
Relaciones regular	37	46.25	46.25	90.0
Relaciones positivo	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Figura 8.



Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

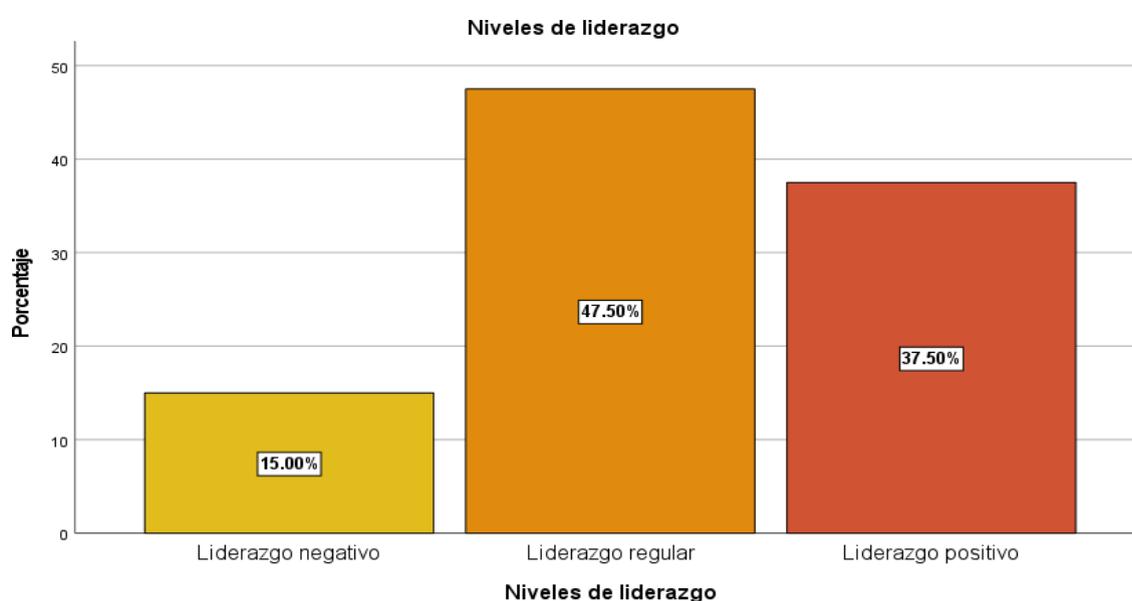
Respecto a la dimensión Relaciones humanas de la variable Clima organizacional, se puede observar en la tabla 7 y figura 8, que en total son 37 trabajadores que evidencian una relación regular, los que representan el 46.25%, asimismo, son 8 colaboradores que notan una relación laboral positivo, representado por un 10% y por otro lado, son 35 los colaboradores que perciben una relación negativa en la subgerencia, representando un 43.75% del total de encuestados. Se puede apreciar una gran diferencia entre la percepción de las relaciones laborales regular y las relaciones laborales positiva.

Tabla 8.

Niveles de liderazgo				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Liderazgo negativo	12	15.0	15.0	15.0
Liderazgo regular	38	47.5	47.5	62.5
Liderazgo positivo	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Figura 9



Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

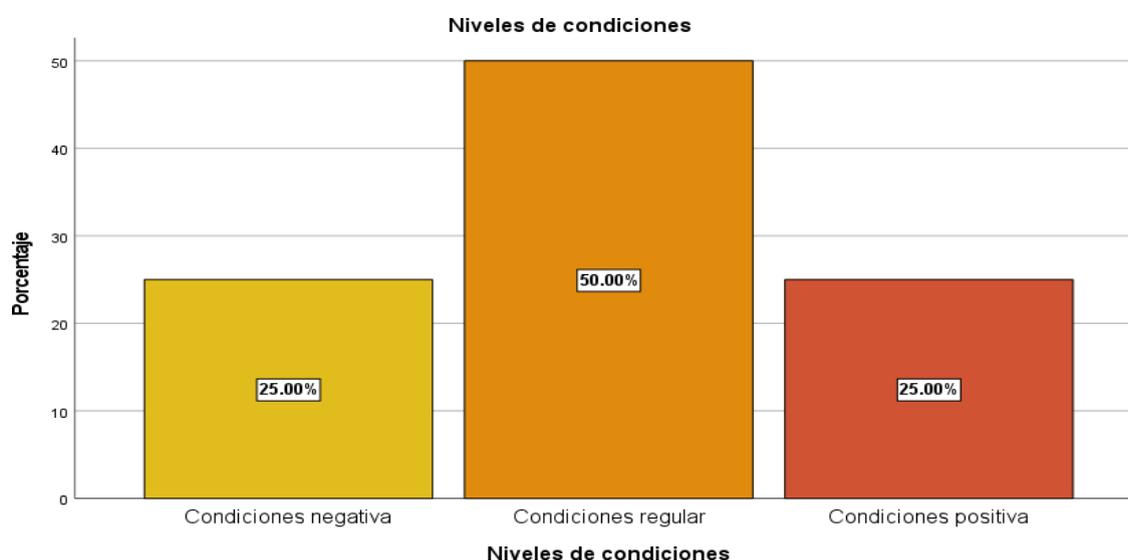
Respecto a la dimensión liderazgo de la variable clima organizacional, se puede observar en la tabla 8 y figura 9, que en total son 38 trabajadores que evidencian un liderazgo regular, los que representan el 47.5%, asimismo, son 12 colaboradores que notan un liderazgo negativo, representado por un 15% y por otro lado, son 30 los colaboradores que perciben un liderazgo positivo en la subgerencia, representando un 37.5% del total de encuestados. Se puede apreciar una gran diferencia entre el liderazgo regular y el liderazgo negativo.

Tabla 9.

Niveles de condiciones				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Condiciones negativa	20	25.0	25.0	25.0
Condiciones regular	40	50.0	50.0	75.0
Condiciones positiva	20	25.0	25.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Figura 10



Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Respecto a la dimensión Condiciones físicas del trabajo de la variable Clima organizacional, se puede observar en la tabla 9 y figura 10, que en total son 40 trabajadores que evidencian las condiciones físicas regular, los que representan el 50%, asimismo, son 20 colaboradores que notan las condiciones físicas negativo, representado por un 25%, al igual que los 20 colaboradores que perciben las condiciones positivas en la subgerencia, representando un 25% del total de encuestados.

4.2. Análisis inferencial

Para la presente investigación se realizó un análisis de tipo estadístico inferencial, realizando la contratación de hipótesis a través de las pruebas de correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 95% y con un margen de error del 5%.

Tabla 10.*Prueba de Rho de Spearman para la hipótesis general*

		Niveles para clima organizacional	Niveles para desempeño laboral
Niveles para clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.801**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	80	80
Niveles para desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.801**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	80	80

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

Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Se refleja en la tabla 10, los resultados conseguidos con un valor sig. = 0,001 menor a 0,05 en donde existen los indicios suficientes para aceptar la hipótesis planteada de investigación, la cual establece que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, 2021. Asimismo, se obtuvo un valor positivo $r = 0.801$ con lo cual se confirma que influye directamente, es decir que hay una relación muy significativa entre las variables de estudio.

Tabla 11.*Prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 1*

		Niveles para relaciones humanas	Niveles para desempeño laboral
Niveles para relaciones humanas	Coeficiente de correlación	1.000	.541**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	80	80
Niveles para desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.541**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	80	80

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

Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Como se observa en la tabla 11, se ha obtenido un valor sig. = 0,001 menor a 0,05, asimismo se ha obtenido un valor positivo $r = 0.541$ en donde existen los indicios suficientes para aceptar la hipótesis planteada de investigación, la cual establece que las relaciones humanas influyen directamente en el desempeño

laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

Tabla 12.

Prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 2

		Niveles de liderazgo	Niveles para desempeño laboral
Niveles de liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	.732**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	80	80
Niveles para desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.732**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	80	80

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

Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Se refleja en la tabla 12, los resultados alcanzados con un valor sig. = 0,001 menor a 0.05, asimismo se ha obtenido un valor positivo $r = 0.732$ en donde existen los indicios suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual establece que el liderazgo influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

Tabla 13.

