

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILCABAMBA - PASCO 2021

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

DENISSE RAMOS AGUERO

Asesor:

Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO

Cajamarca, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
Resolución Rectoral N° 22056-90 UNC



El Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca expide, la siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD:

A la Bachiller en Ciencias Económicas, **DENISSE RAMOS AGUERO**, quien ha sustentado la tesis de Maestría titulada: “**CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILCABAMBA – PASCO 2021**”; de manera **presencial**, acto que se realizó con fecha 15 de diciembre de 2023.

Que, el Dr. Juan José Julio Vera Abanto en su calidad de Asesor del sustentante, ha adjuntado el Informe antiplagio de la tesis con el 18% de similitud, obtenido a través del servicio de análisis documental de Turnitin, en el cual se puede verificar la originalidad de la tesis antes mencionada.

Es todo cuanto se cumple con establecer para los fines pertinentes.

Cajamarca, 23 de enero de 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE C.E.C.A.


Dr. Elmer Williams C. Arriaga Oleza
DIRECTOR

COPYRIGHT © 2023 by
DENISSE RAMOS AGUERO
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO Nº 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

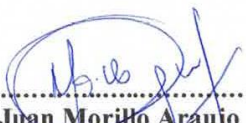
Siendo las 11:30 horas del día 15 de diciembre de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ARNALDO ROQUE KIANMAN CHAPILLIQUÉN**, el **Dr. JUAN MORILLO ARAUJO** el, **MBA. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO**, y en calidad de Asesor el **Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: "**CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILCABAMBA – PASCO 2021**"; presentada por la **Bach. en Ciencias Económicas, DENISSE RAMOS AGUERO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR con la calificación de Diecisiete (17) Excelente la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bach. en Ciencias Económicas, DENISSE RAMOS AGUERO**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 13:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Asesor


.....
Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén
Jurado Evaluador


.....
Dr. Juan Morillo Araujo
Jurado Evaluador


.....
MBA. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fuerza, salud de seguir adelante y de cumplir todas mis metas y objetivos, por cuidar de mí y de mis seres queridos.

A mis padres Liborio & Raymunda y a mis hermanos, por su amor, cariño, confianza al brindarme su apoyo absoluto para poder seguir adelante y cumplir uno de mis sueños anhelados.

Denisse Ramos Agüero

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Cajamarca por permitirme crecer profesionalmente y cumplir uno de mis objetivos.

A mi asesor de tesis al Dr. Juan José Julio Vera Abanto por compartir sus conocimientos que me permitieron concluir mi trabajo de investigación.

Así mismo, agradezco a mi esposo y familiares por brindarme su apoyo incondicional.

Denisse Ramos Agüero

Las grandes cosas son hechas por equipos de personas.

-Steve Jobs-

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.1.1. Contextualización	1
1.1.2. Descripción del problema	2
1.1.3. Formulación del problema	3
1.2. Justificación e importancia de la investigación	3
1.2.1. Justificación científica.	3
1.2.2. Justificación técnica – práctica.....	3
1.2.3. Justificación institucional y personal.....	4
1.3. Delimitación de la investigación	4
1.4. Objetivos	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos:.....	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Marco legal.....	6
2.1.1. Ley Orgánica de Municipalidades 27972.....	6
2.1.2. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado 27658.....	6
2.1.3. Ley del Procedimiento Administrativo General 27444	6
2.1.4. Ley de Código de Ética de la Función Pública 27815	6
2.2. Antecedentes de la investigación.....	7
2.2.1. Antecedentes internacionales.....	7
2.2.2. Antecedentes nacionales.....	8
2.2.3. Antecedentes regionales o locales	9
2.3. Bases teóricas	10

