UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Pachas Chumpitaz, Carmen Rosa

Sánchez De La Cruz, Silvia Vanessa

ASESORA:

Valiente Campos, María Guadalupe

ORCID (0000-0002-4746-7447)

San Vicente de Cañete, 2023, Perú

Firmado digitalmente por: SALINAS LOARTE EDGAR AUGUSTO FIR 80604138 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/10/2023 16:21:16-0500

Hoja de Jurado

Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte

PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: CARRASCO VEGA YAJAIRA LIZETH FIR 42522235 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/10/2023 14:42:24-0500

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega

SECRETARIO

Firmado digitalmente por: WU MATTA JULIO FIR 06767672 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/10/2023 08:39:44-0500

Mg. Julio Wu Matta

VOCAL

Mg. María Guadalupe Valiente Campos

ASESORA

Firmado digitalmente por: VALIENTE CAMPOS MARIA GUADALUPE FIR 42848355 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/10/2023 07:37:13-0500

Dedicatoria

A nuestros queridos y apreciados familiares por todo su apoyo durante la vida universitaria.

Agradecimiento

A nuestros padres, porque siempre confiaron en nuestro potencial, por su apoyo en ayudarnos a cumplir nuestros sueños, por sus buenos consejos y amor infinito.

ÍNDICE

Hoja de Jurado 2
Dedicatoria 3
Agradecimiento 4
ÍNDICE 5
Lista de tablas 8
LISTA DE ILUSTRACION 11
Abstract 14
Introducción 15
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16
1.1 Descripción de la realidad problemática 16
1.2 Formulación del Problema 18
1.2.1 Problema General 18
1.2.2 Problemas Específicos 18
1.3 Objetivos 19
1.3.1 Objetivo general 19
1.3.2 Objetivos Específicos 19
1.4. Justificación 19
1.5. Delimitaciones 21
1.5.1. Delimitación teórica 21
1.5.2. Delimitación temporal 22
1.5.3. Delimitación espacial 22
II. MARCO TEÓRICO Y EMPIRICO 23
2.1 Marco teórico 23

2.1.1 Clima organizacional 23
A. Definición 23
B. Dimensiones 23
C. Indicadores 25
D. Teorías 26
2.1.2 Desempeño laboral 27
A. Definición 27
C. Indicadores 28
D. Teorías 30
2.2 Antecedentes 31
A. Antecedentes nacionales 31
B. Antecedentes internacionales 34
III HIPOTESIS Y VARIABLES 40
3.1 Hipótesis 40
3.1.1 Hipótesis general 40
3.1.2 Hipótesis específicas 40
3.2 Definición conceptual de las variables 41
3.3 Operacionalización de variable 42
IV DISEÑO METODOLOGICO 43
4.1 Tipo de investigación 43
4.2 Diseño de Investigación 43
4.3 Método de Investigación 43
4.4 Población y muestra 43
4.5 Lugar de estudio 44
4.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos 44
4.7 Análisis y procesamiento de datos 45

V RESULTADOS 46

5.1. Resultados descriptivos 46

5.2. Resultados diferenciales 48

VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS 54

VII CONCLUSIONES 58

VIII RECOMENDACIONES 60

IX REFERENCIAS 61

X ANEXOS 66

Lista de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....42

Tabla 2 instrumentos 45

Tabla 3 Variable estrategia de clima organizacional y sus dimensiones.....46

Tabla 4 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones 47

Tabla 5 Correlaciones de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.....48

Tabla 6 Correlación de las variables X1: realización personal e Y: Desempeño laboral.....49

Tabla 7 Correlación de las variables X2: Involucramiento laboral e Y: Desempeño laboral. .50

Tabla 8 Correlación de las variables X3: Comunicación e Y: Desempeño laboral. 51

Tabla 9 Correlación de las variables X4: Supervisión e Y: Desempeño laboral.....52

Tabla 10 Correlación de las variables X5: Condiciones laborales Y: Desempeño laboral 53

Tabla 11¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo personal en la institución?.....71

Tabla 12 ¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución?.....72

Tabla 13 ¿Diga usted con qué frecuencia se siente comprometido hacia los objetivos de la institución?.....73

Tabla 14 ¿Diga usted con qué frecuencia se siente identificado con los objetivos de la institución?.....74

Tabla 15¿Diga usted con qué frecuencia existe fluidez en la comunicación dentro de la institución?.....75

Tabla 16¿Diga usted con qué frecuencia existe claridad en la comunicación dentro de la institución?.....76

Tabla 17¿Diga usted con qué frecuencia existe apoyo en las tareas establecidas dentro de la institución?.....77
Tabla 18 ¿Diga usted con qué frecuencia existe orientación en las tareas establecidas dentro de la institución?.....78
Tabla 19 ¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos materiales que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?.....79
Tabla 20¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos económicos que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?.....80
Tabla 21¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con la misión institucional? 81
Tabla 22 ¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con la misión institucional? 82
Tabla 23¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están comprometidos con la Institución?.....83
Tabla 24¿Diga usted con qué frecuencia en el trabajo, ¿sus opiniones cuentan? 84
Tabla 25¿Diga usted con qué frecuencia participa voluntariamente de las actividades que realiza la Institución? 85
Tabla 26¿Diga usted con qué frecuencia conoce bien las funciones de su cargo?.....86
Tabla 27 ¿Diga usted con qué frecuencia cumple correcta y oportunamente las tareas asignadas? 87
Tabla 28 ¿Diga usted con qué frecuencia considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.?.....88
Tabla 29 ¿Diga usted con qué frecuencia participan de las capacitaciones los colaboradores.? 89
Tabla 30 ¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están motivados para

innovar en su desempeño laboral?.....90
Tabla 31¿Diga usted con qué frecuencia reconocen habitualmente tus buenos resultados?.....91
Tabla 32¿Diga usted con qué frecuencia considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente?.....92
Tabla 33¿Diga usted con qué frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad?.....93

LISTA DE ILUSTRACION

Ilustración 1¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo personal en la institución?.....71

Ilustración 2¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución?.....72

Ilustración 3 ¿Diga usted con qué frecuencia se siente comprometido hacia los objetivos de la institución?.....73

Ilustración 4¿Diga usted con qué frecuencia se siente identificado con los objetivos de la institución?.....74

Ilustración 5¿Diga usted con qué frecuencia existe fluidez en la comunicación dentro de la institución?.....75

Ilustración 6 ¿Diga usted con qué frecuencia existe claridad en la comunicación dentro de la institución?.....76

Ilustración 7 ¿Diga usted con qué frecuencia existe apoyo en las tareas establecidas dentro de la institución?.....77

Ilustración 8 ¿Diga usted con qué frecuencia existe orientación en las tareas establecidas dentro de la institución?.....78

Ilustración 9 ¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos materiales que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?.....79

Ilustración 10¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos económicos que le permitan

realizar las actividades asignadas en la institución?.....80
Ilustración 11¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con la misión institucional? 81
Ilustración 12 ¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con la misión institucional? 82
Ilustración 13¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están comprometidos con la Institución?.....83
Ilustración 14¿Diga usted con qué frecuencia en el trabajo, ¿sus opiniones cuentan? 84
Ilustración 15¿Diga usted con qué frecuencia participa voluntariamente de las actividades que realiza la Institución?.....85
Ilustración 16¿Diga usted con qué frecuencia conoce bien las funciones de su cargo?.....86
Ilustración 17 ¿Diga usted con qué frecuencia cumple correcta y oportunamente las tareas asignadas?.....87
Ilustración 18 ¿Diga usted con qué frecuencia considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.?.....88
Ilustración 19 ¿Diga usted con qué frecuencia participan de las capacitaciones los colaboradores.?.....89
Ilustración 20¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral?.....90
Ilustración 21¿Diga usted con qué frecuencia reconocen habitualmente tus buenos resultados? 91
Ilustración 22¿Diga usted con qué frecuencia considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente?.....92
Ilustración 23¿Diga usted con qué frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad?.....93

Resumen

La presente la investigación tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná. La investigación fue de tipo básica con un diseño descriptivo, no experimental, correlacional y transversal con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 60 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná. La recolección de datos se realizó a través de 2 cuestionarios de elaboración propia para cada variable de estudio según la escala de Likert. Para el análisis descriptivo e inferencial de los datos se utilizaron los programas Microsoft Excel y el estadístico SPSS 25. Por otro lado, para determinar la correlación entre las variables se aplicó el coeficiente de Rho Spearman. Los resultados mostraron que existe una correlación de 0,713 entre las variables de estudio, lo que refleja un nivel de correlación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño, por lo que se concluye que, si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

Palabras clave: *clima organizacional, desempeño laboral, desarrollo profesional.*

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between organizational climate and job performance of employees at the Lunahuana District Municipality. The research was basic in nature with a descriptive, non-experimental, correlational and cross-sectional design with a quantitative approach. The sample consisted of 60 employees of the Lunahuana District Municipality. Data collection was carried out through 2 self-designed questionnaires for each study variable based on the Likert scale. For descriptive and inferential data analysis, the Microsoft Excel and SPSS 25 statistical programs were used. On the other hand, to determine the correlation between variables, the Spearman Rho coefficient was applied. Results showed that there is a correlation of 0.713 between the study variables, reflecting a strong positive correlation between organizational climate and job performance. Therefore, it can be concluded that there is a significant relationship between organizational climate and job performance of employees of the Lunahuana District Municipality, 2022.

Keywords: *organizational climate, work performance, professional development.*

Introducción

La tesis se realiza con la finalidad de conocer la relación entre el clima y el desempeño laborales de los colaboradores de la Municipal Distrital de Lunahuaná. El asunto planteado es considerado de gran importancia porque las exigencias de los trabajadores de hoy y de todo el mundo son mayores globalizados, ya que los desafíos para toda la humanidad son mayores. Junto con el desarrollo de la tecnología y el aumento de la demanda en los últimos años.

Se estableció 5 objetivos específicos (I) determinar de qué manera se relaciona el Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022 ; (II) determinar de qué manera se relaciona la realización personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022 ; (III) determinar de qué manera se relaciona involucramiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022 ; (IV) determinar de qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022 ; (IV) determinar de qué manera se relaciona la supervisión y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022 ;(V) determinar de qué manera se relaciona la condición y el desempeño laborales en la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022. La información está presentada en 5 capítulos.

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente, las empresas privadas han tomado en cuenta la importancia del clima organizacional y el lugar en el que sus colaboradores elaboren sus actividades con el fin de desarrollar la comunicación y las relaciones entre los empleados y mejorar el desempeño laboral de cada individuo con miras al logro de las metas establecidas por las empresas públicas. entidades, como empresas privadas, lo que determina la eficacia, competencias, trabajo en equipo y compromiso que adopten para lograr el objeto. Debido a que se rigen por normas y políticas internas particulares, las instituciones públicas en particular necesitan una consideración especial.

El tipo de clima organizacional que se presente, junto con la forma en que se estructuran los roles, cómo se maneja el componente de remuneración y los desafíos que se incentivan para profundizar vínculos y compromisos laborales, serán factores determinantes para el adecuado desempeño de las funciones. . Las organizaciones públicas, al igual que las empresas privadas, han tomado en cuenta la importancia del clima organizacional y el ambiente en el que sus trabajadores elaboran sus actividades, lo que determina la eficiencia, las habilidades, el trabajo en equipo y el compromiso que adoptan para alcanzar los objetivos o metas institucionales. Las instituciones públicas en particular necesitan una consideración especial porque están sujetas a normas y políticas internas particulares.

(Martinez, 2021) indica que actualmente, la gente suele ver información sobre satisfacción laboral y relaciones interpersonales en organizaciones públicas y privadas donde hay principalmente problemas de comunicación, empatía y autenticidad, lo que no ayuda a difundir ni a mejorar la vida laboral del trabajador. Según la autora, el querer formar

relaciones interpersonales muy complejas se convierte en un desafío muy alto y la confianza interpersonal es un factor importante en las relaciones.

En el departamento de Lima, respecto al perfil que deben tener los servidores públicos que trabajan en posiciones donde se manejan sistemas administrativos, es relevante tener en cuenta la efectividad, rendimiento y ahorro en la administración de los recursos. Las autoridades encargadas de dirigir y regular estos sistemas deben asegurarse de que sus subordinados sean especialistas o técnicos, con el fin de garantizar un funcionamiento óptimo y generar confianza en el sector que regulan.

En las municipalidades a nivel local, no son ajenas a la realidad de la problemática, la mayoría de las entidades públicas que forman parte del estado peruano, están dirigidos por gerentes que solo llegan al puesto por intermedio de la política, recomendación o compadrazgo, la cual esto origina que las instituciones no lleguen a sus objetivos dados por el gobierno, además de ello de no ver un buen clima organizacional ya que solo se preocupan por su interés personal.

La finalidad del trabajo de investigación es poder brindar datos relevante para que puedan identificar las áreas críticas en su organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Lunahuaná. Por lo tanto, es importante para la Municipalidad Distrital de Lunahuaná el llegar abordar temas psicosociales que hay dentro del trabajo y que generan disminución en el desempeño laboral y de relaciones interpersonales positiva.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿De qué manera el Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital deLunahuaná, 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

Problema específico I

¿De qué manera la Realización personal del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital deLunahuaná, 2022?

Problema específico II

¿De qué manera el Involucramiento laboral del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022?

Problema específico III

¿De qué manera la comunicación del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022?

Problema específico IV

¿De qué manera la supervisión del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022?

Problema específico V

¿De qué manera la condición laboral del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera se relaciona el Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico I

Determinar de qué manera se relaciona la realización personal y el desempeño laboral en laMunicipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

Objetivo específico II

Determinar de qué manera se relaciona involucramiento y el desempeño laboral enla Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

Objetivo específico III

Determinar de qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

Objetivo específico IV

Determinar de qué manera se relaciona la supervisión y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

Objetivo específico V

Determinar de qué manera se relaciona la condición y el desempeño laborales enla Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

1.4. Justificación

Esta investigación realizada en la Municipalidad del Distrito de Lunahuaná,

provincia de Cañete, se origina debido a las dificultades que existen en el desempeño laboral en las entidades públicas, siendo una principal causa del clima laboral, es por ello que se deben fomentar cambios de mentalidad y de estrategias de trabajo, teniendo en cuenta no solo los aspectos económicos que son beneficiosos para la entidad, sino también lo que se brinda a los colaboradores como beneficios a su ardua labor ya sea en incentivos o reconocimientos que los estimulen a seguir trabajando utilizando sus habilidades y capacidades para el bienestar de la entidad.

El propósito de esta investigación es detectar los elementos del entorno laboral que afectan el rendimiento de los empleados. Se espera que, a través de un estudio, se brinden alternativas que fomenten la motivación y desarrollo de habilidades y capacidades de los colaboradores mediante incentivos o reconocimientos que sean otorgados por su arduo trabajo en la organización.

Justificación Práctica

Por medio de este estudio, se pretende evidenciar que hay una necesidad de mejorar aquellos aspectos relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral. al mismo tiempo que brinda información relativa la cual permitirá conocer realmente los problemas que aquejan en estas variables y a la vez brindar una mejora en las estrategias que se proponen en el presente.

Justificación Teórica

El propósito de este estudio con el aporte de diversos autores, nacionales y extranjeros, recolección de libros, tesis, revistas especializadas y artículos científicos es ayudar a comprender las variables. El propósito de este trabajo de investigación es obtener información que permita entender la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de los empleados en la Municipalidad Distrital de Lunahuaná. En

conclusión, los resultados que se obtengan en la investigación pueden servir como base para futuras investigaciones y mejorar el desempeño laboral.