Prueba de Rho de Spearman para la hipótesis específica 3

		Niveles de condiciones	Niveles para desempeño laboral
Niveles de condiciones	Coeficiente de correlación	1.000	.725**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	80	80
Niveles para desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.725**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	80	80

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

Fuente: Resultado del Program statistical SPSS V26

Se muestra en la tabla 13, los resultados alcanzados con un valor sig. = 0,001 menor a 0.05, asimismo se ha obtenido un valor positivo $r = 0.725$ en donde existen los indicios suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual establece que las condiciones físicas de trabajo influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se tuvo como objetivo principal determinar de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021. Se analizó las dimensiones de cada una de las variables mencionadas tomando como referencia a los diferentes autores que han estudiado anteriormente estas variables y asimismo teniendo en consideración los datos obtenidos en base a la muestra censal de 80 trabajadores representando la totalidad de la población, en donde el 60% representa a las mujeres y el 40% a los hombres.

Vereau (2018) en su estudio de investigación muestra que en los resultados obtenidos, hay una relación directa y muy importante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la unidad en la que se desarrolló la investigación, por lo tanto, indica que la percepción que tienen de su ambiente de trabajo tiene un impacto significativo en las actitudes que muestran en la organización. Para este autor fue muy importante analizar cómo perciben los integrantes del equipo de trabajo la variable investigada, tomando en cuenta las otras investigaciones que promovieron que esta variable sea hoy en día una de las más importantes a todo nivel empresarial e institucional.

Asimismo, Aguilar (2019) demostró con su estudio que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de una entidad pública. Lo cual pudo afirmar que, si el clima mejora la estructura organizacional de una entidad pública, es seguro que aumente también la satisfacción laboral de los empleados de la organización. Esto se debió al alto grado de correlación ($Rho = 0.789^{**}$). En cuanto a su segunda variable analizada, resulta ser primordial conseguir que el trabajador siempre se sienta feliz en su entorno laboral.

Además, Tirado (2017) planteó que el clima organizacional se refiere a una serie de características del área interna, pues tal y como lo percibieron los integrantes de esta, debido a que se evidenció que existe un buen clima, porque los empleados trabajan y coordinan con los gerentes, enfrentan los desafíos, resuelven los problemas satisfactoriamente y tienen una comunicación muy fluida.

Aunque hay compensación y apoyo de la organización para los trabajadores; esto se contrastó con los resultados obtenidos, lo que indicó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de una entidad pública provincial de San Miguel, en el año 2016. Por lo tanto, evidenció que existe una relación entre las dos variables.

Y finalmente Seifollahi y Kolor (2018) concluyeron que: El clima organizacional y el compromiso laboral tienen un efecto positivo en la restauración de los servicios. Además, el buen uso del ambiente organizacional y el compromiso del equipo orientan a la organización hacia una restauración del servicio más adecuada.

Entre lo mencionado por los autores anteriores, el entorno organizacional y la satisfacción laboral son factores adicionales que afectan el comportamiento de los empleados; es decir, si el empleado reconoce que su ambiente de trabajo es óptimo, pues se sentirá satisfecho con su puesto y con la organización; y, si se siente satisfecho con la organización, verá su ambiente de trabajo de manera positiva. En diferentes entidades prevalecen el ambiente laboral por encima de cualquier otro factor, en la actualidad, este tema está tomando mayor relevancia debido a que se busca que el personal se sienta a gusto y tranquilo dentro del lugar donde realiza sus funciones, y que por ende a las autoridades o gerentes les genera mayor productividad y rentabilidad en sus organizaciones.

En base a lo mencionado anteriormente, a través de la aplicación de los resultados, se obtuvo que en la variable independiente, el 37.5% de los trabajadores perciben que el clima laboral de su área de trabajo es negativo, mientras que el 30% indican que hay un clima positivo en la oficina. Asimismo, en la investigación de Borja (2019) concluyó que los colaboradores a los que los encuestó percibieron que el clima laboral era bajo y que su desempeño no era eficiente, lo cual evidenció que existía una relación entre sus variables de estudio, ya que si el trabajador percibe su clima como favorable permitirá mantenerlos satisfechos en sus puestos de trabajo.

En las dimensiones del clima organizacional se obtuvieron los siguientes análisis, respecto a los porcentajes definidos, se tuvo que: en cuanto a las

relaciones humanas, el 45% define que hay una relación negativa, el 45% menciona que la relación es regular y que el 10% define que existe una relación positiva. Asimismo, en cuanto a la dimensión de liderazgo, el 15% señala que hay un liderazgo negativo, el 47.5% dicen que existe un liderazgo regular y el 37.5% menciona que el liderazgo es positivo. Finalmente, en la dimensión de las condiciones, el 25% señalan que las condiciones laborales son negativas, el 50% evidencian que existen unas condiciones laborales de manera regular y el otro 25% define las condiciones laborales como positivas.

Respecto a la variable desempeño laboral, el 55% evidencia que hay un desempeño regular, el 32.5% notan que hay un desempeño bueno y el 12.5% menciona que hay un desempeño bajo, lo cual se puede apreciar una gran diferencia entre el desempeño regular y bajo.

De los hallazgos encontrados y de la indagación de los resultados, en base a la primera conjetura específica, los resultados arrojados en el estudio a través del coeficiente del Rho Spearman de 0.547 señala que existe una relación positiva entre las variables de estudio, siendo el nivel de significancia = 0.001, llegando a la conclusión que las relaciones humanas influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Estos resultados son consistentes con lo mencionado por Co-active (2019), donde señala que la relación entre los colaboradores termina siendo un factor importante. En cierto modo, el entorno de la entidad se ha convertido en una prioridad para las organizaciones que permiten un gobierno eficaz para lograr los objetivos establecidos. Por ello, Rodríguez (2017) también coincide en mencionar que un factor fundamental de gran importancia como lo es el clima organizacional en las empresas, permite que una organización sea más exitosa que otra. En los últimos años, las organizaciones han ido implementando diversas tácticas para crear un ambiente de trabajo adecuado que permita a los empleados desarrollar mejor las habilidades, conocimientos y relaciones entre individuos.

En base a la segunda suposición específica, los resultados arrojados en el estudio a través del coeficiente del Rho Spearman de 0.732 señala que existe una

relación positiva entre las variables de estudio, siendo el nivel de significancia = 0.001, llegando a la conclusión que el liderazgo influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Este resultado se refuerza con el análisis de los autores Kensbock y Boehm (2016) donde señalaron que el liderazgo en todos los aspectos influye en el rendimiento, siendo su población personas con discapacidad, además creen que el liderazgo transformacional puede ser un enfoque importante que es particularmente relevante para las necesidades de las personas especiales, ya que afecta positivamente su autoconcepto y, por lo tanto, mejora su autoestima, mejora su desempeño laboral y previene el agotamiento mental. Los resultados de la encuesta respaldaron la idea de que TFL puede mejorar la autoestima de los empleados en función de la organización y prevenir su agotamiento mental, que también afecta el desempeño laboral.

Asimismo, Eliyana y Ma'arif (2019) centran su discusión en el efecto que tiene el liderazgo en el desempeño laboral. Realizaron el estudio con una muestra de 30 personas, utilizando el cuestionario para la obtención de sus resultados y así minimizar cualquier diferencia de interpretación entre los encuestados y el investigador. Su estudio encontró a través del análisis de datos que el liderazgo tiene un efecto significativo directo en el compromiso organizacional y por ende en el rendimiento y mejora de la productividad.

Y con los estudios de Hsiu-Jen y Shu-Yi (2018), los resultados de la investigación mostraron que tanto el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional tienen una influencia positiva en la innovación organizacional y el desempeño laboral. En particular, el liderazgo transformacional tiene una influencia significativamente mayor en el desempeño organizacional que el liderazgo transaccional. Además, la innovación institucional también tiene una influencia positiva en el desempeño laboral. Al final, se realizaron discusiones basadas en estos resultados con la esperanza de proporcionar referencias para los profesionales académicos e industriales. Los cuestionarios de esta investigación se distribuyeron principalmente por correo electrónico y correo postal con la finalidad de recopilar los datos requeridos, y analizándose empíricamente con SPSS18.0.

Con respecto a la tercera hipótesis específica, los resultados arrojados en el estudio a través del coeficiente del Rho Spearman de 0.725 señala que existe una relación positiva entre las variables de estudio, siendo el nivel de significancia = 0.001, llegando a la conclusión que las condiciones físicas de trabajo influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

De acuerdo a la última hipótesis analizada, el investigador Bobadillo (2017) halló una relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, ya que para él, los trabajadores que no se sienten satisfechos con las condiciones ofrecidas en su trabajo porque creen que con lo que cuentan no es lo suficiente, tampoco podrán desempeñar bien sus actividades y esto repercutirá en el clima de su entorno laboral.

En otra investigación realizada por Guzmán (2018), el cual tuvo como población a los trabajadores de una corporación de carga internacional, evidenció particularmente que las condiciones laborales si influyen de manera directa en la satisfacción laboral contribuyendo al cumplimiento de objetivos de la entidad.

Y finalmente, Ore y Soto (2019) comprobaron en su estudio que hay un vínculo significativo entre el rendimiento y las condiciones de trabajo, la cual fue analizada con una población de 60 trabajadores, asimismo, sus resultados coincidieron con las teorías estipuladas en su trabajo de investigación.

En las distintas investigaciones plasmadas en la presente tesis, llegan al mismo desenlace de que el ambiente de trabajo es importante para el bienestar de un individuo, ya que se relaciona con el apoyo de trabajadores y supervisores, sus relaciones, que a su vez influyen en el estado de ánimo del individuo. Asimismo, Alvarado-García (2021) señaló en su artículo de investigación que varios estudios también han tenido como objetivo estudiar la satisfacción del entorno laboral, ya que es un eje importante para el bienestar de los individuos, así como de su desarrollo integral y de las comunidades en las que viven.

Y también Sullca (2022) en su trabajo concluyó que las habilidades gerenciales, los proyectos de inversión y el desempeño laboral muestran una correlación débil y positiva entre los ejecutivos, y esto se debe al bajo desempeño

de los trabajadores para lograr una buena inversión, de lo cual resultó un nivel de eficiencia insuficiente; consideró además que las habilidades y el esfuerzo de cada persona será en vano sino son suficientemente capaces para implementar o adaptar los proyectos de inversión pública y finalmente comprobó que la mayoría de ellos son profesionales con poca experiencia en la implementación de proyectos de inversión, lo que también conduce a la baja eficiencia de los trabajadores.

Cabe señalar que las variables analizadas en la investigación, junto con el liderazgo, forman una tríada importante para crear y mantener un clima laboral saludable dentro de la organización, evitando así todo tipo de riesgos que atenten contra la productividad de todos. Estas variables en la actualidad siguen marcando tendencia, porque para toda institución es importante siempre generar un ambiente armonioso, es la bomba del momento, todo funcionario o empresario sabe que si su organización cuenta con un ambiente laboral bueno su rendimiento también lo será y por ende ellos los reflejan en los resultados ya sean económicos o en la demostración de la prestación de servicios de los usuarios finales como es el caso de esta investigación.

Una entidad siempre está buscando formas de mejorar su proceso de trabajo para obtener mejores resultados. Es por ello que la variable independiente de la investigación juega un papel fundamental; dado que significa el conjunto de impresiones y sentimientos que los empleados de un equipo tienen sobre el ambiente de trabajo. Puede ser tanto una ventaja para la organización como un obstáculo si no se gestiona bien. En conclusión, existe una vinculación significativa entre el clima organizacional y sus dimensiones con el desempeño laboral de los empleados en la organización pública estudiada.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se concluye que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021, lo cual se validó con el coeficiente de correlación de 0.801; definiendo que si el clima laboral es positivo el desempeño de los trabajadores también. En todas las investigaciones analizadas se demostraron que estas variables influían de alguna u otra manera, existe una vinculación alta.

Segunda:

En cuanto a la primera dimensión de la variable 1, se demuestra que las relaciones humanas influyen directamente en el desempeño laboral, lo cual se denotó con el coeficiente de correlación de valor 0.541; asimismo se deduce que el clima organizacional guarda relación con la dimensión relaciones humanas y que por lo tanto incide en el desempeño laboral.

Tercera:

Se señala que la segunda dimensión que es el liderazgo influye directamente en el desempeño laboral, ya que se validó con el coeficiente de correlación de 0.732, lo cual hace pronosticar que si el liderazgo es excelente, el clima también lo será y por ende contribuye en obtener un rendimiento positivo de los trabajadores.

Cuarta:

Con respecto a la última dimensión, condiciones físicas del trabajo, se comprobó que, si existe una correlación significativa fuerte de 0.725, es decir que mientras que las condiciones laborales sean mejores también el desempeño lo será; asimismo en la encuesta desarrollada, se evidenció que los colaboradores requieren de mayor atención y dedicación por parte del área. El mejoramiento de las condiciones siempre da buenos resultados, esto les permite a los trabajadores a tomar conciencia que si dedican el tiempo eficientemente en sus labores, entonces obtendrán los mejores beneficios para ellos mismos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al Subgerente de tesorería de la entidad estudiada se recomienda que ponga en práctica nuevas estrategias para mejorar el clima laboral dentro de su área, como por ejemplo una mayor fluidez de comunicación, una excelente coordinación y generación de confianza; entendiendo también que esto le permitiría conseguir buenos resultados, dado que repercute en el rendimiento de su personal a cargo.

Segunda:

Considerando que se determinó que hay una influencia directa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral, se recomienda que los integrantes del área de tesorería sigan manteniendo una buena integración y coordinación entre ellos, ya que si crean una relación fuerte y positiva, el desempeño de ellos aumentará y les permitirá cumplir con sus funciones a cabalidad.

Tercera:

Después de los resultados obtenidos en donde se evidencia que el liderazgo influye en la productividad de los colaboradores, se recomienda que el subgerente del área encuestada no solo acompañe a su grupo de trabajo, sino también busque influir en su personal proporcionándoles un espíritu de superación y motivándolos a cumplir con sus actividades eficientemente, permitiendo al equipo mejorar los defectos particulares que puedan presentar cada uno de ellos.

Cuarta:

Al Gerente de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Isidro que supervise la calidad de atención que recibe cada uno de los colaboradores del área de tesorería, puesto que de los resultados obtenidos, algunos mencionaron que sus condiciones laborales ofrecidas por su jefe no son lo suficiente para desempeñarse de manera adecuada en su trabajo, asimismo, el subgerente de tesorería debe tomar conocimiento y poner en práctica estas recomendaciones para que su área responda de manera positiva ante los diversos problemas que puedan presentarse, ya que el tener un ambiente armonioso permite que todo se solucione de manera rápida sin ningún obstáculo.

REFERENCIAS

- Aguilar, R. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad de Independencia, Lima- 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31365>
- Alegre, M. (2017). *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11935>
- Alvarado-García P. (2021). Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública. *UCV Scientia Biomédica*, 4(2), 17-26
<https://doi.org/10.18050/ucvscientiabiomedica.v4i2.02>
- Arevalo, R., y Leveau, R. (2021). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Andes de la ciudad de Iquitos, año 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Perú]. Repositorio institucional UCP.
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1337>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica, 5ta edición*. Editorial Episteme C.A.
https://books.google.com.pe/books?id=y_743kK2sC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Arias Gonzáles, J. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Revista digital de la Universidad Autónoma de Chiapas*, 10(28).
<https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación: “Serie integral por competencias”, 3era edición*. Grupo Editorial Patria.
<http://ebookcentral.proquest.com>
- Bobadillo, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo* [Tesis de maestría, Universidad

Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional UNCP.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bohlander, G., Snell, S., y Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos, 17ª. Edición*. Cengage Learning Editores S.A.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017

Borja, M. (2019). *La satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa N.º 30742 Palca, Tarma 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44040/Borja_ZMM-SD.pdf?sequence=1

Bustillos, L. (2016). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. del Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%C3%8DA-BUSTILLOS.pdf>

Casas Anguita, J., Repullo Labrador, L., y Donado Campos, J. (2016). La encuesta como técnica de investigación: Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). *Artículo publicado en ScienceDirect*, 31(9), 592-600.
[https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)79222-1](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)79222-1)

Castañeda, N. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad de Barranco, 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4936?show=full>

Charry Condor, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación ISSN*, 9(1), 25-34.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>

- Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones, 10ma edición*. Editorial McGraw Hill.
<https://idoc.pub/documents/libro-administracion-de-recursos-humanos-chiavenatopdf-vlr08yrwzplz>
- Chirinos Araque, Y., Meriño Córdoba, V., y Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 84.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Co-active. (2019). La importancia del clima laboral en la gestión de talentos. *Publicado en el Co – active Training Institute*.
<https://mx.coactive.com/clima-laboral-gestion-talentos/>
- Cohen, N., y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué? Colombia*. Editorial Teseo, 276p.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Contreras, P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal civil y militar del Cuartel General de la Tercera Brigada de Caballería Tacna* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2395?show=full>
- Cruzado, Y., y Segura, H. (2018). *Análisis del clima organizacional desde una perspectiva comunicativa a los docentes y padres de familia de la institución educativa N° 10309 “Juan Ignacio Gutiérrez Fuentes” en el centro poblado menor Cascajales - Ciudad Eten 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional USP.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7223>
- Eliyana, A., y Ma´arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25, 144-150.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=23973>