Justificación Metodológica

El propósito de este proyecto es recolectar datos que sean útiles para obtener información sobre cómo se aplican las habilidades y capacidades en esta organización. Esta investigación tiene como objetivo comprender los factores del clima organizacional que se relacionan con en el desempeño laboral de los colaboradores, a través de un estudio que permita brindar alternativas de mejora.

Justificación Práctica

Por medio de esta investigación se busca demostrar la necesidad de mejorar aquellos aspectos relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral y al mismo tiempo que brinda información relativa la cual permitirá conocer realmente los problemas que aquejan en estas variables y a la vez dar una mejora en las tácticas que se plantean actualmente.

Justificación Social

La finalidad de esta investigación es proporcionar a la municipalidad información valiosa que les permita mejorar o ajustar las intervenciones que llevan a cabo y así lograr niveles más elevados de desempeño laboral.

1.5. Delimitaciones

1.5.1. Delimitación teórica

Se consideró al clima organizacional, un término que tiene gran relevancia e importancia

en el contexto empresarial y educativo. Para ello, se analizaron diferentes conceptos, teorías, dimensiones y estrategias relacionados con este tema. Del mismo modo, se abordó la segunda variable llamada desempeño laboral.

1.5.2. Delimitación temporal

Respecto al tiempo de estudios se da acorde a los meses de abril – junio 2022 y a los colaboradores que laboran durante dicho periodo en la Municipalidad Distrital de Lunahuaná.

1.5.3. Delimitación espacial

La presente tesis propuesta se desarrolló dentro de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná – Provincia de Cañete, donde se tomó los datos a todos los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO Y EMPIRICO

2.1 Marco teórico

2.1.1 Clima organizacional

A. Definición

Según algunos estudios realizados, los investigadores han dado diferentes conceptos en función de las variables del clima organizacional dependiendo de su orientación o percepción. En este sentido, se ha prestado atención en los últimos años a la evaluación del clima laboral, es decir, la forma en que los empleados perciben y evalúan sus empresas, debido a diferentes problemas surgidos a nivel empresarial. Para esta área, por ejemplo, problemas como una alta tasa de rotación, falta de motivación y productividad, y ausentismo han sido identificados. Palma (2004) menciona que la orientación que tienen los trabajadores de esta se sujeta a cinco dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

B. Dimensiones

Autorrealización

Según Palma (2004), este término se refiere a la valoración que hacen los empleados de las opciones que les brinda su lugar de trabajo para su crecimiento tanto profesional como personal.

Involucramiento Laboral

Ferreira (2006) destaca la relevancia de que los colaboradores se sientan identificados con la empresa para que las metas planteadas sean alcanzadas a través de esfuerzos conjuntos. Suarez et al. (2023). El compromiso organizacional se refiere al nivel de conexión que existe entre los valores de la empresa y el grado de

implicación que tiene el empleado para el crecimiento y desarrollo de la organización.

Comunicación

De acuerdo con (Hellriege y Slocum, 2004) mencionan que es el canal que permite la transmisión y recepción de pensamientos, actitudes y sentimientos, lo que provoca respuestas en los interlocutores. A su vez, Palma (2004) indica que la comunicación se refiere a la percepción de información completa y coherente que es transmitida internamente en una empresa. La comunicación es uno de los principales agentes sociales en la vida diaria, ya que posibilita a una persona expresarse y desarrollar sus ideas.

Supervisión

Según Palma (2004), la supervisión se trata de monitorear y conocer las actividades laborales de los empleados con el fin de ofrecerles apoyo y mejorar su rendimiento Gago et al. (2020). De igual forma, Robbins (2004) plantea la importancia de que el empleado se sienta apoyado y motivado por su supervisor directo para que pueda desarrollar mejor sus labores laborales. Para Hellriegel y Slocum (2004), el incentivo es un factor clave en el alto desempeño ya que una persona motivada concentrará toda su energía en lograr los objetivos establecidos por la organización. Se hace referencia a la evaluación que realizan los superiores en relación con el desempeño diario de los colaboradores en las tareas que les han sido asignadas.

Condiciones Laborales

Palma (2004) menciona que las condiciones de trabajo dependen de la organización, ya que proporciona el material económico y psicosocial para el desempeño de las tareas asignadas. Vega et al. (2023) Son agentes que limitan las actividades laborales de los trabajadores. Un entorno físico cómodo y apropiado permitirá a los empleados

trabajar mejor y aumentar la satisfacción de los empleados.

C. Indicadores

Desarrollo personal

Es un proceso de autodescubrimiento que se enfoca en encontrar ciertos aspectos para aplicarlos en la práctica y mejorar la salud, virtudes, talentos y habilidades de una persona. La meta es tener una vida equilibrada en la que el cuerpo y la mente estén en armonía.

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional se enfoca en aumentar las habilidades, cualidades y competencias que resultan esenciales para alcanzar el éxito en el trabajo.

Compromiso con la entidad

El término se refiere al grado en que un empleado se siente comprometido con la organización a la que pertenece. En otras palabras, se trata de la afinidad que existe entre el empleado y la empresa en términos de objetivos y valores.

Identificación de la entidad

Es la imagen que los clientes o consumidores tienen de una empresa, organización o institución. Esta imagen es utilizada por las empresas para distinguirse de sus competidores y lograr una mejor posición dentro del mercado en el que operan.

Apoyo para las tareas

Se refiere el brindar apoyo al personal y a los voluntarios puede contribuir a que realicen sus tareas de manera más rápida, eficaz y cómoda.

Orientación para las tareas

Es fundamental en el ámbito laboral. La orientación para las tareas brinda apoyo a aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo o que quieren

cambiar el rumbo de su carrera profesional, proveyéndoles de los recursos necesarios para encontrar el trabajo que mejor se adapte a sus necesidades y habilidades.

Fluidez en la comunicación

La fluidez en la comunicación es la habilidad de poder expresarse con facilidad y naturalidad, tanto en el idioma materno como en una segunda lengua; esto permite al hablante comunicarse de manera efectiva y desenvolverse adecuadamente en su entorno.

Claridad en la comunicación

Hace referencia convencimiento personal de que estamos transmitiendo un mensaje de manera efectiva y favoreciendo a nuestros oyentes. En este sentido, nuestra voz interior juega un rol importante en la creación del lenguaje que usamos para comunicarnos.

Elementos materiales

Se entiende por elementos materiales todos los elementos físicos, como materiales, herramientas, maquinarias y equipos, necesarios para llevar a cabo el proceso productivo de una empresa.

Elementos económicos

Son los elementos que influyen en la economía y su progreso. Entre estos elementos se destacan los bienes, los servicios, los mercados y los consumidores, los cuales son esenciales para entender el funcionamiento de la economía.

D. Teorías

(Dessler, 1976) indica que, para Likert, el clima dentro de una organización debe ser considerado como una variable intermedia entre algún tipo de programa de formación o entrenamiento para gerentes y el rendimiento o satisfacción de los gerentes. Likert propuso una teoría del clima organizacional llamada "Los sistemas

de organización" que permite ver la naturaleza de los climas y sus variables en términos de causa y efecto. Según este modelo, el comportamiento de un individuo viene determinado por la percepción que tenga de la realidad organizacional en la que se encuentra.

2.1.2 Desempeño laboral

A. Definición

El desempeño laboral se refiere al trabajo que realiza un empleado y las habilidades que posee para llevar a cabo los deberes y responsabilidades más cruciales asociados con el puesto en el contexto laboral particular de su organización, lo que permite la idoneidad del empleado.

Robbins y Coulter (2013) en su libro administración, Explica que la medición del desempeño laboral es un proceso utilizado para evaluar la eficacia con la que una organización y una persona en particular han llevado a cabo sus tareas y alcanzado sus objetivos profesionales. Es fundamental que una organización evalúe el nivel de desempeño laboral de cada empleado porque hacerlo permite una evaluación personal de qué tan bien se han cumplido los objetivos estratégicos

El desempeño, de acuerdo con Chiavenato (2002), hace referencia a "la capacidad de las personas que trabajan dentro de la organización para cumplir con los requisitos organizacionales". Las acciones o conductas de los trabajadores, que son relevantes para alcanzar los objetivos de la organización, son fundamentales, reconociendo que el rendimiento excepcional constituye la mayor ventaja de la entidad. Según él, el desempeño se refiere a "la eficacia de las personas que trabajan dentro de la organización para lograr lo que la organización requiere. Son los comportamientos o acciones de los empleados que son pertinentes para lograr los objetivos de la organización, reconociendo que el desempeño superior es la fuerza

central del negocio.

B. **Dimensiones**

Compromiso institucional

Campos y Domínguez (2012) implica que la gerencia de una institución tiene un método para evaluar el compromiso y las relaciones entre sus empleados y su empleador. Existe entre los miembros de una organización cuando las personas se identifican con la misma, o cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están muy integrados y son totalmente congruentes.

Productividad laboral

Chiavenato (2019) menciona que la productividad laboral es la relación entre el desempeño del individuo en su centro de labores y los recursos que este ha utilizado para lograr dicha producción. Los factores que influyen en la productividad son, entre otros, la motivación y la responsabilidad

Conocimiento del trabajo

(Bohlander, 2017)indica que conocimiento del trabajo está relacionado con la habilidad para el trabajo, los trabajadores y su alineación con la formación para mejorar la productividad. Por lo tanto, la capacidad de trabajo y el conocimiento son idénticos, que permitan valores, actitudes y habilidades específicas de los trabajadores.

C. Indicadores

Conocimiento institucional

El conocimiento institucional es un regalo que se sigue dando. Es decir, no tiene que estar en una carpeta y acumular polvo hasta que alguien lo saque. Este conocimiento se puede utilizar para crear nuevos programas de capacitación y motivar a los empleados para que se mantengan motivados.

Compromiso

Es la capacidad de una persona para darse cuenta de la importancia de adherirse a las cosas previamente acordadas, se considera un valor y una virtud, ya que esto a menudo asegura el éxito de proyectos y realizaciones futuras. Cuando alguien se compromete, significa que asume cierto nivel de responsabilidad por algo en particular. Una promesa puede ser pensada como una meta a ser ejecutada por una o más personas. Son acciones o acciones promulgadas para lograr este fin.

Competencias

La competencia puede definirse como las cualificaciones que posee una persona, consistentes en las capacidades, habilidades y destrezas necesarias para llevar a cabo sus actividades o alcanzar sus fines en el ámbito laboral, académico o interpersonal.

Capacitación

Es una serie de actividades didácticas o de enseñanza y mejoramiento de habilidades laborales para los trabajadores de una organización o empresa. Su objetivo es ampliar sus conocimientos, habilidades o talentos.

Motivación

Por regla general, cuando hablamos de motivación, nos referimos a una fuerza interna o externa que actúa sobre una persona, para causar, conducir o mantener un comportamiento. Desde un punto de vista técnico, muchos autores la describen como la "raíz de la conducta", lo que significa que toda conducta nace de una determinada causa.

Responsabilidad

Es el cumplimiento de una obligación y la conciencia de tomar decisiones o realizar alguna acción. El trabajo también se trata de cuidar a alguien o algo.

D. Teorías

Teoría de Jerarquía de Necesidades de Maslow

Angarita, (2012) Maslow postula que los seres humanos tienen cinco niveles de necesidades que deben ser satisfechas de manera secuencial. La idea de que las necesidades de orden superior se satisfacían internamente fue la base para la distinción entre los dos órdenes.

Tendríamos razón si decimos que la influencia popular es un sistema de intereses. Abraham Maslow. Él piensa que dentro de todo el hombre tiene control sobre las siguientes necesidades.

- **Fisiológicas:** Son los requerimientos esenciales para la supervivencia humana, como la necesidad de comida, agua, refugio, actividad sexual y otras necesidades corporales.
- **De seguridad:** Abarcan la necesidad de protección y seguridad ante cualquier daño físico o emocional.
- **Sociales:** Se refieren a la necesidad de amor, aceptación, sentido de pertenencia y relaciones amistosas.
- **De Ego:** Se relacionan con aspectos internos de valor, como la autoestima, la independencia y el éxito, así como los aspectos externos como el reconocimiento social, la reputación y la atención.

La Teoría de la Equidad de Stacy Adams

Mulder, (2018) Esta idea de comparación sirve como base para el modelo de Adams, que explora nuevas áreas de la motivación de los empleados, los cuales quieren componentes adicionales que les ayuden a satisfacer sus necesidades, y también quieren un sistema de compensación justo. La justicia es un fenómeno que afecta a todo tipo de estímulos, incluidos los económicos, sociales y

psicológicos, lo que aumenta la complejidad de las tareas administrativas.

Mientras sus contribuciones sean justamente recompensadas, la justicia existe y conduce a acciones motivadas de los trabajadores. Donde existen desigualdades en las condiciones de trabajo, los funcionarios experimentan tensiones que conducen a acciones encaminadas a reducir las desigualdades, y las acciones resultantes pueden ser físicas, psicológicas, internas o externas.

Esta teoría tiene un concepto llamado sensibilidad a la equidad, según el cual diferentes personas tienen diferentes preferencias por la equidad. Esto significa que algunos funcionarios prefieren una compensación excesiva, otros se adhieren a los modelos tradicionales de equidad y algunos prefieren una compensación insuficiente.

2.2 Antecedentes

A. Antecedentes nacionales

Según Sánchez (2020) en su investigación qué ha desarrollado, tiene como objetivo: Determinar la relación entre "clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – 2018". Utilizando un diseño de correlación descriptivo concurrentemente con un enfoque cuantitativo, Se aplicó un cuestionario de escala Likert a 63 funcionarios administrativos y los datos obtenidos fueron procesados utilizando el software SPSS-25. Los datos fueron procesados por el software SPSS-25. Finalmente, llegó a concluir que existe una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un valor de $r = 0,761$. Además, se realizó una prueba de t ($tc = 2,189$) que resultó significativa ($p < 0,05$), lo que confirmó la veracidad de la hipótesis planteada. El autor también destaca la importancia de considerar prácticas de capacitación especializadas en psicología organizacional para fortalecer la autonomía

funcional de los colaboradores administrativos. Estas prácticas de capacitación podrían ser una contribución significativa en beneficio de la municipalidad.

Núñez, et al. (2018) Tiene como objetivo principal conocer el efecto del clima organizacional en los resultados laborales de los empleados de la ONG CDSP 338 LUMINARES DEL MUNDO - LA VICTORIA. Se utilizó como instrumentos de medición la encuesta de clima organizacional que consta de 35 preguntas elaboradas y respondidas por cada integrante de la organización no gubernamental y 7 encuestas culturales sobre resultados laborales evaluadas por los directivos. Esto me permitió medir cada variable en una escala Likert. Finalmente, concluyeron que la gerencia tiene una percepción positiva del clima organizacional debido a que conocen la estructura organizacional lo suficiente como para poder enfocarse en las metas y objetivos trazados, al tiempo que recomiendan la implementación de un programa de evaluación del desempeño que produzca resultados a largo plazo. , resultados a mediano y corto plazo que beneficiarían al gerente, al personal y a la comunidad.

Barrera (2022) llego a realizar un estudio con el objeto de "Establecer la relación entre dos variables psicológicas: clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del instituto de educación superior tecnológico público de Tarma". Utilizo el enfoque cuantitativo ya que uso la recolección de datos para probar la hipótesis planteada, su nivel de investigación es correlacional de carácter explicativo, su población estuvo conformada por 60 colaboradores del instituto superior tecnológico público de Tarma. Uso el cuestionario que sirve tanto de instrumento como de técnica. Finalmente, llego a la conclusión de que existe una relación inversa débil pero significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral. Además, la comunicación entre los entrevistados y las entidades

superiores y los colaboradores, a juicio de los evaluados, no es fluida ni clara. Finalmente, hay desafíos que se pueden manejar como apoyo entre los dos grupos. Adicionalmente, sugiere que los directivos de la institución brinden una trayectoria de carrera a los colaboradores para que se sientan motivados. Como resultado, será posible retener el talento para el beneficio mutuo de la institución y del docente, y también sugiere a los directores de la institución que establezcan la idea de trabajo en equipo.