- Enríquez Bravo, M., y Calderón-Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Revista de la Universidad Espíritu Santo – Ecuador*, 131-143.
<http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa* [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional URL.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Gallegos, F. (2016). *Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los servidores del Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]
Recuperado:http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/COLLAS_FREDDY.pdf?seque=
- Guerrero Chávez, F., Neira Altamirano, L., Vásconez Vásconez, H., y Vásconez Samaniego, V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *Cienciamatria*, 5(9), 536– 549.
<https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Guzmán, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional URP.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1658>
- Hernández Escobar, A., Ramos Rodríguez, M., Placencia López, B., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gómez, A., y Moreno Ponce, L. (2018). Metodología de la investigación científica. *Stay Connected With Semantic Scholar*
<https://doi.org/10.17993/CCYLL.2018.15>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación, sexta edición*. Editorial McGraw-Hill.
<https://archive.org/details/hernandezetal.metodologiadelainvestigacion/page/n3/mode/2up?view=theater>

- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta en Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf>
- Hsiu-Jen F., y Shu-Yi, H. (2018). The Impacts of Leadership Styles on Work Performances and Organizational Innovations in the Financial Distress Industry. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*. Vol. 60, 25-38.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=4468512>
- Kensbock, J., y Boehm, S. (2016). The role of transformational leadership in the mental health and job performance of employees with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27, 1580-1609.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5489418>
- López-Roldán P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa, primera edición*. Universidad Autónoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccaa_a2016_cap1-2.pdf
- Luján, A., y Goicochea, E. (2020). Sobre la evaluación del clima organizacional y la satisfacción del usuario en el Instituto Nacional de Salud del Niño. *Revista Fac med*, 81(1), 127.
<http://dx.doi.org/10.15381/anales.v81i1.17222>
- Marcó, F., Loguzzo, A., y Leonel, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones, segunda edición*. Universidad Nacional Arturo Jauretche.
<http://www.leo.edu.pe/wp-content/uploads/2019/12/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones-3.pdf>
- Meza, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre el clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial – México. *Comunic@cción ISSN*, 8(2), 148-158
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a08v8n2.pdf>
- Mohamed H. (2020). Organizational Climate & Work Motivation. *Research gate*.
https://www.researchgate.net/publication/344266383_Organizational_Climate

_Work_Motivation

- Naveda, K. (2017). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial Alto Huallaga – 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH.
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/344>
- Olivera Garay, Y., Leyva Cubillas, L., y Napán Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista científica de la UCSA, Vol. 8(2), 3-12.*
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Ore, E., y Soto, C. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la fuente, Lima – 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional UNW.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2973>
- Ortiz, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Namora, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional UNC.
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/2336>
- 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 Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional UNMSM.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989?show=full>
- Paredes Foril, P., y Quiroz Díaz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio, 1(46), 81-93.*
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto cultural peruano norteamericano - Sede San Miguel - Lima* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional UDEP.

<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3012>

Pedraza Melo, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69559148009>

Penachi Valle, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Revista Gestión en el tercer Milenio*, 22(44) 85-93.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>

Quintana, S. (2020). La operacionalización de variables, clave para armar una tesis Parte 1. *Artículo publicado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.

<https://unsm.edu.pe/wp-content/uploads/2020/05/silvestre-quintana-articulo-unsm-13-05-2020.pdf>

Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica Las Condes*, Vol. 30, 36-49.

Re <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*, 17° edición. Editorial Pearson.

<https://www.studocu.com/es-mx/book/comportamiento-organizacional-17a-ed/robbins-s-p-judge-t-a-2017/69003>

Rodríguez, J. (2017). *Decisiones gerenciales efectivas, fundamentos para la solución de problemas administrativos, edición en español*. Editorial Trillas S.A.

<https://www.amazon.com/dp/9682451698>

Rodríguez, J. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017 [Tesis de maestría, *Universidad Cesar Vallejo*]. Repositorio institucional UCV.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12030/rodriguez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Salazar Raymond, M., Icaza Guevara, M., y Alejo Machado, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204?mode=full>
- Seifollahi, N., y Koloor, H. (2018). The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, N°. Extra 15, 2018, 19-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7377526>
- Sihuas, M. (2018). *El clima organizacional y desempeño laboral en el programa Subsectorial de Irrigaciones Lima – 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19621/Sihuas_AMF.pdf
- Solano, S. (2017). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf
- Sotelo Asef, J., y Figueroa Gonzáles, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, Vol. 8, N. 15. <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Sullca Tapia, P. (2016). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima. *Revista Multidisciplinar – Ciencia Latina*, 6(3), 1234-1251 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2287

- Tirado, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis EIRL de la ciudad de Cajamarca – 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional UNC.
<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1040>
- Torres Pacheco, E., y Zegarra Ugarte, S. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad Puno – 2014. *Revista de Investigación en comunicación y desarrollo*, 6(2), 5–14.
<https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/66>
- Urbano Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Revista de investigación Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180.
<https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica, primera edición*. Editorial: San Marcos E.I.R.L.
<https://es.scribd.com/document/457083248/Santiago-Valderrama-Proyecto-de-investigacion-de-enfoque-cuantitativo>
- Varas Huamaní, A., y A. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en una institución pública. *Revista Científica Da Vinci Science*, 1.
<https://emprendeupd.com/ojs30/index.php/science/article/view/85>.
- Vereau, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional URP.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1640>
- Villavicencio, M. (2015). *Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio institucional UNAM.
<https://repositorio.unam.mx/contenidos/92632>

Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la Empresa de Minería Texas* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio institucional UEC.

<https://1library.co/document/q5m6743y-clima-organizacional-satisfaccion-laboral-trabajador-empresa-mineria-colombia.html>

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Managua de Nicaragua]. Repositorio institucional UNAN.

<http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Variabes	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N°	Instrumento	Escala	Niveles y rangos
Clima Organizacional	Para García y Zapata (2008): el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.	Esta variable es la percepción de los trabajadores para la mejora de su productividad, la cual será medida a través de las siguientes dimensiones mediante el cuestionario: Relaciones humanas, liderazgo y condiciones físicas del trabajo.	Relaciones Humanas	- Confianza - Ambiente de confraternidad	CO_1	Cuestionario con preguntas de opciones múltiples con una escala de Likert	5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca	Para la variable independiente: Negativo (53-63) Regular (64-74) Positivo (75-85)
					CO_2			
					CO_3			
					CO_4			
					CO_5			
			Liderazgo	- Coordinación - Habilidades y conocimientos	CO_6			
					CO_7			
					CO_8			
					CO_9			
					CO_10			
					CO_11			
			Condiciones físicas del trabajo	- Beneficios y compensaciones - Seguridad laboral	CO_12			
					CO_13			
					CO_14			
					CO_15			
					CO_16			
					CO_17			

Fuente: La V1 fue elaborada en relación a los estudios realizados por Castañeda, N. (2016).

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº	Instrumento	Escala	Niveles y rangos					
Desempeño laboral	Para Chiavenato (2000:359), el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.	Esta variable es la demostración del comportamiento y reacción de los trabajadores ante un buen clima organizacional, la cual será medida a través de las siguientes dimensiones mediante el cuestionario: Eficiencia, satisfacción, productividad.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad y compromiso - Nivel de conocimientos técnicos - Nivel de adaptabilidad 	DL_18	Cuestionario con preguntas de opciones múltiples con una escala de Likert	5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca	Para la variable dependiente: Bajo (45-56) Regular (57-68) Bueno (69-80)					
					DL_19								
					DL_20								
					DL_21								
					DL_22								
			Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones - Reconocimientos 	DL_24								
					DL_25								
					DL_26								
					DL_27								
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de objetivos y metas - Niveles de productividad 	DL_28								
					DL_29								
					DL_30								
					DL_31								
											DL_32		
											DL_33		

Fuente: La V2 fue elaborada en relación a los estudios realizados por Gallegos, F. (2016).

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de la variable clima organizacional

Estimado colaborador (a):

La presente encuesta tiene como objetivo principal determinar cómo influye el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, 2021. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, seleccionando la alternativa que crea usted conveniente; expresándole que es de carácter anónimo.