Rojas (2021). realizo una investigación con el objetivo principal de identificar las conexiones entre estas ideas o variables, vistas a través de los ojos del personal de la Biblioteca Nacional de Perú en 2020. Este estudio se basa en tipos fundamentales de nivel correlacionado descriptivo, transaccional y transversal. diseños y un enfoque cuantitativo. Emplea un método científico hipotético deductivo. Para la recogida de datos se utilizaron dos cuestionarios con 24 variables cada uno. 195 servidores que trabajan de forma remota a tiempo completo conforman la población, y en aras de la simplicidad, la muestra es no probabilística para 60 sujetos. Para las variables Gestión del trabajo a distancia y Desempeño laboral, la validez de los instrumentos tuvo rangos de = 0,896 y = 0,915, respectivamente. Llega a la conclusión de que estas dos variables están relacionadas al final.

Cabello (2020), Realizo este estudio para arrojar luz sobre cómo la cultura organizacional de Servicios Generales ESIEL SAC afecta el desempeño de los empleados. En 2020, Huánuco. Los estudios que se crearon utilizaron un diseño de estudio descriptivo correlacional y fueron cuantitativos a nivel descriptivo. El objeto de estudio, está conformado 14 empleados que laboran en la empresa, finalmente Se ha comprobado que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral en Servicios Generales ESIEL SAC. Al mismo tiempo, recomienda crear un clima de confianza entre empleados y directivos de

la empresa para generar participación y efectividad en los resultados organizacionales.

B. Antecedentes internacionales

Santamaría (2020) en su tesis presentada en la Universidad Andina Simón Bolívar, seenfocó en la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Datapro S.A., con el propósito de determinar si la empresa ha logrado alcanzar las metas establecida s para el período de tiempo correspondiente a su planificación. El estudio se basó en un diseño aplicado descriptivo, correlacional, transversal, cuantitativo y no experimental, y tuvo con una muestra de 106 personas que trabajan en Datapro S.A. La conclusión principal a la que el autor llegó fue que hay una correlación moderada de 0.68 entre el clima organizacional y el desempeño laboral, mientras que la compensación mostró una correlación de 0.605 con el rendimiento laboral.

Bustamante y Lapo (2018) llevaron a cabo una investigación que tiene como objetivo determinar el impacto del clima organizacional y la actitud laboral en la conducta pro social en el entorno de los expertos del sector de la salud en la provincia del Guayas. Se utilizó un enfoque cuantitativo y transversal para definir el tamaño de la muestra y se analizaron las características de los instrumentos utilizados. Se aplicó una encuesta a una muestra aleatoria de 583 empleados de hospitales. Se realizaron pruebas de elementos experimentales, se estableció la incidencia utilizando ecuaciones estructurales y se confirmaron las relaciones mediante el análisis de un solo mediador. Se concluyó de que el clima organizacional tiene un impacto directo en la variable mediadora de las posturas profesionales y esta variable tiene un impacto directo en la conducta pro social. Además, se identificó la existencia de un efecto transversal del clima organizacional en la conducta social. El estudio del mediador único confirmó que las cualidades profesionales actúan como mediadoras en la relación entre

el clima organizacional y la conducta pro social.

(Lopez, 2021), en su investigación "Clima laboral y desempeño de la organización: Propuesta metodológica de la Universidad Politécnica Salesiana - Guayaquil (UPS)", como parte de su búsqueda para obtener el título de Magister en Administración de Negocios en UPS. El objetivo principal de este estudio fue establecer la relación entre el clima empresarial y el desempeño del personal. Se utilizó una encuesta paramétrica que se administró a 51 personas, dividida en tres secciones. La primera sección se enfocó en características demográficas y sociales, la segunda abordó el clima empresarial con dimensiones como comunicación, motivación, trabajo y liderazgo, y la tercera sección se relacionó con el desempeño laboral utilizando una escala Likert. El enfoque del estudio fue cuantitativo, correlacional, y se utilizaron estadísticas obtenidas con el software SPSS y tablas de frecuencia. Se concluyó que existe una relación significativa y directa entre las variables, y se desarrolló un plan para mejorar del clima empresarial para garantizar un mejor desempeño de los colaboradores.

Ramos (2018) llevó a cabo un estudio para determinar la relación del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del GADM del Cantón Quinsaloma. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo aplicado. De acuerdo con los resultados obtenidos, se descubrió que el ambiente laboral tiene una influencia notable en el rendimiento de los trabajadores. Además, el estudio se valió de la fórmula de chi cuadrado, obteniendo un resultado de 12.0960858, que supera el valor de distribución de 7.8147. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula..

Toapanta et al. (2020), en su investigación "Clima organizacional y desempeño laboral de

los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: Caso Colegio Quito", se examinó el impacto de un clima laboral positivo en el desempeño de los profesores. A través de la aplicación de un cuestionario a 18 docentes, se encontró que el clima percibido por el personal es considerado bajo, con un porcentaje del 59%. A pesar de que se observó un nivel aceptable de coordinación y la ausencia de conflictos, se identificaron deficiencias en los canales de comunicación, los cuales no son adecuados debido a que la información se proporciona de manera física e impresa. Además, se detectó que los profesores carecen de poder de decisión, lo que dificulta su participación en la mejora de las actividades de enseñanza-aprendizaje.

Definición de términos básicos

Clima Organizacional

Según Palma (2004), el clima laboral se interpreta como la manera en que los empleados perciben y comprenden la organización en la ue trabajan. Para el autor, esta percepción se forma a través de la interacción personal de cada miembro con la empresa, incluyendo las actividades que realizan y otras experiencias que puedan tener. De esta manera, el clima laboral se puede entender como la relación entre las particularidades personales de cada empleado y las propiedades de la organización donde trabajan..

Desempeño laboral

Chiavenato (2002) define que hay características individuales, entre las que podemos mencionar: talentos, habilidades, necesidades y cualidades.

Capacitación

Pinto (2000) considera a la capacitación un proceso que permite al aprendiz desarrollar mejores prácticas e información que puede cambiar el comportamiento personas que conducen a la organización a la que pertenece misma nota, también hay una herramienta válida que permite desarrolla el aprendizaje y posibilita el logro de metas personal e

institucional dentro de una comprensión doctrinal que representa la visión y misión de la empresa, por la misma razón Nuevos conocimientos significan nuevas responsabilidades para todos tareas que indican el nivel de trabajo.

Eficacia

Robbins y coulter (2013) La eficacia organizacional muestra qué tan adecuadas son las metas de la entidad y qué tan factible la organización las alcanza. Esta es una medida de desempeño común utilizada por los gerentes. Los investigadores de gestión han propuesto otras descripciones de la eficacia organizativa.

Servicio

Tigani (2006) Dentro de su papel, la administración pública tiene la importante tarea de proporcionar los servicios que la sociedad necesita y, en este proceso, busca fomentar la responsabilidad la administración trata de aumentar la satisfacción con sus métodos naturales de operación prestar servicios a los usuarios de manera satisfactoria, el servicio justo se entiende generalmente como justicia y honestidad en el trabajo; en la misma consideración, el servicio Satisfactorio también significa que debe entregarse a tiempo, donde, por ejemplo, cuando los bomberos llegan en el momento equivocado cuando se produce un incendio destruyó la casa, el servicio no fue eficiente, por lo que no es satisfactorio.

Comunicación

Según Chiavenato (2007), las personas no existen de forma aislada o independiente, sino que constantemente interactúan con su entorno y con los demás por medio de la comunicación. La comunicación es un proceso de transmisión de información y significados entre individuos, lo que permite la conexión de ideas, hechos y valores. Además, la comunicación es una manera de compartir sentimientos e información entre las personas, lo que involucra interacciones y transacciones entre ellas.

Realización personal

Maslow (1979) afirma que “necesidad básica de todo ser humano lo cual nos motiva a lograrlo para así generar un estado de bienestar, felicidad, incrementando la autoestima”.

Involucramiento laboral

(Park, 2015) Mencionan que es una respuesta eficaz de los socios comerciales a la empresa porque se identifican con la entidad en base a un sentido de pertenencia y responsabilidad.

Supervisión

Es la actividad principal en cualquier organización, pues de esta actividad depende la calidad del trabajo, el desempeño, el desarrollo de la moral y el buen comportamiento, la actitud de los colaboradores. El reglamento se aplica a todos los niveles de gestión. (Palma, 2004, p.98)

Comunicación

Plas (1996) nos indica que “la comunicación no solo en la red por la cual se tramite información sino es el mismo sistema de relaciones y sobre todo el conjunto de personas que la conforman”.

Condiciones laborales

(Castillo, 1990) Se trata de trabajadores, no solo la higiene, la seguridad, el entorno físico, sino también los aspectos psicológicos son importantes.

Satisfacción laboral

Según Ascarza (2017) el término "satisfacción laboral" se refiere a una sensación de bienestar o gratificación que experimenta un empleado en relación con sus experiencias en el lugar donde trabaja. Este sentimiento tiene un carácter subjetivo y depende de la percepción que cada persona tiene sobre sus vivencias laborales. (p.64)

Compromiso institucional

Campos y Domínguez (2012) señalan que una de las estrategias que la dirección de una institución puede utilizar para evaluar el nivel de compromiso y lealtad de sus empleados hacia la organización es la identificación que estos tengan con la misma, es decir, cuando

los propósitos de la organización y los propósitos personales de los empleados están completamente alineados y se integran plenamente. Esto se traduce en una mayor cohesión y compromiso dentro de la organización.

El compromiso es esencial en una organización ya que permite que los colaboradores puedan desempeñarse con responsabilidad, es decir un colaborador comprometido con la organización tiene un sentido de pertenencia con su organización o que permite que el colaborador se pueda desenvolver con un mejor esfuerzo orientado al logro de los objetivos.(Puentes, 2021)

Trabajo

Según Giraldo (2022), las clases trabajadoras también reconocen la importancia del trabajo en equipo, por lo que han comenzado a agruparse y formar sindicatos, incluso a pesar de enfrentar dificultades en un inicio debido a la clandestinidad y a la supresión de estas organizaciones.

Productividad laboral

Según Chiavenato (2019), la productividad laboral hace referencia a la relación entre el rendimiento que un individuo obtiene en su lugar de trabajo y los medios que se han utilizado para alcanzar tal rendimiento. La motivación y la responsabilidad son algunos de los factores que pueden afectar la productividad, aunque hay otros aspectos a considerar.

III HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

El Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

3.1.2 Hipótesis específicas

Hipótesis especifica I

HI: La realización personal del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

Hipótesis específica II

HI: El involucramiento laboral del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

Hipótesis específica III

HI: La comunicación del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

Hipótesis específica IV

HI: La supervisión del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral delos colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

Hipótesis específica V

HI: La condición laboral del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

3.2 Definición conceptual de las variables

- **Variable Independiente 1: X**

  Clima Organizacional

  El concepto de Clima Organizacional se refiere al ecosistema que se experimenta en una empresa en un momento específico, y que puede ser percibido como agradable o desagradable para trabajar. Además, también se considera como una cualidad del ambiente general en la organización, que es percibida por sus miembros y que puede ser influenciada tanto por factores internos como externos, y que a su vez puede afectar el comportamiento de los empleados en dicha empresa.

- **Variable Dependiente 2: Y**

  Desempeño laboral

  El concepto se refiere a la relación entre el logro de un objetivo determinado y los recursos invertidos para alcanzarlo. Mientras que la productividad personal se enfoca únicamente en el rendimiento del recurso humano, la productividad laboral considera diversos aspectos adicionales como los materiales, transporte y administración que influyen en el proceso productivo de toda la empresa. Por ejemplo, en una fábrica de muebles, se puede evaluar la productividad de un carpintero contando el número de sillas que fabrica en una semana, pero la productividad laboral implica considerar todas las etapas del proceso productivo, incluyendo la cantidad de materiales utilizados, los salarios del personal de administración, el vigilante de seguridad y los demás costos asociados a la producción en la fábrica.

3.3 Operacionalización de variable

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación	Rango	Niveles según variable
Clima organizacional	Palma (2004) menciona que la orientación que tienen los trabajadores de esta se sujeta a cinco dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Permite mantener coordinación entre sus diferentes áreas para generar la unión entre sus colaboradores con el fin de lograr los objetivos(Berceruelo, 2011)	REALIZACIÓN PERSONAL	Desarrollo personal Desarrollo profesional Compromiso entidad	(1-2)	1=nunca 2=casi nunca 3= a veces 4=casi siempre 5= siempre	(15-34) (25-54) (55-75)	1=Malo 2=Regular 3=Bueno
			INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Identificación entidad Apoyo por las tareas Orientación tareas	(3-4)			
			COMUNICACIÓN	Fluidez en la comunicación	(5-6)			
			SUPERVISION	Claridad en la comunicación	(7-8)			
			CONDICIONES LABORALES	Elementos materiales Elementos económicos	(9-10)			
Desempeño Laboral	Chiavenato (2002) define que hay características individuales, entre las que podemos mencionar: talentos, habilidades, necesidades y cualidades.	Es el rendimiento, es decir, son las acciones de un colaborador para ejercer sus funciones en menor tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad.(Castillo, 2019)	COMPROMISO INSTITUCIONAL	CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL COMPROMISO	(11-13)	1=nunca 2=casi nunca 3= a veces 4=casi siempre 5= siempre	(15-34) (25-54) (55-75)	1=Malo 2=Regular 3=Bueno
			CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	COMPETENCIAS CAPACITACION	(14-15)			
			PRODUCTIVIDAD	MOTIVACION	(16-17) (18-19) (20-21)			
				RESPONSABILIDAD	(22-23)			

IV DISEÑO METODOLOGICO

4.1 Tipo de investigación

El tipo de Investigación será básica. Siguiendo el objetivo y la problemática que se quiere abordar, se realizó la investigación con el fin de complementar un conocimiento de manera más sistemática y enriquecer lo que ya existe en la realidad palpable (Gonzáles et al, 2020).

4.2 Diseño de Investigación

El diseño de investigación descrito en Hernández, et al. (2014) se categoriza como no experimental, debido a que en este tipo de investigaciones no se manipulan de manera intencional las variables. En otras palabras, se trata de estudios en los cuales no se realizan cambios deliberados en las variables independientes con el fin de observar su impacto en otras variables..

4.3 Método de Investigación

El nivel de investigación mencionado en Hernández, et al. (2014) es correlacional. El propósito de este tipo de investigación es entender el grado de asociación o relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto específico. A veces, se analizan las correlaciones entre solo dos variables, pero los estudios generalmente encuentran correlaciones entre tres o más variables.

Enfoque: será Cuantitativo, Hernández, et al. (2014) menciona que se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

4.4 Población y muestra

Para la presente investigación, se toma a la Municipalidad Distrital de Lunahuaná para demostrar las hipótesis de investigación. La población está conformada por los colaboradores de

la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, cuyas instalaciones se encuentran en la Pza. Plaza de armas nro. s/n plaza de armas, se ubica dentro del sector de actividades de la Administración Pública General. La población está conformada por 60 colaboradores y la muestra estará conformada por los 60 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná que se encuentran ubicados en la. Plaza de armas nro. s/n plaza de armas de Lunahuaná de Cañete.

4.5 Lugar de estudio

Municipalidad distrital de Lunahuaná

4.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Técnicas:

La investigación básica, según se menciona, se deriva del término "investigación práctica o empírica" y se distingue por su objetivo de aplicar o utilizar los conocimientos adquiridos. Por otro lado, otros conocimientos se obtienen a través de la implementación y la práctica sistemática basada en la investigación. El uso del conocimiento y los resultados de la investigación busca comprender la realidad de manera precisa, organizada y sistemática en la APA.

Instrumentos:

Tabla 2 instrumentos

Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUNAHUANA, 2022

Método de Investigación	Aplicado
Nivel de Investigación	Correlacional
Diseño de investigación	No-experimental
Enfoque	Cuantitativo
Nombre del Instrumento	Cuestionario
Población	Municipalidad distrital de lunahuana
Muestra	50
Determinación de la Muestra	No probabilística
Autor del Instrumento	SANCHEZ DE LA CRUZ SILVIA VANESSA PACHAS CHUMPITAZ CARMEN ROSA
Técnica	Encuesta

4.7 Análisis y procesamiento de datos

Usaremos estadísticas descriptivas para el análisis de datos y procedimientos.

1.- Recolección y análisis los datos de la información de los estados financieros de la empresa

2.- Los resultados de las fichas bibliográficas se ordenarán y se tabularán en tablas y figuras para su presentación.

3.- Se evaluará la información que se obtenga de libros, tesis de autores nacionales e internacionales, artículos científicos, revistas especializadas, doctrina y normativa contables, tributaria laboral y otras normas vigentes, con la finalidad de afianzar nuestros resultados de la investigación.

4.- Se utilizará el sistema estadístico y hojas de Excel para la preparación de los resultados inferencial.

V RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

a) Variable estrategia de clima organizacional y sus dimensiones

Tabla 3 Variable estrategia de clima organizacional y sus dimensiones

	V. clima organizacional		D1. Realización personal		D2. Involucramiento personal		D3. comunicación		D4. Supervisión		D5. Condiciones laborales	
Nivel	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1=malo	0	0%	0	0	0	0	0	0	1	2%	1	2%
2=regular	0	0%	27	45%	8	13%	16	27%	27	45%	34	57%
3=bueno	60	100%	33	55%	52	87%	44	73%	32	53%	25	42%
total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

NOTA: Presenta la distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y sus dimensiones

Interpretación:

En el análisis descriptivo se muestran los resultados que se obtuvieron de las variables mencionadas y sus dimensiones, se percibe que los resultados de los 60 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná; indican que la variable climaorganizacional está en un nivel bueno con un 100%, Asimismo, la dimensión realización personal indican estar en un nivel bueno con 55%, un nivel regular con 45%. De la mismamanera la dimensión involucramiento laboral indican estar en un nivel bueno con un 87%,un nivel regular con 13%. Igualmente, la dimensión comunicación indican estar con un nivel bueno con 73%, un nivel regular con 27%, se percibe que la dimensión supervisión indican estar en un nivel bueno con 53%, un nivel regular con 45% y un nivel malo de 2%y la dimensión condiciones laborales indican estar en un nivel bueno con 42%, un nivel regular con 57% y un nivel malo de 2%.

b) Variable captación desempeño laboral y sus dimensiones

Tabla 4 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

	Y Desempeño laboral	%	Y1 Compromiso institucional	%	Y2 Conocimiento del trabajo	%	Y3 productividad	0
1=MALO	0	0%	0	0	0	0	0	0
2=REGULAR	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
3=BUENO	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%
TOTAL	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

NOTA: Presenta la distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Interpretación:

En el análisis descriptivo se muestran los resultados que se obtuvieron de las variables mencionadas y sus dimensiones, se percibe que los resultados de los 60colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná; indican que la variable desempeño laboral está en un nivel bueno con un 100%, Asimismo, la dimensión compromiso institucional indican estar en un nivel bueno con 100%, De la misma manera la dimensión compromiso de trabajo indican estar en un nivel bueno con un100%, y se percibe que la dimensión productividad indican estar en un nivel bueno.

5.2. Resultados diferenciales

A. Prueba de hipótesis general

HG: El Clima Organizacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022

- Si, p > 0.05 se acepta Ho y rechaza Ha, no existe relación.
- Si, p < 0.05 se rechaza Ho y acepta Ha, existe relación.

Tabla 5 Correlaciones de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral

		Variable X Clima organizacional	Variable Y desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1,000	,713**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60

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

Los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman utilizada para comparar la hipótesis específica propuesta se muestran en la Tabla N° 5, con un nivel de significación de p valor = 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta, es decir, existe una asociación altamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Adicionalmente, la correlación de Rho Spearman fue de 0.713, lo que indica que la correlación es altamente positiva y que si la suma de la variable clima organizacional aumenta, la suma de la variable desempeño laboral crece proporcionalmente en un 71.3 por ciento.

Prueba de hipótesis especifica 1

He1: La realización personal del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboralde los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

- Si, p > 0.05 se acepta Ho y rechaza Ha, no existe relación.
- Si, p < 0.05 se rechaza Ho y acepta Ha, existe relación.

Tabla 6 Correlación de las variables X1: realización personal e Y: Desempeño laboral.

			Variable X1: Realización personal	Y Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,694*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

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

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta debido a que existe una asociación altamente significativa entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral, tal como se muestra en la tabla N°6 resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica propuesta, con un nivel de significación de p valor = 0,05. Asimismo, la correlación de Rho Spearman fue de 0,694, lo que indica que la correlación es moderadamente positiva y que la suma de la variable desempeño laboral crece proporcionalmente en un 69,4 por ciento a medida que aumenta la suma de la dimensión realización personal.

Prueba de hipótesis especifica 2

He2: El involucramiento laboral del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022

- Si, p > 0.05 se acepta Ho y rechaza Ha, no existe relación.
- Si, p < 0.05 se rechaza Ho y acepta Ha, existe relación.

Tabla 7 Correlación de las variables X2: Involucramiento laboral e Y: Desempeño laboral.

			Variable X2: Involucramiento laboral	Y Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,552*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

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

La hipótesis propuesta, de que existe una asociación altamente significativa entre la dimensión implicación laboral y la variable desempeño laboral, se acepta con base en los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman utilizada para contrastarla en la tabla N°7, con un nivel de significancia de p valor = 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. Además, la correlación de Rho Spearman fue de 0,552, lo que indica que la correlación es moderadamente positiva y que la suma de la variable de desempeño laboral aumenta proporcionalmente en un 55,2 por ciento a medida que aumenta el total de la dimensión de participación laboral.

Prueba de hipótesis especifica 3

He3: La comunicación del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

- Si, p > 0.05 se acepta Ho y rechaza Ha, no existe relación.
- Si, p < 0.05 se rechaza Ho y acepta Ha, existe relación.

Tabla 8 Correlación de las variables X3: Comunicación e Y: Desempeño laboral.

			Variable X3: comunicación	Y Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,644*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

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

Los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman utilizada para comparar la hipótesis específica propuesta se muestran en la Tabla N° 8 con un nivel de significación de p valor = 0.05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta, es decir, existe una asociación altamente significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral. La correlación de Rho Spearman también fue de 0,644, lo que indica que la correlación es moderadamente positiva y que si aumenta la suma de la dimensión comunicación, la suma de la variable desempeño laboral aumenta proporcionalmente en un 64,4 por ciento.

Prueba de hipótesis especifica 4

He4: La supervisión del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de loscolaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.

- Si, p > 0.05 se acepta Ho y rechaza Ha, no existe relación.
- Si, p < 0.05 se rechaza Ho y acepta Ha, existe relación.

Tabla 9 Correlación de las variables X4: Supervisión e Y: Desempeño laboral.

			Variable X4: supervision	Y Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,350*
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	60	60

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

Los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman utilizada para comparar la hipótesis específica propuesta se presentan en la Tabla N° 9 con un nivel de significación de p valor = 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta de que existe una asociación altamente significativa entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral. Además, la correlación de Rho Spearman fue de 0,350, lo que indica que la correlación es débilmente positiva y que la suma de la variable desempeño laboral aumenta proporcionalmente en un 35,0 por ciento a medida que aumenta la suma de la dimensión supervisión.

Prueba de hipótesis especifica 5

He5: La condición laboral del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboralde los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022

- Si, p > 0.05 se acepta Ho y rechaza Ha, no existe relación.
- Si, p < 0.05 se rechaza Ho y acepta Ha, existe relación.

Tabla 10 Correlación de las variables X5: Condiciones laborales Y: Desempeño laboral

			Variable X5: comunicación	Y Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,644*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

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

Los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman utilizada para comparar la hipótesis específica propuesta se presentan en la Tabla N° 10 con un nivel de significancia de valor de p = 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta de que existe una asociación altamente significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable desempeño laboral. Asimismo, la correlación de Rho Spearman fue de 0 punto 444, lo que indica que la correlación es moderadamente positiva y que la suma de la variable desempeño laboral crece proporcionalmente a medida que aumenta la suma de la dimensión condiciones de trabajo.

VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Según los resultados obtenidos con relación al objetivo general de determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná en 2022, se evidenció una relación significativa entre la variable X: clima organizacional y la variable Y: desempeño laboral. Para contrastar la hipótesis general, se aplicó la prueba estadística de Spearman, y se procedió a realizar un análisis de las variables del estudio, encontrando un coeficiente de correlación de 0.713, que, de acuerdo con el análisis de correlación, se considera una correlación alta. Además, se obtuvo un valor p = 0.000, que es menor que 0.05. En cuanto a la estadística descriptiva respecto a la variable X: clima organizacional, de un total de 60 trabajadores encuestados, el 100% (n=60) manifestó un nivel alto, lo cual indica que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná poseen un alto nivel de clima organizacional. En cuanto a las variables Y: finanzas personales, el 100% (n=60) manifestó un nivel alto, lo cual indica que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná poseen un alto nivel de clima organizacional y un alto nivel de desempeño laboral. Este resultado contrasta con la investigación realizada por Rodas (2020) en su tesis "Determinar la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – 2018", que concluyó que existe una correlación positiva alta entre ambas variables de clima organizacional y desempeño laboral. Por lo tanto, esta investigación respalda que el clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral.

2. Según los resultados obtenidos en relación al objetivo específico de determinar cómo se relaciona la realización personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná en 2022, se evidenció una relación significativa entre la variable X1: realización personal y la variable Y: desempeño laboral. Para contrastar la hipótesis específica, se aplicó la prueba estadística de Spearman y se procedió a realizar un análisis de las variables del estudio, encontrando un coeficiente de correlación de 0.694, que de acuerdo con el análisis de correlación, se considera una correlación positiva moderada. Además, se obtuvo un valor p = 0.000, que es menor que 0.05. En cuanto a la estadística descriptiva respecto a la variable X1: realización personal, de un total de 60 trabajadores encuestados, el 55% (n=33) manifestó un nivel alto, lo cual indica que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná poseen un alto nivel de realización personal. En cuanto a la variable Y: desempeño laboral, el 100% (n=60) manifestó un nivel alto, lo cual indica que los colaboradores de la Municipalidad

Distrital de Lunahuaná poseen un alto nivel de desempeño laboral. Este resultado contrasta con la investigación realizada por Córdova (2020) en su tesis "Determinar la relación de la autorrealización y el desempeño laboral del personal de la Universidad Alas Peruanas, Filial Piura, año 2019", que concluyó que existe una correlación positiva alta entre ambas variables de clima organizacional y desempeño laboral. Por lo tanto, se evidenció una correlación positiva y significativa entre la dimensión de realización personal del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná.

3. Según los resultados obtenidos en relación con el objetivo específico determinar cómo se relaciona el involucramiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná en 2022, se evidenció una relación significativa entre la variable X1: involucramiento laboral y la variable Y: desempeño laboral. Para contrastar la hipótesis específica, se aplicó la prueba estadística de Spearman y se procedió a realizar un análisis de las variables del estudio, encontrando un coeficiente de correlación de 0.552, que según el análisis de correlación, se considera una correlación positiva moderada. Además, se obtuvo un valor p = 0.000, que es menor que 0.05. En cuanto a la estadística descriptiva respecto a la variable X1: involucramiento laboral, de un total de 60 trabajadores encuestados, el 87% (n=57) manifestó un nivel alto, lo cual indica que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná poseen un alto nivel de involucramiento. En cuanto a la variable Y: desempeño laboral, el 100% (n=60) manifestó un nivel alto, lo cual indica que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná poseen un alto nivel de desempeño laboral. Este resultado contrasta con la investigación realizada por Córdova (2020) en su tesis "Determinar la relación de la autorrealización y el desempeño laboral del personal de la Universidad Alas Peruanas, Filial Piura, año 2019", que concluyó que existe una correlación positiva alta entre ambas variables de involucramiento y desempeño laboral. Por lo tanto, se encontró que el desempeño de los empleados de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná se correlacionó positiva y significativamente con la dimensión de involucramiento del clima organizacional.

4. Según los resultados obtenidos sobre determinar cómo se relaciona la comunicación y

el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Lunahuaná, se encontró que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables. Para contrastar el objetivo específico 3, se utilizó la prueba estadística de Spearman y se realizaron las variables del estudio. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.644, el cual indica una correlación positiva moderada. Además, se obtuvo un valor p = 0.000, que es menor que 0.05. Rafael (2016) encontró que la comunicación afecta el desempeño laboral y fomenta la interacción entre compañeros de trabajo, lo cual tiene un efecto en las relaciones humanas y, en consecuencia, en el desempeño de los colaboradores. Una comunicación efectiva dentro de una institución u organización proporciona claridad sobre las metas y objetivos a alcanzar, y permite un buen funcionamiento, lo que influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Lunahuaná. Asimismo, promoverá relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y potenciará las relaciones entre áreas de trabajo. En conclusión, se encontró una correlación moderadamente positiva entre las variables mencionadas.

5. Determinar la forma en que se relaciona la supervisión con el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Lunahuaná a partir de los resultados obtenidos, fue el objetivo de este estudio. La conclusión alcanzada fue que existe una correlación débilmente positiva entre el rendimiento de los colaboradores en la municipalidad distrital de Lunahuaná y su supervisión. Para analizar el objetivo específico 4, se aplicó la prueba estadística de Spearman antes de implementar las variables de estudio, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,350, lo cual se considera una correlación positiva baja según el análisis de correlación. Además, se observó un valor p de 0,000, que es menor a 0,05. El estudio realizado por Montoya et al. (2019) no reveló vínculos estadísticamente significativos entre la satisfacción laboral y la supervisión. Por lo tanto, se puede suponer tentativamente que el grado de supervisión es una variable moderadora importante. Sin embargo, es necesario explicar este asunto con mayor detalle. Se esperaba que variables como la motivación y la satisfacción laboral aumentaran significativamente cuando los líderes utilizaran una supervisión estrecha. Por otro lado, se esperaba que los niveles de motivación y satisfacción disminuyeran ligeramente cuando los líderes fueran considerados pero distantes. Además, se predijeron disminuciones significativas en la motivación y la satisfacción cuando los líderes fueran desconsiderados, irrespetuosos, poco cooperativos y de mente estrecha. Mientras que se

esperaban pequeñas disminuciones en las variables mencionadas anteriormente cuando los líderes fueran desconsiderados y alienados. Estas son algunas de las hipótesis sugeridas que podrían ser analizadas en futuros estudios. Como se puede apreciar, estos hallazgos y sugerencias proporcionan una visión más completa sobre la relación entre la supervisión y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Lunahuaná.

6. Según los resultados obtenidos, se busca identificar la relación entre las condiciones y el rendimiento laborales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná. El resultado obtenido muestra que existe una correlación moderada y positiva entre las condiciones laborales y el rendimiento de los colaboradores en dicha municipalidad. Para contrastar el objetivo específico 5, se utilizó la prueba estadística de Spearman y se procedió a implementar las variables de estudio, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,444. Según el análisis de correlación, este coeficiente se considera como una correlación moderada y positiva. Además, se obtuvo un valor p = 0,000, que es menor a 0,05. El estudio realizado por Bobadilla (2017) reveló que las condiciones laborales son importantes para el clima y la estructura organizacional, así como para un buen rendimiento laboral. Si los colaboradores no se sienten satisfechos con las condiciones laborales existentes, es probable que su desempeño no sea óptimo, lo cual puede afectar el ambiente de trabajo, especialmente para sus compañeros. En resumen, estos resultados indican que las condiciones laborales tienen una influencia significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná.