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

Link para el usuario: <https://forms.gle/pJdHtKiDJ3xvPcXE6>

	VARIABLE 1 – CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
CO1	Hay confianza entre los trabajadores y el jefe de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.					
CO2	El jefe coordina con el personal sobre las tareas que se realizarán en la oficina.					
CO3	Existe un ambiente de confraternidad y apoyo entre los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.					
CO4	Presencia de algún conflicto con los colaboradores de otras áreas de la Municipalidad de San Isidro.					
CO5	Frente a dificultades en el momento de realizar las funciones, se recibe el apoyo de compañeros de otras áreas en el trabajo.					
CO6	El Sugerente de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro dirige adecuadamente a sus colaboradores.					
CO7	Los colaboradores conocen claramente los objetivos de la Municipalidad de San Isidro.					
CO8	La Subgerencia de Tesorería contribuye en el correcto funcionamiento de los procesos administrativos de la Municipalidad de San Isidro.					
CO9	La Subgerencia de Tesorería tiene la capacidad y destreza suficiente para cumplir con los objetivos de la entidad.					
CO10	El Subgerente de Tesorería tiene los conocimientos necesarios para el puesto que desempeña.					
CO11	Las habilidades de los colaboradores contribuyen a cumplir con los objetivos de la Municipalidad de San Isidro.					
CO12	Las actividades o tareas que realizan los trabajadores están constituidas de manera lógica y coherente.					
CO13	La distribución del trabajo es la más propicia para cumplir con los objetivos de la entidad.					
CO14	Las horas trabajadas de los colaboradores de la Subgerencia de Tesorería es equitativa a las horas de trabajo del personal de las otras áreas.					
CO15	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas.					
CO16	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.					
CO17	Los colaboradores reciben atención y dedicación por parte del área correspondiente.					

Cuestionario de la variable desempeño laboral

Estimado colaborador (a):

La presente encuesta tiene como objetivo principal determinar cómo influye el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, 2021. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, seleccionando la alternativa que crea usted conveniente; expresándole que es de carácter anónimo.

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

Link para el usuario: <https://forms.gle/pJdHtKiDJ3xvPcXE6>

	VARIABLE 2 – DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
DL18	Hay responsabilidad y compromiso por parte de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.					
DL19	Es necesario un nivel de conocimientos técnicos y didácticos por parte de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.					
DL20	Existe liderazgo y cooperación en la Subgerencia de Tesorería.					
DL21	Considera importante que el trabajador tenga un adecuado nivel de adaptabilidad frente a los nuevos cambios.					
DL22	Las actividades se realizan en un tiempo eficiente y óptimo.					
DL23	Las funciones y/o actividades se realizan de manera correcta con el fin de cumplir los objetivos de la Municipalidad de San Isidro.					
DL24	Los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería reciben capacitaciones frecuentemente.					
DL25	El Subgerente de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro reconoce el trabajo de sus colaboradores.					
DL26	Los colaboradores de la Subgerencia de Tesorería tienen un ambiente cálido de trabajo.					
DL27	Los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería reciben recompensas por el cumplimiento de metas.					
DL28	Existe oportunidad de crecimiento para los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.					
DL29	Los colaboradores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro cumplen con las metas propuestas.					
DL30	El desarrollo de actividades y/o funciones de los trabajadores contribuyen eficientemente al cumplimiento de los objetivos.					
DL31	El jefe de la Subgerencia de Tesorería programa y planifica el trabajo diario estableciendo prioridades y tomando en cuenta el tiempo para realizarlos.					
DL32	El Subgerente de Tesorería mejora continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de sus colaboradores.					
DL33	Los programas o sistemas que se manejan en la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro están actualizados.					

Anexo 4. Carta de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20130534211
MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos JUSTO BERNARDO MANCO AVILA	DNI: 07694646

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUBGERENCIA DE TESORERIA DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO, AÑO 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos ADRIANA ISABEL QUISPE DE LA CRUZ	DNI: 73987541

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 23 de Junio del 2022


MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

JUSTO BERNARDO MANCO AVILA
Sub Gerente de Tesorería
Firma: _____
JUSTO BERNARDO MANCO AVILA

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, sabido el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 5. Certificado de validación del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mag.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Postgrado en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título del proyecto de investigación es: **Clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro, año 2021.**

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llevar contiene:

- Carta de Presentación
- Definición conceptual y operacional de las variables
- Matriz de Consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Quispe De La Cruz, Adriana Isabel
DNI 73987541

Validación del Experto N° 1

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Primera dimensión: Las relaciones Humanas							
1	Confianza entre los trabajadores y el jefe de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
2	El jefe coordina con el personal sobre las tareas que se realizarán en la oficina.	X		X		X		
3	Ambiente de confraternidad y apoyo entre los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
4	Presencia de algún conflicto con los colaboradores de otras áreas de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
5	Frente a dificultades en el momento de realizar las funciones, se recibe el apoyo de compañeros de otras áreas en el trabajo.	X		X		X		
	Segunda dimensión: Liderazgo							
6	El Sugerente de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro dirige adecuadamente a sus colaboradores.	X		X		X		
7	Los colaboradores conocen claramente los objetivos de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
8	La Subgerencia de Tesorería contribuye en el correcto funcionamiento de los procesos administrativos de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
9	La Subgerencia de Tesorería tiene la capacidad y destreza suficiente para cumplir con los objetivos de la entidad.	X		X		X		
10	El Subgerente de Tesorería tiene los conocimientos necesarios para el puesto que desempeña.	X		X		X		
11	Las habilidades de los colaboradores contribuyen a cumplir con los objetivos de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		

	Tercera dimensión: Condiciones físicas del trabajo	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las actividades o tareas que realizan los trabajadores están constituidas de manera lógica y coherente.	X		X		X		
13	La distribución del trabajo es la más propicia para cumplir con los objetivos de la entidad.	X		X		X		
14	Las horas trabajadas de los colaboradores de la Subgerencia de Tesorería es equitativa a las horas de trabajo del personal de las otras áreas.	X		X		X		
15	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas.	X		X		X		
16	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.	X		X		X		
17	Los colaboradores reciben atención y dedicación por parte del área correspondiente.	X		X		X		

	Cuarta dimensión: Eficiencia	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Responsabilidad y compromiso de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
19	Nivel de conocimientos técnicos y didácticos por parte de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
20	Liderazgo y cooperación en la Subgerencia de Tesorería.	X		X		X		
21	Nivel de adaptabilidad del trabajador de la Subgerencia de Tesorería frente a los nuevos cambios.	X		X		X		
22	Las actividades se realizan en un tiempo eficiente y óptimo.	X		X		X		
23	Las funciones y/o actividades se realizan de manera correcta con el fin de cumplir los objetivos de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		

Quinta dimensión: Satisfacción		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería reciben capacitaciones frecuentemente.	X		X		X		
25	El Subgerente de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro reconoce el trabajo de sus colaboradores.	X		X		X		
26	Los colaboradores de la Subgerencia de Tesorería tienen un ambiente cálido de trabajo.	X		X		X		
27	Los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería reciben recompensas por el cumplimiento de metas.	X		X		X		
28	Existe oportunidad de crecimiento para los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		

Sexta dimensión: Productividad		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Los colaboradores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro cumplen con las metas propuestas.	X		X		X		
30	El desarrollo de actividades y/o funciones de los trabajadores contribuyen eficientemente al cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
31	El jefe de la Subgerencia de Tesorería programa y planifica el trabajo diario estableciendo prioridades y tomando en cuenta el tiempo para realizarlos.	X		X		X		
32	El Subgerente de Tesorería mejora continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de sus colaboradores.	X		X		X		
33	Los programas o sistemas que se manejan en la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro están actualizados.	X		X		X		

Apellidos y nombres del juez validador: QUIÑONES LI AURA ELISA DNI: 07721447

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

Lima, 20 de junio del 2022

1.- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2.- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3.- 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.