VII CONCLUSIONES

1. El clima organizacional se encontró favorable y muy propicio en las áreas de realización personal, implicación laboral, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo en relación con el objetivo general. De acuerdo con los resultados de la prueba paramétrica de Spearman, también se mostró un nivel alto-moderado de desempeño laboral en sus dimensiones de compromiso institucional, conocimiento del trabajo y productividad (p=0,000; r=0,713). El clima organizacional y el desempeño laboral se encuentran altamente significativos y correlacionados positivamente.

2. En referencia al objetivo específico 1, se concluye que existe una relación significativa entre la variable X1: realización personal y la variable Y: desempeño laboral Según los resultados obtenidos de la prueba paramétrica de Spearman. (p=0.000; r=0.694), es decir a medida que exista un mayor interés en su desarrollo personal de superación realizaran bien su trabajo dentro de la entidad.

3. En cuanto al objetivo específico 2, se logró determinar que la relación entre involucramiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná 2022. Se evidenció que existe una relación significativa entrela variable X1: involucramiento laboral y la variable Y: desempeño laboral. Según los resultados obtenidos de la prueba paramétrica de Spearman. (p=0.000; r=0.552), podemos deducir que se encuentran identificados con los valores institucionales, así mismo están comprometidos con el desarrollo de la institución.

4. En cuanto al objetivo específico 3, se logró determinar la relación entre comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná 2022, existe una relación significativa entre la variable X1: comunicación y la variable Y: desempeño laboral. Según los resultados obtenidos dela prueba paramétrica de Spearman. (p=0.000; r=0.644), La comunicación entre los encuestados es buena entre los superiores y los colaboradores desde la opinión de losevaluados, se puede controlar como el apoyo entre ambos estamentos.

5. En la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, existe una correlación positiva baja entre la supervisión y el desempeño laboral, que también se puede confirmar que es de 0.350, lo que se considera una correlación positiva baja, con respecto al objetivo específico 4. Si bien las supervisiones siempre son llevadas a cabo, la mayoría de los jefes los ven como un medio para controlar a sus empleados en lugar de ayudarlos a mejorar en lo que hacen.

6. Las condiciones de trabajo y el desempeño laboral tienen una correlación moderadamente positiva en la municipalidad distrital de Lunahuaná; el coeficiente de correlación es 0.444, lo cual es consistente con una correlación moderadamente positiva. Si bien algunos encuestados afirman que se les entregan los útiles de oficina necesarios, así como el reconocimiento emocional y económico necesario, algunos de ellos no encuentran las condiciones necesarias por parte del municipio; en su opinión, esto convierte a este pilar en un aspecto negativo.

VIII RECOMENDACIONES

1. Al gerente municipal se recomienda desarrollar un plan con buenos beneficios para así promover la relación productiva entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral, de igual manera deben mejorarse las dimensiones de supervisión y condiciones laborales.

2. Proponer al gerente municipal y a los subgerentes de la institución desarrollar líneas de carrera que los colaboradores para que se puedan sentir motivados y así aprovechar sus conocimientos a lo largo de su vida profesional logrará, en gran parte, su autorrealización en la parte laboral; dado que, si se siente satisfecho con las actividades, que realiza dentro de la institución y además es valorado, no querrá irse.

3. Al gerente municipal y jefes de áreas prevalecer voz y voto, de esta forma todos harán públicas sus ideas y las mejoras institucionales. Así mismo, los colaboradores conocerán su opinión que son tomadas por sus jefes.

4. Al gerente municipal informar a los jefes de área que se proporciona supervisión horizontal en lugar de verticales, porque esto fortalecerá la relación entre jefe a colaborador; y la perspectiva ambiente de trabajo.

5. Al gerente municipal y jefes de áreas se les recomienda definir reuniones diarias o periódicas para que los equipos estén coordinados y reforzar la comunicación en las distintas áreas de trabajo de la Municipalidad

6. Al gerente municipal y jefes de área que mantengan un buen clima organizacional debido a que se ha comprobado, en base a los resultados obtenidos, que esta variable se relaciona directamente con las condiciones laborales que mantienen los servidores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná.

IX REFERENCIAS

Ameri, N. H., Yovera, S. E., Abrahan Cesar Neri Ayala, Rufino Máximo Maguiña Maza, & Yaneline Nilda Hidalgo Vasquez. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral,caso: empresa Lechera Peruana*. Universidad Nacional José Faustino sanchez carrion, peru.

Barrera, M. G. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021. tesis de pregrado. universidad continental, Lima, Perú.

Bastidas A; Jimenez L y Vanegas P. (2019). *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresaToronto de Colombia LTDA.* [Tesis de Postgrado]. Universidad Cooperativa de Colombia.

Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño delpersonal en una empresa de servicio*. Information technological vol. 31 (N. °1). 141-148. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141.

Bohlander, G. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Cengage learning.

Bustamante, M. A., Grandón, M., y Lapo, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. Estudios Gerenciales, 31(137), 432-440.

Cabello, o. Y. (2020). El clima organizacional y desempeño laboral organizacional de Servicios

Generales ESIEL SAC. 2020, Huánuco

Campos, Álvaro y Domínguez, Luis. *El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta*. Investig. adm. (online). 2012, vol.41, n.109, pp.21-30. ISSN 2448-7678.

Chiavenato, i. (2002). Gestion del talento humano.

Chiavenato, i. (2007). Administracion de recursos humanos. *(P.50)*. mexico.

Dessler, G. (1976). *Organización y Administración Enfoque Situacional* . Editorial Prentice/ Hall internacional.

Empresa servicios generales esiel sac. Huánuco,2020. *tesis pregrado*. univerisdad catolica de los angeles de chimbote , lima, peru.

Ferreira, L. y González, L. (2010). *La gestión por competencias y su impacto sobre el compromiso organizacional.* Recuperado de http://copsa.cop.es/congresoiberoa/base/trabajo/orgr36.htm.

Gago, D. O., Arocutipa, P. J. F., Minaya, J. C. L., & Gago, M. A. O. (2020). *Organizational culture and internal control of the administrative staff of the local educational management unit of yauli, la oroya.* Universidad y Sociedad, 12(5), 75-82.

Giraldo, L. El concepto de trabajo: perspectiva histórica. Secuencia. 2020

Hellriege, D., & Slocum, J. (2004). *En Comportamiento Organizacional. Mexico*: Gengace Learning

Martinez, E. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral en el personal de la dirección de*

criminalística de la Policía Nacional del Perú. Tesis de pregrado. Universidad Autónoma del Perú. Lima.

Maslow, A (1979). *The Journals of A. H. Maslow - Two Volumes* (The A. H. Maslow Series)

Nuñez, n. A., & a monsalve guerrero, r. (2018). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la ong - cdsp 338 luminares del mundo -la victoria. *Tesis de pregrado*. Universidad católica santo toribio de mogrovejo, lima, peru.

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC.* Lima.

Puentes, T. (2021). *¿Qué es el compromiso laboral? ¿Qué tipos de compromiso laboral existen?* https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/compromiso-laboral/

Robbins, S. P., & coulter, M. (2013). Administracion. Mexico: Pearson educacio, mexico.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. Universidad de Guadalajara, Mexico, Mexico.

Robbins, S. P., & Mary Coulter. (2013). Administracion.

Rodas, O. s. (2020). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo*. tesis de maestria. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman Y Valle, Lima, Perú.

Rojas Lazaro, C. J., & Ochoa Tataje, F. a. (2021*). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. tesis de maestria. universidad cesar vallejo, lima, peru.

Santamaría, J. *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito*, 2020, 151 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.

Suárez-Carreño, F., Romero, L. R., Machaca-Mamani, J., Lujan-Minaya, J., & López, J. M. C. (2023). *Measuring Stress in University Settings: Social Challenges of Technology. resmilitaris*, 13(2), 3458-3466.

Tigani, D. (2006). Excelencia Excelencia. 1ra Edición. Liderazgo 21. p.13

Vega, Y. L. C., & Carril-Verastegui, B. D. (2023). *Application of data mining to understand some factors that influence student dropout. Athenea Engineering sciences journal*, 4(12), 7-13.

Villatoro, r. p. (2000). Planeación estrategica de capacitacion. mexico D.F McGraw-hill Interameriacana Editores.

X ANEXOS

Anexo 1: *Matriz de Consistencia*

TITULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LAMUNICIPAIDAD DISTRITAL DE LUNAHUANA, 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
¿De qué manera el Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuana, 2022?	Determinar de qué manera se relaciona el Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022	**X: CLIMA ORGANIZACIONAL** realización personal involucramiento laboral comunicación supervisión condición laboral **Y: DESEMPEÑO LABORAL** compromiso institucional conocimiento del trabajo productividad	**DISEÑO:** No experimental **TIPO:** aplicada **ENFOQUE:** Cuantitativo **NIVEL:** Descriptivo-correlacional	**POBLACION:** 50 colaboradores de la municipalidad de lunahuana	**TECNICA:** encuesta **INTRUMENTOS:** cuestionario
PROBLEMAS ESPECIFICOS	**OBJETIVOS ESPECIFICOS**	**HIPOTESIS ESPECIFICAS**				
¿De qué manera la realización personal del clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022? ¿De qué manera el Involucramiento laboral del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022? ¿De qué manera la comunicación laboral del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la	Determinar de qué manera la Realización personal del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022 Determinar de qué manera el involucramiento laboral del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022 Determinar de qué manera la comunicación del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022	Hipótesis específica I HI: Existe relación entre la realización personal del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022 Hipótesis específica II HI: Existe relación entre el involucramiento laboral del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022. Hipótesis específica III HI: Existe relación entre la comunicación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.				

Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022? ¿De qué manera la supervisión laboral del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022? ¿De qué manera la condición laboral del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022?	Determinar de qué manera la supervisión laboral del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022 Determinar de qué manera la condición laboral del Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022	Hipótesis específica IV HI: Existe relación entre la supervisión del Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022 Hipótesis específica V HI: Existe relación entre la condición laboral del Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022,				

Anexo 2: *Cuestionarios*

ESCALA PARA EVALUAR LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Palma (2002) modificado por Pachas & Sánchez (2023)

I. DATOS GENERALES

1. Institución: _____

2. Lugar: _____ Fecha: _____

II. OBJETIVOS

Obtener información sobre el clima organizacional que experimentan los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná.

III. INSTRUCCIONES

Sr(ta.) Administrativo(a), reciba mi cordial saludo, a continuación, te presentamos un conjunto de interrogantes, para que Ud. responda como crea conveniente, para lo cual lea con atención y marque con una "X" el casillero del ítem de su preferencia según la escala valorativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solito que responda con sinceridad. Los criterios de evaluación son los siguientes:

(1) nunca	(2) casi nunca	(3) a veces	(4) casi siempre	(5) siempre				
N°	DIMENSIONES / ítems			1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL							
1	¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo personal en la institución?							
2	¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución?							
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL			1	2	3	4	5
3	¿Diga usted con qué frecuencia se siente comprometido hacia los objetivos de la institución?							
4	¿Diga usted con qué frecuencia se siente identificado con los objetivos de la institución?							
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN			1	2	3	4	5
5	¿Diga usted con qué frecuencia existe fluidez en la comunicación dentro de la institución?							
6	¿Diga usted con qué frecuencia existe claridad en la comunicación dentro de la institución?							
	DIMENSIÓN 4: SUPERVISION			1	2	3	4	5
7	¿Diga usted con qué frecuencia existe apoyo en las tareas establecidas dentro de la institución?							
8	¿Diga usted con qué frecuencia existe orientación en las tareas establecidas dentro de la institución?							
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES			1	2	3	4	5
9	¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos materiales que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?							
10	¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos económicos que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?							

ESCALA PARA EVALUAR LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2002) modificado por Pachas & Sánchez (2023)

I. DATOS GENERALES

1. Institución: _____

2. Lugar: _____ Fecha: _____

II. OBJETIVOS

Obtener información sobre el desempeño laboral que experimentan los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná.

III. INSTRUCCIONES

Sr(ta.) Administrativo(a), reciba mi cordial saludo, a continuación, te presentamos un conjunto de interrogantes, para que Ud. responda como crea conveniente, para lo cual lea con atención y marque con una "X" el casillero del ítem de su preferencia según la escala valorativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solito que responda con sinceridad. Los criterios de evaluación son los siguientes:

(1) nunca	(2) casi nunca	(3) a veces	(4) casi siempre	(5) siempre				
Nº	DIMENSIONES / ítems							
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL							
	INDICADOR: CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL			1	2	3	4	5
11	¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con la misión institucional?							
12	¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con los valores de la institución?							
13	¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están comprometidos con la Institución?							
	INDICADOR: COMPROMISO			1	2	3	4	5
14	¿Diga usted con qué frecuencia en el trabajo, ¿sus opiniones cuentan?							
15	¿Diga usted con qué frecuencia participa voluntariamente de las actividades que realiza la Institución?							
	DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO							
	INDICADOR: COMPETENCIAS			1	2	3	4	5
16	¿Diga usted con qué frecuencia conoce bien las funciones de su cargo?							
17	¿Diga usted con qué frecuencia cumple correcta y oportunamente las tareas asignadas?							
	INDICADOR: CAPACITACION			1	2	3	4	5
18	¿Diga usted con qué frecuencia considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores?							
19	¿Diga usted con qué frecuencia participan de las capacitaciones los colaboradores?							
	DIMENSION 3 : PRODUCTIVIDAD							
	INDICADOR : MOTIVACION			1	2	3	4	5
20	¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral?							
21	¿Diga usted con qué frecuencia reconocen habitualmente tus buenos resultados?							
	INDICADOR: RESPONSABILIDAD			1	2	3	4	5
22	¿Diga usted con qué frecuencia considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente?							
23	¿Diga usted con qué frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad?							

Pregunta N° 01

Tabla 11¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo personal en la institución?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	7	12%
4. CASI SIEMPRE	32	53%
5. SIEMPRE	21	35%
	60	100%

Figura N°1

Ilustración 1¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo personal en la institución?



Interpretación:

En el gráfico se observa que el 53% de la población, manifestó que siempre existen oportunidades de desarrollo personal en la institución; el 35% que casi siempre existen oportunidades de desarrollo personal en la institución; el 12% que a veces existen oportunidades de desarrollo personal en la institución

Pregunta N° 02

Tabla 12 ¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	4	7%
4. CASI SIEMPRE	25	42%
5. SIEMPRE	31	52%
	60	100%

Figura N°2

Ilustración 2¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución?



Interpretación:

En el gráfico se observa que el 52% de la población, manifestó que siempre existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución y el 42% que casi siempre existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución.

Pregunta N° 3

Tabla 13 ¿Diga usted con qué frecuencia se siente comprometido hacia los objetivos de la institución?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
AVECES	0	0%
CASI SIEMPRE	17	28%
5. SIEMPRE	43	72%
	60	100%

Figura N°3

Ilustración 3 ¿Diga usted con qué frecuencia se siente comprometido hacia los objetivos de la institución?



Interpretación:

En el gráfico se observa que el 72% de la población, manifestó que siempre siente comprometido hacia los objetivos de la institución; el 28% que casi siempre sienten comprometido hacia los objetivos de la institución.

Pregunta N° 04

Tabla 14 ¿Diga usted con qué frecuencia se siente identificado con los objetivos de la institución?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	1	2%
4. CASI SIEMPRE	19	32%
5. SIEMPRE	40	67%
	60	100%

Figura N°4

Ilustración 4¿Diga usted con qué frecuencia se siente identificado con los objetivos de la institución?



Interpretación:

En el gráfico se observa que el 67% de la población, manifestó que siempre se sienten identificados con los objetivos de la institución; el 32% que casi siempre se sienten identificados con los objetivos de la institución y el 2% que a veces se sienten identificados con los objetivos de la institución.

Pregunta N° 05

Tabla 15¿Diga usted con qué frecuencia existe fluidez en la comunicación dentro de la institución?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	0	0%
4. CASI SIEMPRE	20	33%
5. SIEMPRE	40	67%
	60	100%

Figura N°5

Ilustración 5¿Diga usted con qué frecuencia existe fluidez en la comunicación dentro de la institución?



Interpretación:

En el gráfico se observa que el 67% de la población, manifestó que siempre existe fluidez en la comunicación dentro de la institución y el 33% existe fluidez en la comunicación dentro de la institución.

Pregunta N° 06

Tabla 16¿Diga usted con qué frecuencia existe claridad en la comunicación dentro de la institución?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	11	18%
4. CASI SIEMPRE	11	18%
5. SIEMPRE	38	63%
	60	100%

Figura N°6

Ilustración 6 ¿Diga usted con qué frecuencia existe claridad en la comunicación dentro de la institución?



Interpretación:

En el gráfico se observa que el 63% de la población manifestó que siempre existe claridad enla comunicación dentro de la institución; 18% que casi siempre existe claridad en lacomunicación dentro de la institución; el 18% que a veces existe claridad en la comunicacióndentro de la institución.

Pregunta N° 07

Tabla 17¿Diga usted con qué frecuencia existe apoyo en las tareas establecidas dentro de la institución?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	6	10%
4. CASI SIEMPRE	32	53%
5. SIEMPRE	22	37%
	60	100%

Figura N°7

Ilustración 7 ¿Diga usted con qué frecuencia existe apoyo en las tareas establecidas dentro de la institución*?*



Interpretación:

En el gráfico se observa que el 53% de la población, manifestó que siempre existe apoyo enlas tareas establecidas dentro de la institución; el 37% que casi siempre existe apoyo en las tareas establecidas dentro de la institución; el 10% que a veces existe apoyo en las tareasestablecidas dentro de la institución.

PREGUNTA N°08

Tabla 18 ¿Diga usted con qué frecuencia existe orientación en las tareas establecidas dentro de la institución?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	6	10%
4. CASI SIEMPRE	33	55%
5. SIEMPRE	21	35%
	60	100%

FIGURA N°8

Ilustración 8 ¿Diga usted con qué frecuencia existe orientación en las tareas establecidas dentro de la institución?



Interpretación:

En el gráfico se observa que el 55% de la población, manifestó que siempre existe orientaciónen las tareas establecidas dentro de la institución; el 35% que casi siempre existe orientaciónen las tareas establecidas dentro de la institución; el 10% que a veces existen orientación en las tareas establecidas dentro de la institución.

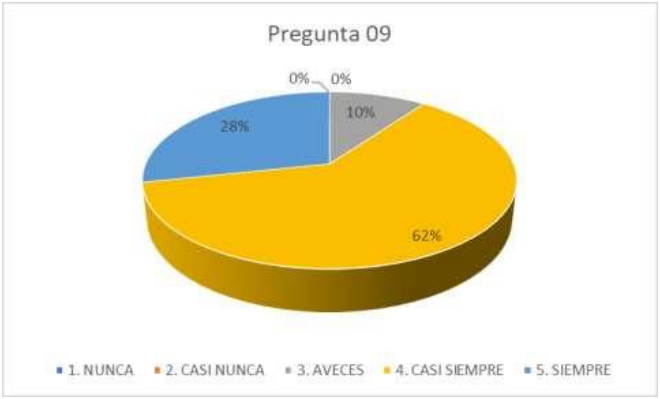
PREGUNTA N°09

Tabla 19 ¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos materiales que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	6	10%
4. CASI SIEMPRE	37	62%
5. SIEMPRE	17	28%
	60	100%

Figura N°9

Ilustración 9 ¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos materiales que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?



Interpretación:

En el gráfico se observa que el 62% de la población, manifestó que siempre existen los recursos materiales que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución; el 28%que casi siempre existen los recursos materiales que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución y el 10% que a veces existen los recursos materiales que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución.

Pregunta N° 10

Tabla 20¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos económicos que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2.CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	5	8%
4.CASI SIEMPRE	27	45%
5. SIEMPRE	28	47%
	60	100%

Figura N°10

Ilustración 10¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos económicos que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?



Interpretación:

En el gráfico se observa que el 45% de la población, manifestó que siempre existen los recursos económicos que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución; el 47% que casi siempre existen los recursos económicos que le permitan realizar las actividadesasignadas en la institución; el 8% que a veces existen los recursos económicos que le permitanrealizar las actividades asignadas en la institución.

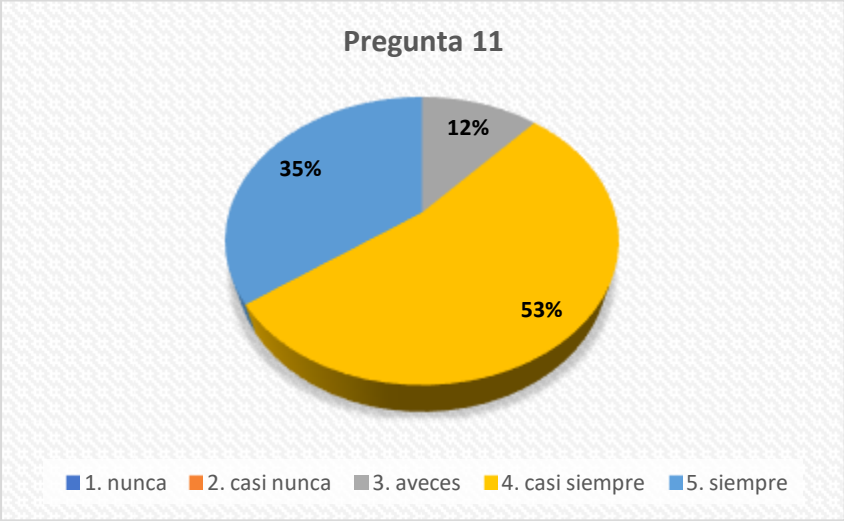
PREGUNTA N°11

Tabla 21¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con la misión institucional?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	7	12%
4. CASI SIEMPRE	32	53%
5. SIEMPRE	21	35%
	60	100%

Figura N°11

Ilustración 11¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con la misión institucional?



Interpretación:

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 32 personas manifestaron casi siempre equivalentes al 53%, 21 encuestados equivalentes al 35% siempre, 7 encuestados equivalentea 12% a veces. Entonces, se puede concluir que se encuentran identificados con la misión institucional.

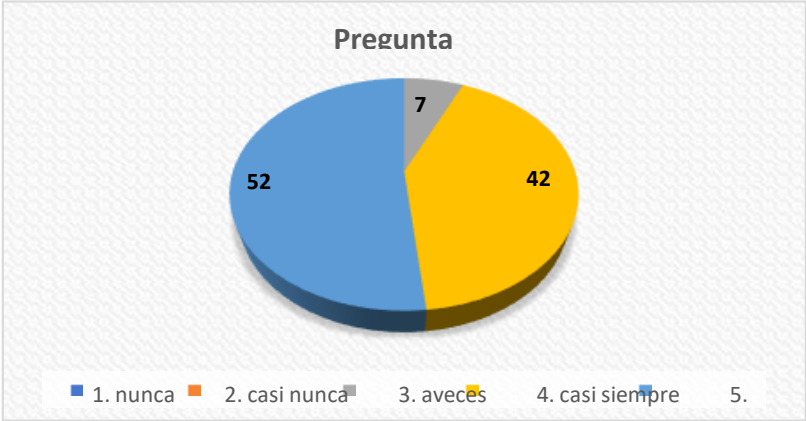
PREGUNTA N°12

Tabla 22 ¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con la misión institucional?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	4	7%
4. CASI SIEMPRE	25	42%
5. SIEMPRE	31	52%
	60	100%

FIGURA N°12

Ilustración 12 ¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con la misión institucional?



Interpretación:

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 31 personas manifestaron casi siempre, equivalentes al 52%, 25 encuestados equivalentes al 42% siempre, 4 encuestados equivalentea 7% a veces. Entonces, se puede concluir que se encuentran identificados con la misión institucional.

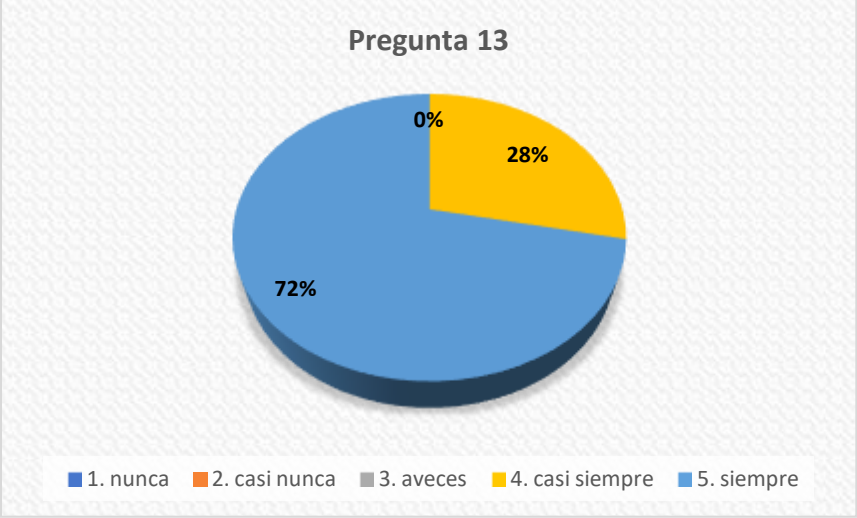
PREGUNTA N° 13

Tabla 23¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están comprometidos con la Institución?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	0	0%
4.CASI SIEMPRE	17	28%
5. SIEMPRE	43	72%
	60	100%

Figura 13

Ilustración 13¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están comprometidos con la Institución?



Interpretación:

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 43 personas manifestaron casi siempre equivalentes al 72%, 17 encuestados equivalentes al 28% siempre. Entonces, se puede concluir que se encuentran comprometidos con la institución

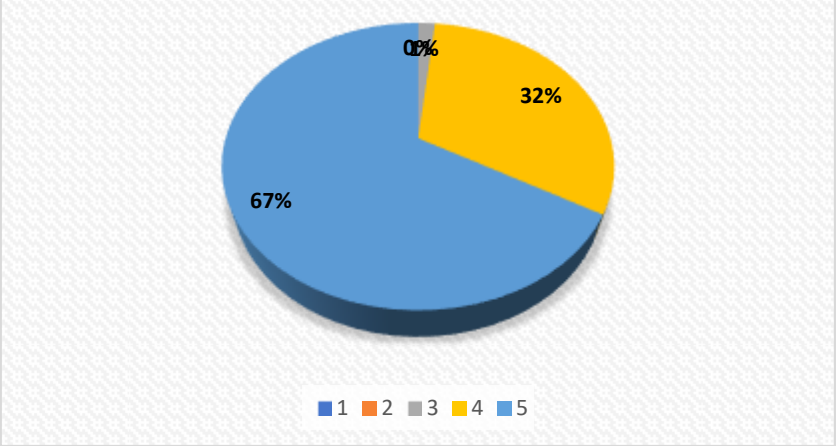
PREGUNTA N°14

Tabla 24¿Diga usted con qué frecuencia en el trabajo, ¿sus opiniones cuentan?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	1	2%
4. CASI SIEMPRE	19	32%
5. SIEMPRE	40	67%
	60	100%

Figura N° 14

Ilustración 14¿Diga usted con qué frecuencia en el trabajo, ¿sus opiniones cuentan?



Interpretación:

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 40 personas manifestaron casi siempre equivalentes al 68%, 19 encuestados equivalentes al 32% siempre, 1 encuestado equivalenteal 2%. Entonces, se puede concluir que las opiniones de los trabajadores si cuentan en la institución.

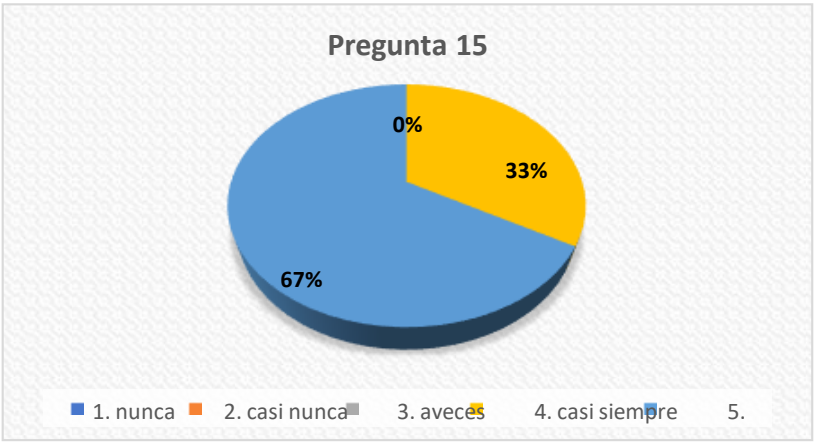
PREGUNTA N° 15

Tabla 25¿Diga usted con qué frecuencia participa voluntariamente de las actividades que realiza la Institución?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2.CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	0	0%
4.CASI SIEMPRE	20	33%
5. SIEMPRE	40	67%
	60	100%

Figura 15

Ilustración 15¿Diga usted con qué frecuencia participa voluntariamente de las actividades que realiza la Institución?



Interpretación

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 40 personas manifestaron casi siempre equivalentes al 67%, 20 encuestados equivalentes al 33% siempre. Entonces, se puede concluir que los trabajadores participan voluntariamente de las actividades de la institución.

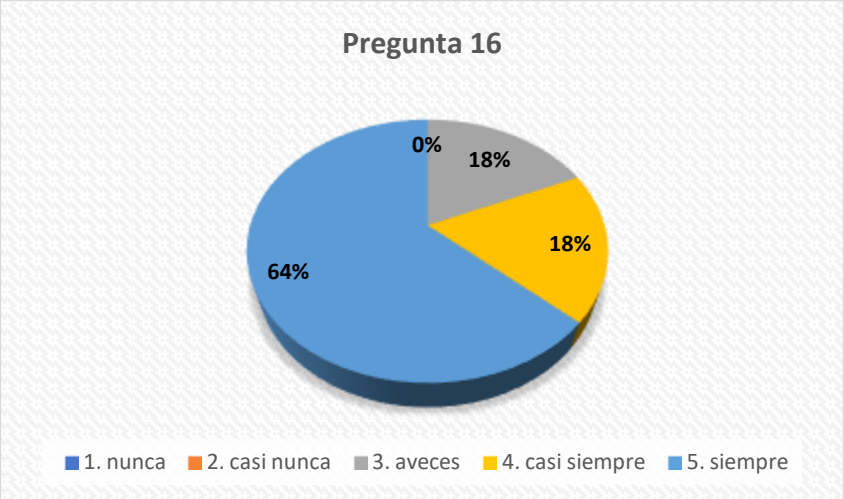
PREGUNTA N° 16

Tabla 26¿Diga usted con qué frecuencia conoce bien las funciones de su cargo?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	11	18%
4. CASI SIEMPRE	11	18%
5. SIEMPRE	38	63%
	60	100%

Figura 16

Ilustración 16¿Diga usted con qué frecuencia conoce bien las funciones de su cargo?