Maestra en Gestión Pública

Certificado de Validación del Experto N° 2

N°	DIMENSIONES / ITEMS							Sugerencias
	Primera dimensión: Las relaciones Humanas	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Confianza entre los trabajadores y el jefe de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
2	El jefe coordina con el personal sobre las tareas que se realizarán en la oficina.	X		X		X		
3	Ambiente de confraternidad y apoyo entre los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
4	Presencia de algún conflicto con los colaboradores de otras áreas de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
5	Frente a dificultades en el momento de realizar las funciones, se recibe el apoyo de compañeros de otras áreas en el trabajo.	X		X		X		

	Segunda dimensión: Liderazgo	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	El Sugerente de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro dirige adecuadamente a sus colaboradores.	X		X		X		
7	Los colaboradores conocen claramente los objetivos de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
8	La Subgerencia de Tesorería contribuye en el correcto funcionamiento de los procesos administrativos de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
9	La Subgerencia de Tesorería tiene la capacidad y destreza suficiente para cumplir con los objetivos de la entidad.	X		X		X		
10	El Subgerente de Tesorería tiene los conocimientos necesarios para el puesto que desempeña.	X		X		X		
11	Las habilidades de los colaboradores contribuyen a cumplir con los objetivos de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		

Tercera dimensión: Condiciones físicas del trabajo		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las actividades o tareas que realizan los trabajadores están constituidas de manera lógica y coherente.	X		X		X		
13	La distribución del trabajo es la más propicia para cumplir con los objetivos de la entidad.	X		X		X		
14	Las horas trabajadas de los colaboradores de la Subgerencia de Tesorería es equitativa a las horas de trabajo del personal de las otras áreas.	X		X		X		
15	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas.	X		X		X		
16	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.	X		X		X		
17	Los colaboradores reciben atención y dedicación por parte del área correspondiente.	X		X		X		

Cuarta dimensión: Eficiencia		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Responsabilidad y compromiso de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
19	Nivel de conocimientos técnicos y didácticos por parte de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
20	Liderazgo y cooperación en la Subgerencia de Tesorería.	X		X		X		
21	Nivel de adaptabilidad del trabajador de la Subgerencia de Tesorería frente a los nuevos cambios.	X		X		X		
22	Las actividades se realizan en un tiempo eficiente y óptimo.	X		X		X		
23	Las funciones y/o actividades se realizan de manera correcta con el fin de cumplir los objetivos de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		

Quinta dimensión: Satisfacción		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería reciben capacitaciones frecuentemente.	X		X		X		
25	El Subgerente de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro reconoce el trabajo de sus colaboradores.	X		X		X		
26	Los colaboradores de la Subgerencia de Tesorería tienen un ambiente cálido de trabajo.	X		X		X		
27	Los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería reciben recompensas por el cumplimiento de metas.	X		X		X		
28	Existe oportunidad de crecimiento para los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		

Sexta dimensión: Productividad		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Los colaboradores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro cumplen con las metas propuestas.	X		X		X		
30	El desarrollo de actividades y/o funciones de los trabajadores contribuyen eficientemente al cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
31	El jefe de la Subgerencia de Tesorería programa y planifica el trabajo diario estableciendo prioridades y tomando en cuenta el tiempo para realizarlos.	X		X		X		
32	El Subgerente de Tesorería mejora continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de sus colaboradores.	X		X		X		
33	Los programas o sistemas que se manejan en la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro están actualizados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

**Apellidos y nombres del juez validador: ESTHER GENOVEVA BAYLON SALVADOR
DNI: 09840322.**

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

Lima, 28 de junio del 2022

- 1.- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2.- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3.- 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.



Maestra en Gestión Pública

Validación del Experto Nº 3

Nº	DIMENSIONES / ITEMS							Sugerencias
	Primera dimensión: Las relaciones Humanas	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Confianza entre los trabajadores y el jefe de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
2	El jefe coordina con el personal sobre las tareas que se realizarán en la oficina.	X		X		X		
3	Ambiente de confraternidad y apoyo entre los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
4	Presencia de algún conflicto con los colaboradores de otras áreas de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
5	Frente a dificultades en el momento de realizar las funciones, se recibe el apoyo de compañeros de otras áreas en el trabajo.	X		X		X		

	Segunda dimensión: Liderazgo	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	El Sugerente de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro dirige adecuadamente a sus colaboradores.	X		X		X		
7	Los colaboradores conocen claramente los objetivos de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
8	La Subgerencia de Tesorería contribuye en el correcto funcionamiento de los procesos administrativos de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
9	La Subgerencia de Tesorería tiene la capacidad y destreza suficiente para cumplir con los objetivos de la entidad.	X		X		X		
10	El Subgerente de Tesorería tiene los conocimientos necesarios para el puesto que desempeña.	X		X		X		
11	Las habilidades de los colaboradores contribuyen a cumplir con los objetivos de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		

	Tercera dimensión: Condiciones físicas del trabajo	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las actividades o tareas que realizan los trabajadores están constituidas de manera lógica y coherente.	X		X		X		
13	La distribución del trabajo es la más propicia para cumplir con los objetivos de la entidad.	X		X		X		
14	Las horas trabajadas de los colaboradores de la Subgerencia de Tesorería es equitativa a las horas de trabajo del personal de las otras áreas.	X		X		X		
15	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas.	X		X		X		
16	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.	X		X		X		
17	Los colaboradores reciben atención y dedicación por parte del área correspondiente.	X		X		X		

	Cuarta dimensión: Eficiencia	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Responsabilidad y compromiso de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
19	Nivel de conocimientos técnicos y didácticos por parte de los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		
20	Liderazgo y cooperación en la Subgerencia de Tesorería.	X		X		X		
21	Nivel de adaptabilidad del trabajador de la Subgerencia de Tesorería frente a los nuevos cambios.	X		X		X		
22	Las actividades se realizan en un tiempo eficiente y óptimo.	X		X		X		
23	Las funciones y/o actividades se realizan de manera correcta con el fin de cumplir los objetivos de la Municipalidad de San Isidro.	X		X		X		

Quinta dimensión: Satisfacción		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería reciben capacitaciones frecuentemente.	x		x		x		
25	El Subgerente de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro reconoce el trabajo de sus colaboradores.	x		x		x		
26	Los colaboradores de la Subgerencia de Tesorería tienen un ambiente cálido de trabajo.	x		x		x		
27	Los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería reciben recompensas por el cumplimiento de metas.	x		x		x		
28	Existe oportunidad de crecimiento para los trabajadores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro.	x		x		x		

Sexta dimensión: Productividad		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Los colaboradores de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro cumplen con las metas propuestas.	x		x		x		
30	El desarrollo de actividades y/o funciones de los trabajadores contribuyen eficientemente al cumplimiento de los objetivos.	x		x		x		
31	El jefe de la Subgerencia de Tesorería programa y planifica el trabajo diario estableciendo prioridades y tomando en cuenta el tiempo para realizarlos.	x		x		x		
32	El Subgerente de Tesorería mejora continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de sus colaboradores.	x		x		x		
33	Los programas o sistemas que se manejan en la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de San Isidro están actualizados.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: URBINA ROMERO LUIS FRANCO DNI: 42757911

Especialidad del validador: **Maestra en Gestión Pública**

Lima, 11 de julio del 2022

1.- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2.- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3.- 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.



Maestro en Gestión Pública

Anexo 6. Registro Nacional de Grados Académicos y Títulos Profesionales - Sunedu

REGISTRO NACIONAL DE		 Aplicativo	 Guía
<u>GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES</u>			
QUIÑONES LI, AURA ELISA DNI 07721447	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 09/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/01/2014 Fecha egreso: 30/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>	
QUIÑONES LI, AURA ELISA DNI 07721447	MAESTRO EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL Fecha de diploma: 19/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/08/2015 Fecha egreso: 26/08/2017	UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C. <i>PERU</i>	
QUIÑONES LI, AURA ELISA DNI 07721447	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 14/03/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2019 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>	
	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN BUSINESS INNOVATION: COMPETENCIAS Y HERRAMIENTAS AVANZADAS PARA LA GENERACIÓN DE		

Constancia de juez validador (SUNEDU)

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BAYLON SALVADOR, ESTHER GENOVEVA DNI 09840322	BACHILLER EN CONTABILIDAD, AUDITORIA Y FINANZAS Fecha de diploma: 13/07/16 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/01/2013 Fecha egreso: 17/04/2016	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA <i>PERU</i>
BAYLON SALVADOR, ESTHER GENOVEVA DNI 09840322	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 18/01/19 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA <i>PERU</i>
BAYLON SALVADOR, ESTHER GENOVEVA DNI 09840322	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 21/12/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/08/2018 Fecha egreso: 19/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Constancia de juez validador (SUNEDU)

REGISTRO NACIONAL DE Aplicativo Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
URBINA ROMERO, LUIS FRANCO DNI 42757911	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 20/09/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
URBINA ROMERO, LUIS FRANCO DNI 42757911	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 28/03/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
URBINA ROMERO, LUIS FRANCO DNI 42757911	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 18/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/06/2015 Fecha egreso: 20/07/2016	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. <i>PERU</i>
URBINA ROMERO, LUIS FRANCO DNI 42757911	TÍTULO DE MÁSTER EN MBA INTERNACIONAL Fecha de Diploma: 14/03/2018 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 10/05/2018	UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA <i>ESPAÑA</i>

Anexo 7. Prueba piloto para la confiabilidad de los instrumentos

Procesamiento del piloto V1

		N	%
Pilotos	Válido	17	100.0
	Excluido ^a	0	0
	Total	17	100.0

Nota. Elaboración en base a un piloto de 37 participantes.