Interpretación:

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 38 personas manifestaron casi siempre equivalentes al 38%, 11 encuestados equivalentes al 18% casi siempre, 11 encuestados equivalentes al 18%. Entonces, se puede concluir que los trabajadores conocen bien las funciones de su cargo.

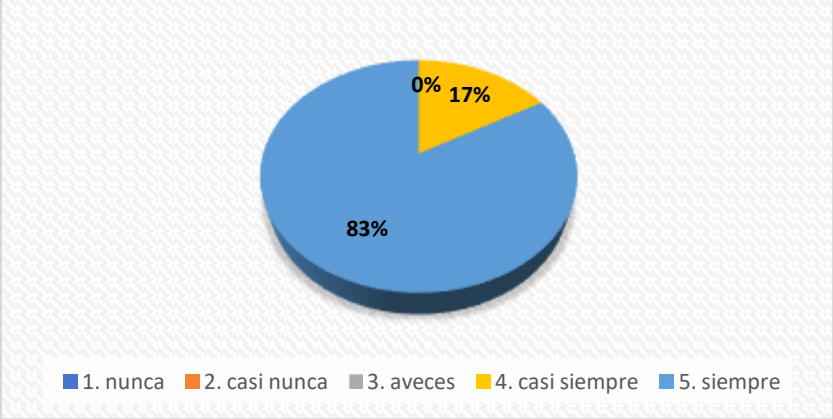
PREGUNTA N° 17

Tabla 27 ¿Diga usted con qué frecuencia cumple correcta y oportunamente las tareas asignadas?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	0	0%
4. CASI SIEMPRE	10	17%
5. SIEMPRE	50	83%
	60	100%

Figura 17

Ilustración 17 ¿Diga usted con qué frecuencia cumple correcta y oportunamente las tareas asignadas?



Interpretación:

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 50 personas manifestaron casi siempre equivalentes al 83%, 10 encuestados equivalentes al 17% siempre. Entonces, se puede concluir que los trabajadores conocen bien las funciones de su cargo.

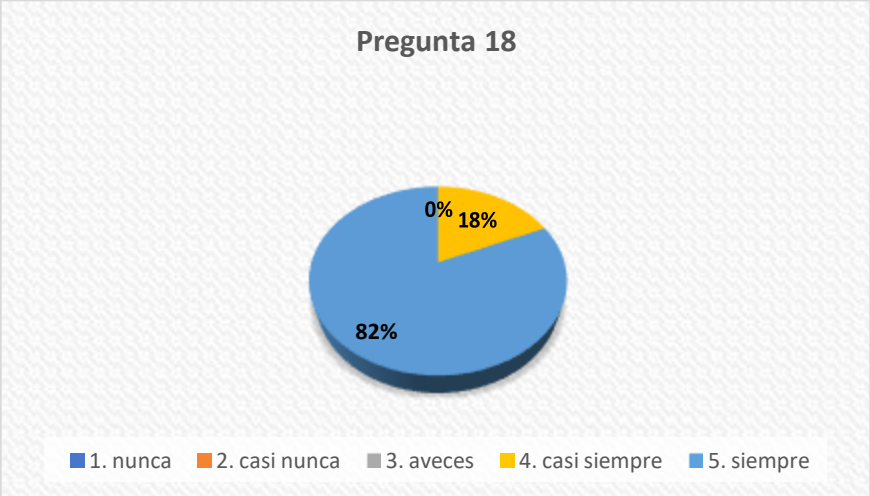
PREGUNTA N°18

Tabla 28 ¿Diga usted con qué frecuencia considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	0	0%
4. CASI SIEMPRE	11	18%
5. SIEMPRE	49	82%
	60	100%

Figura 18

Ilustración 18 ¿Diga usted con qué frecuencia considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.?



Interpretación:

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 49 personas manifestaron casi siempre equivalentes al 82%, 11 encuestados equivalentes al 18% siempre. Entonces, se puede concluir que no se preocupan los altos directivos por realizar capacitaciones constantes dentro de la entidad.

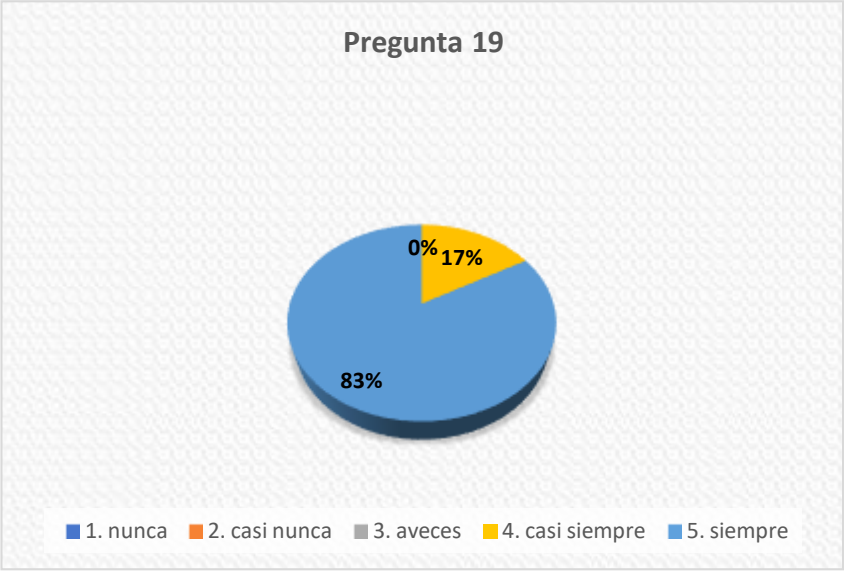
PREGUNTA N° 19

Tabla 29 ¿Diga usted con qué frecuencia participan de las capacitaciones los colaboradores.?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	0	0%
4. CASI SIEMPRE	10	17%
5. SIEMPRE	50	83%
	60	100%

Figura 19

Ilustración 19 ¿Diga usted con qué frecuencia participan de las capacitaciones los colaboradores.?



Interpretación:

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 50 personas manifestaron casi siempre equivalentes al 83%, 10 encuestados equivalentes al 17% siempre. Entonces, se puede concluir que los colaboradores participan de las capacitaciones ya que es de suma importancia para ellos.

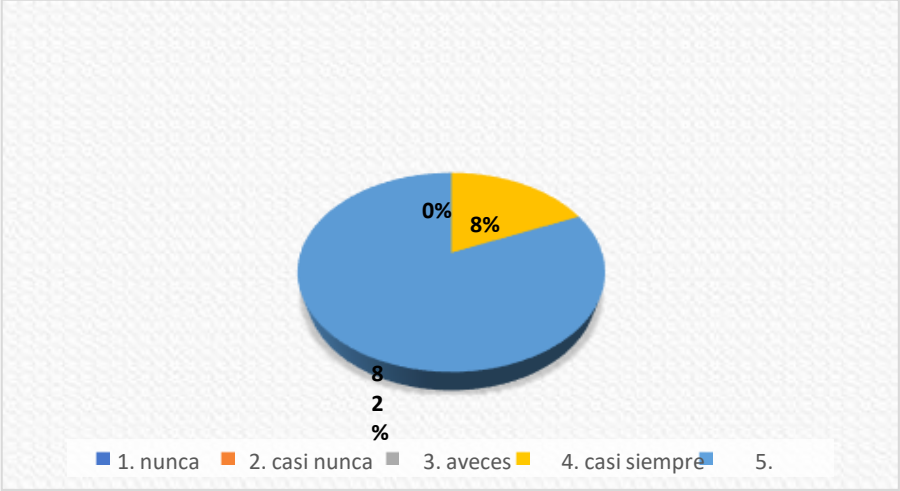
PREGUNTA N°20

Tabla 30 ¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	0	0%
4. CASI SIEMPRE	11	18%
5. SIEMPRE	49	82%
	60	100%

Figura 20

Ilustración 20¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral?



Interpretación:

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 49 personas manifestaron casi siempre equivalentes al 82%, 11 encuestados equivalentes al 18% siempre. Entonces, se puede concluir que los colaboradores están motivados para innovar en su desempeño labora

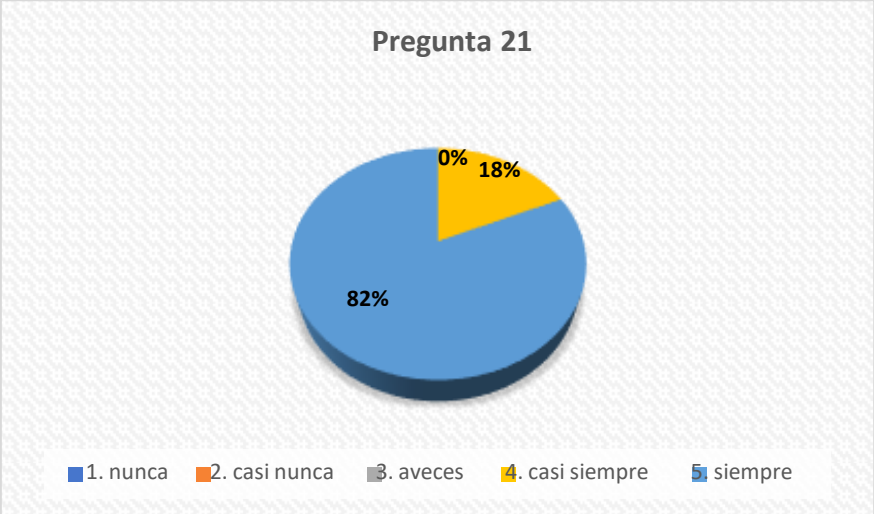
PREGUNTA N°21

Tabla 31¿Diga usted con qué frecuencia reconocen habitualmente tus buenos resultados?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	0	0%
4. CASI SIEMPRE	11	18%
5. SIEMPRE	49	82%
	60	100%

Figura 21

Ilustración 21¿Diga usted con qué frecuencia reconocen habitualmente tus buenos resultados?



Interpretación:

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 49 personas manifestaron casi siempre equivalentes al 82%, 11 encuestados equivalentes al 18% siempre. Entonces, se puede concluir que reconocen habitualmente los buenos resultados de los trabajadores.

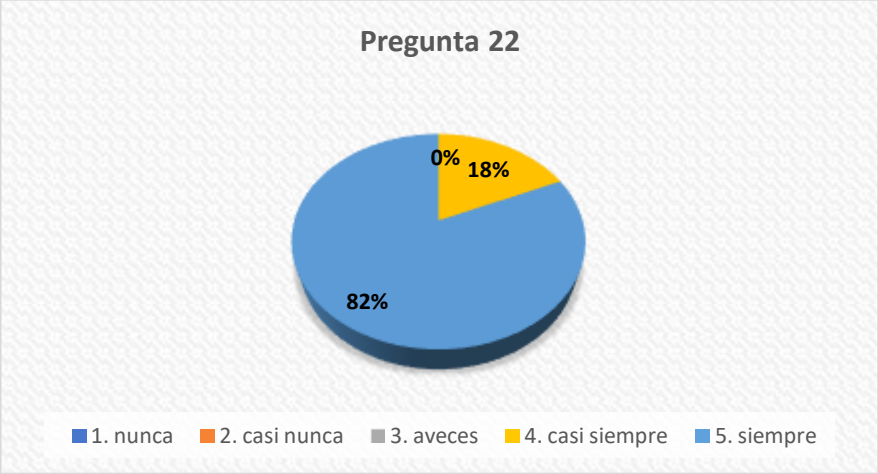
PREGUNTA N°22

Tabla 32¿Diga usted con qué frecuencia considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	0	0%
4. CASI SIEMPRE	11	18%
5. SIEMPRE	49	82%
	60	100%

Figura 22

Ilustración 22¿Diga usted con qué frecuencia considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente?



Interpretación:

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 49 personas manifestaron casi siempre equivalentes al 82%, 11 encuestados equivalentes al 18% siempre. Entonces, se puede concluir que los trabajadores consideran que su desempeño laboral es óptimo y eficiente.

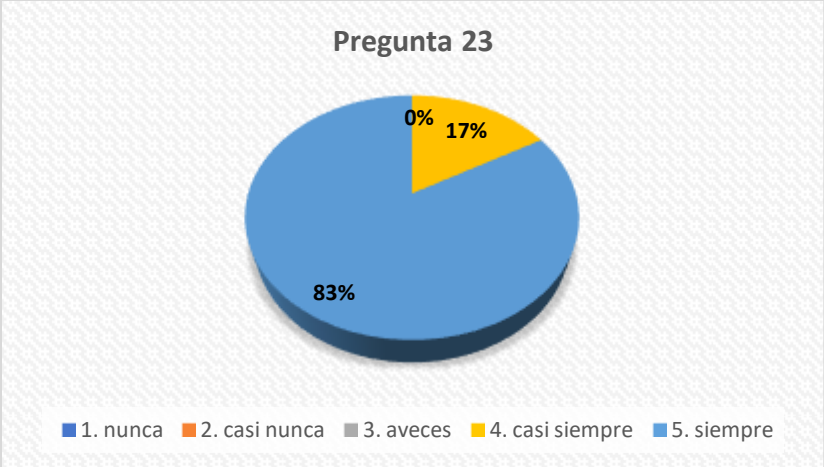
PREGUNTA N°23

Tabla 33¿Diga usted con qué frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad?

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	0	0%
4. CASI SIEMPRE	10	17%
5. SIEMPRE	50	83%
	60	100%

Figura 23

Ilustración 23¿Diga usted con qué frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad?



Interpretación:

En el gráfico se observa que, de 60 encuestados, 50 personas manifestaron casi siempre equivalentes al 83%, 10 encuestados equivalentes al 17% siempre. Entonces, se puede concluir que los trabajadores consideran que si pueden desarrollar su trabajo con calidad.

Anexo 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación	Rango	Niveles según variable
Clima organizacional	Palma (2004) define el clima laboral como la percepción que los trabajadores tienen acerca de la organización para la que trabajan	Permite mantener coordinación entre sus diferentes áreas para generar la unión entre sus colaboradores con el fin de lograr los objetivos(Berceruelo, 2011)	REALIZACIÓN PERSONAL	Desarrollo personal Desarrollo profesional Compromiso entidad	(1-2)	1=nunca 2=casi nunca 3= a veces 4=casi siempre 5= siempre	(15-34) (25-54) (55-75)	1=Malo 2=Regular 3=Bueno
			INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Identificación entidad Apoyo por las tareas Orientación tareas	(3-4)			
			COMUNICACIÓN	Fluidez en la comunicación	(5-6)			
			SUPERVISION	Claridad en la comunicación	(7-8)			
			CONDICIONES LABORALES	Elementos materiales Elementos económicos	(9-10)			
Desempeño Laboral	Chiavenato (2002) define que hay características individuales, entre las que podemos mencionar: talentos, habilidades, necesidades y cualidades.	Es el rendimiento, es decir, son las acciones de un colaborador para ejercer sus funciones en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad.(Castillo, 2019)	COMPROMISO INSTITUCIONAL	CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL COMPROMISO	(11-13)	1=nunca 2=casi nunca 3= a veces 4=casi siempre 5= siempre	(15-34) (25-54) (55-75)	1=Malo 2=Regular 3=Bueno
			CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	COMPETENCIAS CAPACITACION	(14-15)			
			PRODUCTIVIDAD	MOTIVACION	(16-17) (18-19) (20-21)			
				RESPONSABILIDAD	(22-23)			

Anexo 4 : validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo personal en la institución?	X		X		X		
2	¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Diga usted con qué frecuencia se siente comprometido hacia los objetivos de la institución?	X		X		X		
4	¿Diga usted con qué frecuencia se siente identificado con los objetivos de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Diga usted con qué frecuencia existe fluidez en la comunicación dentro de la institución?	X		X		X		

6	¿Diga usted con qué frecuencia existe claridad en la comunicación dentro de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: SUPERVISIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
7	¿Diga usted con qué frecuencia existe apoyo en las tareas establecidas dentro de la institución?	X		X		X		
8	¿Diga usted con qué frecuencia existe orientación en las tareas establecidas dentro de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
9	¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos materiales que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?	X		X				
10	¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos económicos que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo personal en la institución?	X		X		X		
2	¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Diga usted con qué frecuencia se siente comprometido hacia los objetivos de la institución?	X		X		X		
4	¿Diga usted con qué frecuencia se siente identificado con los objetivos de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Diga usted con qué frecuencia existe fluidez en la comunicación dentro de la institución?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo personal en la institución?	X		X		X		
2	¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Diga usted con qué frecuencia se siente comprometido hacia los objetivos de la institución?	X		X		X		
4	¿Diga usted con qué frecuencia se siente identificado con los objetivos de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Diga usted con qué frecuencia existe fluidez en la comunicación dentro de la institución?	X		X		X		

6	¿Diga usted con qué frecuencia existe claridad en la comunicación dentro de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: SUPERVISIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
7	¿Diga usted con qué frecuencia existe apoyo en las tareas establecidas dentro de la institución?	X		X		X		
8	¿Diga usted con qué frecuencia existe orientación en las tareas establecidas dentro de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
9	¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos materiales que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?	X		X		X		
10	¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos económicos que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?	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: Mg/Dr.: Dr. Eduardo Pino Andarte **DNI:** 44027232

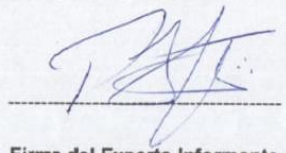
Especialidad del validador: Doctor en Administración

[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.