Confiabilidad V1

Alfa de Cronbach	N de elementos
.901	17

Procesamiento del piloto V2

		N	%
Pilotos	Válido	16	100.0
	Excluido ^a	0	0
	Total	16	100.0

Nota. Elaboración en base a un piloto de 37 participantes.

Confiabilidad V2

Alfa de Cronbach	N de elementos
.939	16

Base de datos de la Variable 1

CLIMA ORGANIZACIONAL																				
Cod.	Edad	Sexo	Ocupación	Relaciones Humanas					Liderazgo						Condiciones físicas del trabajo					
				RH1	RH2	RH3	RH4	RH5	LID1	LID2	LID3	LID4	LID5	LID6	CFT1	CFT2	CFT3	CFT4	CFT5	CFT6
Trab1	60	Masculino	Operativos	2	2	4	5	5	2	5	2	3	3	3	3	2	3	2	5	
Trab2	24	Masculino	Operativos	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	
Trab3	24	Femenino	Operativos	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
Trab4	35	Masculino	Analista	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
Trab5	33	Femenino	Operativos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Trab6	36	Femenino	Asistentes	4	4	5	2	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	
Trab7	42	Femenino	Especialistas	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
Trab8	31	Masculino	Analista	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
Trab9	45	Femenino	Especialistas	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
Trab10	50	Masculino	Analista	5	5	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
Trab11	32	Femenino	Analista	4	4	3	3	2	4	3	5	4	4	3	4	3	3	5	4	
Trab12	35	Femenino	Analista	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	
Trab13	40	Masculino	Especialistas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Trab14	28	Femenino	Analista	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Trab15	33	Femenino	Operativos	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Trab16	38	Masculino	Especialistas	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
Trab17	28	Masculino	Operativos	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Trab18	22	Femenino	Asistentes	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
Trab19	40	Femenino	Analista	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	2	4	3	
Trab20	38	Masculino	Analista	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	
Trab21	36	Femenino	Analista	5	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	
Trab22	30	Femenino	Asistentes	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	
Trab23	33	Masculino	Analista	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	

Trab24	37	Femenino	Operativos	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4
Trab25	38	Femenino	Analista	4	5	3	1	2	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3
Trab26	38	Masculino	Operativos	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3
Trab27	38	Masculino	Analista	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3
Trab28	35	Masculino	Asistentes	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4
Trab29	40	Masculino	Operativos	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
Trab30	36	Femenino	Operativos	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
Trab31	57	Masculino	Subgerente	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
Trab32	42	Femenino	Especialistas	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
Trab33	39	Femenino	Especialistas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trab34	33	Femenino	Especialistas	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3
Trab35	29	Femenino	Asistentes	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5
Trab36	43	Femenino	Asistentes	5	4	5	1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5
Trab37	41	Femenino	Analista	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4

Nota: Elaboración propia

Base de datos de la Variable 2

DESEMPEÑO LABORAL																			
Cod.	Edad	Sexo	Ocupación	Eficiencia					Satisfacción					Productividad					
				EFI1	EFI2	EFI3	EFI4	EFI5	EFI6	SAT1	SAT2	SAT3	SAT4	SAT5	PRO1	PRO2	PRO3	PRO4	PRO5
Trab1	60	Masculino	Operativos	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	1	4	4	3	1	4
Trab2	24	Masculino	Operativos	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
Trab3	24	Femenino	Operativos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
Trab4	35	Masculino	Analista	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5
Trab5	33	Femenino	Operativos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab6	36	Femenino	Asistentes	5	4	5	5	4	5	3	5	4	2	3	4	4	5	4	4
Trab7	42	Femenino	Especialistas	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
Trab8	31	Masculino	Analista	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trab9	45	Femenino	Especialistas	5	2	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4
Trab10	50	Masculino	Analista	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4
Trab11	32	Femenino	Analista	4	4	3	5	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3
Trab12	35	Femenino	Analista	3	5	4	5	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4
Trab13	40	Masculino	Especialistas	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3
Trab14	28	Femenino	Analista	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab15	33	Femenino	Operativos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab16	38	Masculino	Especialistas	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
Trab17	28	Masculino	Operativos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab18	22	Femenino	Asistentes	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
Trab19	40	Femenino	Analista	4	5	4	5	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3
Trab20	38	Masculino	Analista	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
Trab21	36	Femenino	Analista	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
Trab22	30	Femenino	Asistentes	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
Trab23	33	Masculino	Analista	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5

Trab24	37	Femenino	Operativos	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Trab25	38	Femenino	Analista	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Trab26	38	Masculino	Operativos	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	5
Trab27	38	Masculino	Analista	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4
Trab28	35	Masculino	Asistentes	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
Trab29	40	Masculino	Operativos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
Trab30	36	Femenino	Operativos	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3
Trab31	57	Masculino	Subgerente	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4
Trab32	42	Femenino	Especialistas	5	4	4	5	4	5	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4
Trab33	39	Femenino	Especialistas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trab34	33	Femenino	Especialistas	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3
Trab35	29	Femenino	Asistentes	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4
Trab36	43	Femenino	Asistentes	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4
Trab37	41	Femenino	Analista	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Nota: Elaboración propia

Anexo 8. Confiabilidad de las variables

Confiabilidad V1

Alfa de Cronbach	N de elementos
.901	17

Nota. El coeficiente de Alfa es muy cercano a 1, por encima del valor mínimo de (α) permitido de velando que la consistencia interna del instrumento es "Alta".

Estadística de elementos de la V1

	Media	Desv. estándar	N
RH1	4.19	.813	80
RH2	4.22	.729	80
RH3	4.20	.753	80
RH4	2.80	1.316	80
RH5	3.83	.808	80
LD1	4.25	.703	80
LD2	4.25	.626	80
LD3	4.35	.731	80
LD4	4.25	.738	80
LD5	4.33	.689	80
LD6	4.18	.708	80
CFT1	4.25	.626	80
CFT2	4.33	.759	80
CFT3	3.75	.834	80
CFT4	4.28	.842	80
CFT5	3.23	1.136	80
CFT6	4.15	.731	80

Fuente: Elaborado en el SPSS V26

Base de datos de la variable 1

CLIMA ORGANIZACIONAL																				
Cod.	Edad	Sexo	Ocupación	Relaciones Humanas					Liderazgo						Condiciones físicas del trabajo					
				RH1	RH2	RH3	RH4	RH5	LID1	LID2	LID3	LID4	LID5	LID6	CFT1	CFT2	CFT3	CFT4	CFT5	CFT6
Trab1	60	Masculino	Operativo	2	2	4	5	5	2	5	2	3	3	3	3	2	3	2	5	
Trab2	24	Masculino	Operativo	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	
Trab3	24	Femenino	Operativo	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
Trab4	35	Masculino	Analista	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
Trab5	33	Femenino	Operativo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Trab6	36	Femenino	Asistente	4	4	5	2	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	
Trab7	42	Femenino	Especialista	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	
Trab8	31	Masculino	Analista	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
Trab9	45	Femenino	Especialista	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	
Trab10	50	Masculino	Analista	5	5	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
Trab11	32	Femenino	Analista	4	4	3	3	2	4	3	5	4	4	3	4	3	3	5	3	
Trab12	35	Femenino	Analista	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	
Trab13	40	Masculino	Especialista	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Trab14	28	Femenino	Analista	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Trab15	33	Femenino	Operativo	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Trab16	38	Masculino	Especialista	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
Trab17	28	Masculino	Operativo	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Trab18	22	Femenino	Asistente	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	
Trab19	40	Femenino	Analista	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	2	4	2	
Trab20	38	Masculino	Analista	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	
Trab21	36	Femenino	Analista	5	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	
Trab22	30	Femenino	Asistente	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	
Trab23	33	Masculino	Analista	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	
Trab24	37	Femenino	Operativo	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	

Trab25	38	Femenino	Analista	4	5	3	1	2	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3
Trab26	38	Masculino	Operativo	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3
Trab27	38	Masculino	Analista	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3
Trab28	35	Masculino	Asistente	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4
Trab29	40	Masculino	Operativo	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
Trab30	36	Femenino	Operativo	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
Trab31	57	Masculino	Subgerente	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
Trab32	42	Femenino	Especialista	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
Trab33	39	Femenino	Especialista	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trab34	33	Femenino	Especialista	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3
Trab35	29	Femenino	Asistente	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5
Trab36	43	Femenino	Asistente	5	4	5	1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5
Trab37	41	Femenino	Analista	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4
Trab38	38	Femenino	Analista	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4
Trab39	40	Masculino	Analista	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3
Trab40	42	Femenino	Especialista	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
Trab41	40	Femenino	Analista	2	2	4	5	5	2	5	2	3	3	3	3	2	3	2	2	5
Trab42	29	Masculino	Especialista	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
Trab43	58	Femenino	Asistente	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Trab44	41	Masculino	Asistente	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
Trab45	25	Femenino	Especialista	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab46	36	Masculino	Asistente	4	4	5	2	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	4
Trab47	56	Femenino	Analista	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5
Trab48	40	Masculino	Asistente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Trab49	42	Masculino	Analista	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5
Trab50	51	Masculino	Asistente	5	5	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
Trab51	41	Masculino	Operativo	4	4	3	3	2	4	3	5	4	4	3	4	3	3	5	3	4
Trab52	30	Femenino	Asistente	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3

Trab53	43	Femenino	Analista	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trab54	36	Femenino	Especialista	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab55	28	Femenino	Operativo	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab56	27	Masculino	Asistente	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
Trab57	26	Masculino	Asistente	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab58	24	Masculino	Operativo	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5
Trab59	29	Masculino	Analista	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3
Trab60	31	Masculino	Asistente	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	4
Trab61	41	Femenino	Operativo	5	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4
Trab62	36	Masculino	Operativo	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4
Trab63	50	Femenino	Analista	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4
Trab64	37	Masculino	Asistente	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4
Trab65	34	Femenino	Asistente	4	5	3	1	2	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3
Trab66	36	Masculino	Analista	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3
Trab67	39	Femenino	Asistente	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3
Trab68	42	Masculino	Analista	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4
Trab69	41	Femenino	Asistente	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
Trab70	42	Masculino	Analista	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
Trab71	46	Masculino	Asistentes	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
Trab72	41	Femenino	Especialistas	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
Trab73	39	Masculino	Especialistas	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
Trab74	30	Femenino	Operativos	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trab75	31	Masculino	Analista	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3
Trab76	33	Masculino	Operativos	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5
Trab77	33	Masculino	Especialistas	5	4	5	1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5
Trab78	27	Femenino	Operativos	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4
Trab79	29	Femenino	Analista	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4
Trab80	36	Femenino	Especialistas	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3

Análisis de confiabilidad de la V2

Confiabilidad V2

Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	16

Nota. El coeficiente de Alfa es muy cercano a 1, por encima del valor mínimo de (α) permitido de velando que la consistencia interna del instrumento es "Alta".

Estadística de elementos de la V2

	Media	Desv. estándar	N
EFI1	4.30	.644	80
EFI2	4.35	.797	80
EFI3	4.30	.683	80
EFI4	4.50	.746	80
EFI5	4.10	.739	80
EFI6	4.20	.753	80
SAT1	3.80	.848	80
SAT2	4.15	.765	80
SAT3	4.00	.811	80
SAT4	3.38	1.048	80
SAT5	3.55	1.030	80
PRO1	4.10	.628	80
PRO2	4.15	.480	80
PRO3	4.20	.604	80
PRO4	3.95	.953	80
PRO5	4.15	.695	80

Fuente: Elaborado en el SPSS V26

Base de datos de la variable 2

DESEMPEÑO LABORAL																			
Cod.	Edad	Sexo	Ocupación	Eficiencia			Satisfacción								Productividad				
				EFI1	EFI2	EFI3	EFI4	EFI5	EFI6	SAT1	SAT2	SAT3	SAT4	SAT5	PRO1	PRO2	PRO3	PRO4	PRO5
Trab1	60	Masculino	Operativo	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	1	4	4	3	1	4
Trab2	24	Masculino	Operativo	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
Trab3	24	Femenino	Operativo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
Trab4	35	Masculino	Analista	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5
Trab5	33	Femenino	Operativo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab6	36	Femenino	Asistente	5	4	5	5	4	5	3	5	4	2	3	4	4	5	4	4
Trab7	42	Femenino	Especialista	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
Trab8	31	Masculino	Analista	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trab9	45	Femenino	Especialista	5	2	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4
Trab10	50	Masculino	Analista	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4
Trab11	32	Femenino	Analista	4	4	3	5	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3
Trab12	35	Femenino	Analista	3	5	4	5	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4
Trab13	40	Masculino	Especialista	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3
Trab14	28	Femenino	Analista	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab15	33	Femenino	Operativo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab16	38	Masculino	Especialista	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
Trab17	28	Masculino	Operativo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab18	22	Femenino	Asistente	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
Trab19	40	Femenino	Analista	4	5	4	5	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3
Trab20	38	Masculino	Analista	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
Trab21	36	Femenino	Analista	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
Trab22	30	Femenino	Asistente	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
Trab23	33	Masculino	Analista	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5
Trab24	37	Femenino	Operativo	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Trab25	38	Femenino	Analista	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Trab26	38	Masculino	Operativo	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	5
Trab27	38	Masculino	Analista	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4
Trab28	35	Masculino	Asistente	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
Trab29	40	Masculino	Operativo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
Trab30	36	Femenino	Operativo	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3
Trab31	57	Masculino	Subgerente	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4
Trab32	42	Femenino	Especialista	5	4	4	5	4	5	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4
Trab33	39	Femenino	Especialista	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trab34	33	Femenino	Especialista	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3
Trab35	29	Femenino	Asistente	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4
Trab36	43	Femenino	Asistente	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4
Trab37	41	Femenino	Analista	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trab38	38	Femenino	Analista	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
Trab39	40	Masculino	Analista	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
Trab40	42	Femenino	Especialista	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
Trab41	40	Femenino	Analista	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	1	4	4	3	1	4
Trab42	29	Masculino	Especialista	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
Trab43	58	Femenino	Asistente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
Trab44	41	Masculino	Asistente	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5
Trab45	25	Femenino	Especialista	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab46	36	Masculino	Asistente	5	4	5	5	4	5	3	5	4	2	3	4	4	5	4	4
Trab47	56	Femenino	Analista	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
Trab48	40	Masculino	Asistente	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trab49	42	Masculino	Analista	5	2	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4
Trab50	51	Masculino	Asistente	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4
Trab51	41	Masculino	Operativo	4	4	3	5	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3
Trab52	30	Femenino	Asistente	3	5	4	5	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4
Trab53	43	Femenino	Analista	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3

Trab54	36	Femenino	Especialista	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab55	28	Femenino	Operativo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab56	27	Masculino	Asistente	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
Trab57	26	Masculino	Asistente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trab58	24	Masculino	Operativo	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
Trab59	29	Masculino	Analista	4	5	4	5	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3
Trab60	31	Masculino	Asistente	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
Trab61	41	Femenino	Operativo	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
Trab62	36	Masculino	Operativo	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
Trab63	50	Femenino	Analista	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5
Trab64	37	Masculino	Asistente	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Trab65	34	Femenino	Asistente	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Trab66	36	Masculino	Analista	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	5
Trab67	39	Femenino	Asistente	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4
Trab68	42	Masculino	Analista	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
Trab69	41	Femenino	Asistente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
Trab70	42	Masculino	Analista	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3
Trab71	46	Masculino	Asistentes	5	4	4	5	4	5	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4
Trab72	41	Femenino	Especialistas	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4
Trab73	39	Masculino	Especialistas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trab74	30	Femenino	Operativos	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3
Trab75	31	Masculino	Analista	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4
Trab76	33	Masculino	Operativos	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4
Trab77	33	Masculino	Especialistas	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trab78	27	Femenino	Operativos	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
Trab79	29	Femenino	Analista	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
Trab80	36	Femenino	Especialistas	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUIÑONES LI AURA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUBGERENCIA DE TESORERIA DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO, AÑO 2021", cuyo autor es QUISPE DE LA CRUZ ADRIANA ISABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUIÑONES LI AURA ELISA DNI: 07721447 ORCID 0000-0002-5105-1188	Firmado digitalmente por: AQUINONESL el 17-08- 2022 21:48:43

Código documento Trilce: TRI - 0408933