Cañete, 23 de abril del 2023.



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Dr. Eduardo Pino Ancharte **DNI:** 44027232

Especialidad del validador: Doctor en Administración

[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.

Lima, 23 de abril del 2023.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con la misión institucional?	X		X		X		
12	¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con los valores de la institución?	X		X		X		
13	¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están comprometidos con la Institución?	X		X		X		
14	¿Diga usted con qué frecuencia en el trabajo, ¿sus opiniones cuentan?	X		X		X		
15	¿Diga usted con qué frecuencia participa voluntariamente de las actividades que realiza la Institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo personal en la institución?	X		X		X		
2	¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
3	¿Diga usted con qué frecuencia se siente comprometido hacia los objetivos de la institución?	X		X		X		
4	¿Diga usted con qué frecuencia se siente identificado con los objetivos de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
5	¿Diga usted con qué frecuencia existe fluidez en la comunicación dentro de la institución?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo personal en la institución?	X		X		X		
2	¿Diga usted con qué frecuencia existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
3	¿Diga usted con qué frecuencia se siente comprometido hacia los objetivos de la institución?	X		X		X		
4	¿Diga usted con qué frecuencia se siente identificado con los objetivos de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
5	¿Diga usted con qué frecuencia existe fluidez en la comunicación dentro de la institución?	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: Mg/Dr.: Dr. Roberto R. **DNI:** 21576727.

Especialidad del validador: Docente Asesor

[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.

Cañete, 23 de abril del 2023.

Firma del Experto Informante

16	¿Diga usted con qué frecuencia conoce bien las funciones de su cargo?	X		X		X		
17	¿Diga usted con qué frecuencia cumple correcta y oportunamente las tareas asignadas?	X		X		X		
18	¿Diga usted con qué frecuencia considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores?	X		X		X		
19	¿Diga usted con qué frecuencia participan de las capacitaciones los colaboradores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD							
20	¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral?	X		X		X		
21	¿Diga usted con qué frecuencia reconocen habitualmente tus buenos resultados?	X		X		X		
22	¿Diga usted con qué frecuencia considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente?	X		X		X		
23	¿Diga usted con qué frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad?	X		X		X		

6	¿Diga usted con qué frecuencia existe claridad en la comunicación dentro de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: SUPERVISIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
7	¿Diga usted con qué frecuencia existe apoyo en las tareas establecidas dentro de la institución?	X		X		X		
8	¿Diga usted con qué frecuencia existe orientación en las tareas establecidas dentro de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
9	¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos materiales que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?	X		X		X		
10	¿Diga usted con qué frecuencia existen los recursos económicos que le permitan realizar las actividades asignadas en la institución?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con la misión institucional?	X		X		X		
12	¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con los valores de la institución?	X		X		X		
13	¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están comprometidos con la Institución?	X		X		X		
14	¿Diga usted con qué frecuencia en el trabajo, ¿sus opiniones cuentan?	X		X		X		
15	¿Diga usted con qué frecuencia participa voluntariamente de las actividades que realiza la Institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Herbert Christian Córdova Solís **DNI:** 22521931

Especialidad del validador: Contador Público

[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.

Cañete, 23 de abril del 2023.



Firma del Experto Informante

16	¿Diga usted con qué frecuencia conoce bien las funciones de su cargo?	X		X		X		
17	¿Diga usted con qué frecuencia cumple correcta y oportunamente las tareas asignadas?	X		X		X		
18	¿Diga usted con qué frecuencia considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores?	X		X		X		
19	¿Diga usted con qué frecuencia participan de las capacitaciones los colaboradores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD							
20	¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral?	X		X		X		
21	¿Diga usted con qué frecuencia reconocen habitualmente tus buenos resultados?	X		X		X		
22	¿Diga usted con qué frecuencia considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente?	X		X		X		
23	¿Diga usted con qué frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
11	¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con la misión institucional?	X		X		X		
12	¿Diga usted con qué frecuencia se identifica con los valores de la institución?	X		X		X		
13	¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están comprometidos con la Institución?	X		X		X		
14	¿Diga usted con qué frecuencia en el trabajo, ¿sus opiniones cuentan?	X		X		X		
15	¿Diga usted con qué frecuencia participa voluntariamente de las actividades que realiza la Institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Dr. Roberto R. Bucheli Aparicio **DNI:** 21576727.

Especialidad del validador:

[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.

Lima, 23 de abril del 2023.

Firma del Experto Informante

16	¿Diga usted con qué frecuencia conoce bien las funciones de su cargo?	X		X		X		
17	¿Diga usted con qué frecuencia cumple correcta y oportunamente las tareas asignadas?	X		X		X		
18	¿Diga usted con qué frecuencia considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores?	X		X		X		
19	¿Diga usted con qué frecuencia participan de las capacitaciones los colaboradores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD							
20	¿Diga usted con qué frecuencia considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral?	X		X		X		
21	¿Diga usted con qué frecuencia reconocen habitualmente tus buenos resultados?	X		X		X		
22	¿Diga usted con qué frecuencia considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente?	X		X		X		
23	¿Diga usted con qué frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad?	X		X		X		

Anexo 6: Interpretación Del Coeficiente De Correlación De Variables (Hipótesis)

−0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
−0.75 = Correlación negativa considerable.
−0.50 = Correlación negativa media.
−0.25 = Correlación negativa débil.
−0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = *Correlación positiva perfecta* ("A mayor *X*, mayor *Y*" o "a menor *X*, menor *Y*", de manera proporcional. Cada vez que *X* aumenta, *Y* aumenta siempre una cantidad constante).

Anexo 7: Validación De Instrumento Por Expertos

Experto	**Resultado**
Dr. Buedia aparcana Roberto	**Aplicable**
Dr. Cordova solis hebert	**Aplicable**
Dr. Pino anchante eduardo	**aplicable**

Anexo 8: tabulación

	CLIMA ORGANIZACIONAL										DESEMPEÑO LABORAL												
	D1		D2		D3		D4		D5		D1						D2				D3		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
11	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
41	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
43	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
45	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
46	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5

56	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
59	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 9: Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico
CLIMA LABORAL	,183	60	,000	,905
DESEMPEÑO	,152	60	,001	,910

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de normalidad según Héctor Galindo Domínguez (Estadística para no Estadísticos)

Mediante la prueba de normalidad realizada a través del SPSS se trabajó con Kolmogórov-Smirnov, ya que la muestra fue mayor a 50 y los resultados obtenidos para la comprobación de la hipótesis general se trabajó con el coeficiente de correlación de Pearson por ser paramétrica, normal con una significancia mayos a 0.05 y para la comprobación de las hipótesis especificas se trabajó con la correlación de Rho Spearman por ser no paramétrica, no normal y con una significa menor a 0.05.

Anexo 10: prueba de confiabilidad

Prueba de confiabilidad
Variable X: Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
, 824	10

Prueba de confiabilidad
Variable Y: desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,998	13

Anexo 11: Cálculo de muestra:

En donde:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Indica que:

N=Población

n=muestra

Z= 1.96

p= 0.5

q= 0.5

e= 0.05

$$n = \frac{60 \quad * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (135 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n=60,0800

n=60

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.83.04-GT-003 / Rev. 3 Fecha de Aprobación: 13-12-2022	Revisión: 03

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 12:00 m horas, del día 20 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
Secretario (a): Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Paredes Vocal: Mg. Julio Wu Matta

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022"**; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Br. **Silvia Vanessa Sanchez de la Cruz**. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición			17			17
Dominio del tema			17			17
Visión holística del trabajo			17			17
Uso de recursos audiovisuales			17			17
					Total	17

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el mencionado dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

1. ( ) Aprobado, con mención honrosa.
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. ( ) Aprobado, por mayoría
4. ( ) Desaprobado

Con una calificación promedio de diecisiete (17)

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
17	17	17

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (x), impedidos ( ) para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración

Siendo las 12:30 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega Secretario Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte Presidente Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales	Mg. Julio Wu Matta Vocal Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003 / Rev. 3 Fecha de Aprobación: 13-12-2022	Revisión: 03

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 12:00 m horas, del día 20 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
Secretario (a): Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Paredes Vocal: Mg. Julio Wu Matta

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022"**; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Br. **Carmen Rosa Pachas Chumpitaz**. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición			17			17
Dominio del tema			17			17
Visión holística del trabajo			17			17
Uso de recursos audiovisuales			17			17
			17		**Total**	17

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el mencionado dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

1. ( ) Aprobado, con mención honrosa.
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. ( ) Aprobado, por mayoría
4. ( ) Desaprobado

Con una calificación promedio de 17 (Diecisiete)

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
17	17	17

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedidos ( ) para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 01:00 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega **Secretario** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte **Presidente** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Mg. Julio Wu Matta **Vocal** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales

UNDC

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488- Ley Modificatoria N°30515
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INFORME N°008-2023/UNDC/EPA-JET

A : Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
Director de la Unidad de Investigación de la FCE

DE : Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte (Presidente)
Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega (Secretario)
Mg. Julio Wu Matta (Vocal)
Jurado Examinador de Tesis

ASUNTO : Remito dictamen de tesis para optar el título profesional

REFERENCIA : Decreto N° 065-2023-UNDC
Designación del Jurado

FECHA : San Vicente de Cañete 01 de agosto del 2023

Es grato dirigirnos a usted para saludarle cordialmente, a la vez presentamos el informe sobre la revisión de la tesis para optar el título profesional, de los Bachilleres: Carmen Rosa Pachas Chumpitaz y Silvia Vanessa Sánchez De La Cruz, en su tesis titulada: **"Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022"**, Se Observa que la tesis cumple los aspectos que exigen el rigor científico de acuerdo al Reglamento para otorgar el Grado Académico de Bachiller y Título Profesional en la Universidad Nacional de Cañete y las normas APA.

Se resuelve por parte de los 3 jurados examinadores:	**Dar pase a sustentación.**

Como conclusión, se considera que la tesis se encuentra apta para ser sustentada ante este jurado.

Es todo cuanto se informa para fines y acciones pertinentes.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SALINAS LOARTE EDGAR AUGUSTO FIR 80604138 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/08/2023 11:35:21-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CARRASCO VEGA YAJAIRA LIZETH FIR 42522235 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/08/2023 09:37:43-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: WU MATTA JULIO FIR 06767672 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/08/2023 22:22:13-0500

UNDC

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
Ley de Creación N°29488
Facultad de Ciencias Empresariales
"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

INFORME N° 029 -2023-UNDC/A.T.H./MGVC

A : **Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte**
Director de la Unidad de Investigación FCE-UNDC

DE : **Mag. María Guadalupe Valiente Campos**
Asesor

ASUNTO : **CONFORMIDAD DE TESIS DE LOS BACHILLERES PACHAS CHUMPITAZ CARMEN ROSA Y SÁNCHEZ DE LA CRUZ, SILVIA VANESSA**

REFERENCIA : **DECRETO N° 065-2023-UIFCE/FCE/UNDC**

FECHA : **San Vicente de Cañete, 03 de agosto de 2023**

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez; informar lo siguiente:

1. En mi condición de asesora de los bachilleres **Pachas Chumpitaz Carmen Rosa y Sánchez de la Cruz Silvia Vanessa** hago de su conocimiento que ellos han culminado su tesis **"Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022"** para optar por el título profesional de Licenciado en Administración.
2. Considero que la tesis se encuentra, desde mi punto de vista, **APTO** para la sustentación y defensa pública ante el jurado evaluador designado.
3. En tal sentido, expreso mi conformidad del informe final de tesis con la siguiente denominación: **"Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022"**; con la finalidad de dar continuidad al trámite en el proceso de titulación.

Mag. María Guadalupe Valiente Campos
ASESORA

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: VALIENTE CAMPOS MARIA GUADALUPE FIR 42848355 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2023 12:16:30-0500

UNDC

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación Nº 29488- Ley Modificatoria N°30515
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo Nº 116-2018-SUNEDU/CD
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, María Guadalupe Valiente Campos asesor, revisor del documento titulado:

"Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022"

Cuyos autores son, Sánchez De La Cruz, Silvia Vanessa, identificado con DNI N° 70263822 y Pachas Chumpitaz, Carmen Rosa; identificado con DNI N°75002596 declaro que la evaluación realizada por el programa informático TURNITIN, ha arrojado un porcentaje de similitud de **9%**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido, no constituye plagio y que el documento cumple como la integridad científica y con las normas del sistema de referencias bibliográficas establecidas en los protocolos respectivos.

Adjunto el recibo digital a efectos de establecer la trazabilidad del respectivo proceso.

Cañete, 14 de agosto de 2023

Firma

DNI 42848355

Adjunto:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo digital.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: VALIENTE CAMPOS MARIA GUADALUPE FIR 42848355 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/08/2023 10:00:31-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: URIBE HERNANDEZ Yrene Cecilia FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/11/2023 16:16:12-0500

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°006

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022"

Cuyos autores son, Carmen Rosa Pachas Chumpitaz, identificado con DNI N° 75002596 y Silvia Vanessa Sánchez De La Cruz, identificado con DNI N° 70263822, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del 9%, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 22 de noviembre del 2023

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	9%	7%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Dikxon Angel Luque Ticona, Frank Escobedo Bailón. "Gestión del conocimiento con plataforma web sobre formación y mercado laboral en el interés profesional de los jóvenes de un CETPRO", Revista peruana de computación y sistemas, 2023 Publicación	1%

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

- Recibo Digital

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	CARMEN ROSA PACHAS CHUMPITAZ
Título del ejercicio:	TESIS POR SUSTENTAR
Título de la entrega:	Clima organizacional y desempeño laboral de los colaborad...
Nombre del archivo:	SIS_PACHAS_CHUMPITAZ_-_VANESSA_SANCHEZ_SETIEMBRE.o...
Tamaño del archivo:	5.18M
Total páginas:	125
Total de palabras:	18,760
Total de caracteres:	107,164
Fecha de entrega:	08-nov.-2023 12:04p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2221831509



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

ASESORA:

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.