2.3.1. Teoría del clima organizacional.....	10
2.3.2. Teoría de la motivación humana.....	11
2.4. Marco conceptual.....	12
2.4.1. Clima laboral	12
2.4.2. Desempeño de los trabajadores.....	18
2.5. Definición de términos básicos:	23
CAPÍTULO III. PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES	24
3.1. Hipótesis.....	24
3.1.1. Hipótesis general:	24
3.1.2. Hipótesis específicas:	24
3.2. Variables.....	24
3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis.....	24
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	26
4.1. Ubicación geográfica	26
4.2. Diseño de la Investigación	28
4.3. Métodos de investigación.....	28
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.....	28
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.	30
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	31
4.7. Equipos, materiales, insumos	31
4.7.1. Equipos.....	31
4.7.2. Materiales	31
4.7.3. Insumos	31
4.8. Matriz de consistencia metodológica.....	31
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
5.1. Presentación de resultados	33
5.1.1. Clima laboral	33
5.2.1. Desempeño de los trabajadores.....	37
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	40
5.2.1. Análisis e interpretación de resultados.....	40
5.2.2 Discusión de resultados	45

5.3. Contrastación de hipótesis.....	48
5.3.1. Contrastación de hipótesis general.....	48
5.3.2. Contrastación de hipótesis específica 1.....	49
5.3.3. Contrastación de hipótesis específica 2.....	49
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS	54
APÉNDICES.....	57
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de los componentes de las hipótesis:	25
Tabla 2	Matriz de consistencia metodológica.....	32
Tabla 3	Tabla cruzada: Clima laboral y el desempeño de los trabajadores	42
Tabla 4	Correlaciones: Clima laboral y desempeño de los trabajadores	43
Tabla 5	Tabla cruzada: Clima laboral y rendimiento	43
Tabla 6	Correlación: Clima laboral y rendimiento.....	44
Tabla 7	Tabla cruzada: Clima laboral y responsabilidad.....	44
Tabla 8	Correlaciones: Clima laboral y responsabilidad	45
Tabla 9	Prueba de Chi-cuadrado hipótesis general	48
Tabla 10	Prueba de Chi-cuadrado Hipótesis específica	49
Tabla 11	Prueba de Chi-cuadrado Hipótesis específica 2	50
Tabla B1	Estadística de fiabilidad global	60
Tabla B2	Estadística de fiabilidad de clima laboral	60
Tabla B3	Estadística de fiabilidad de desempeño de los trabajadores	60
Tabla C1	Consolidado de calificación de expertos	61
Tabla C2	Fuerza de concordancia global entre evaluadores: Overall Kappa	61
Tabla C3	Concordancia individual por categorías entre evaluadores: Kappa	62
Tabla 12	Escala de coeficiente	74
Tabla 13	Regla de interpretación del coeficiente de correlación.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Ubicación geográfica de Provincia Daniel Carrión	27
Figura 2	Mapa del distrito de Vilcabamba - Pasco.....	27
Figura 3	Aspectos personales	33
Figura 4	Aspectos físicos	34
Figura 5	Aspectos semánticos	34
Figura 6	Reconocimiento	35
Figura 7	Liderazgo.....	35
Figura 8	Capacidad	36
Figura 9	Cualidades	37
Figura 10	Eficiencia	37
Figura 11	Eficacia	38
Figura 12	Puntualidad	39
Figura 13	Compromiso	39
Figura 14	Valoración del clima laboral.....	40
Figura 15	Valoración del desempeño de los trabajadores.....	41
Figura 16	Valoración del desempeño de los trabajadores por dimensiones	41

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

MDV: Municipalidad Distrital de Vilcabamba

RH: Recursos humanos

MDY: Municipalidad Distrital de Yanacancha

GRP: Gobierno Regional de Pasco

SPSS: Statistical Package for Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales)

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba Pasco - 2021. El diseño de investigación es no experimental de nivel relacional y de corte transeccional, método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformada por 27 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba entre nombrados y contratados, la unidad de análisis es la Municipalidad Distrital de Vilcabamba; para recolectar la información se utilizó como instrumento el cuestionario conteniendo 22 preguntas, con respuestas politómicas, determinándose que existe una relación positiva alta y significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en el año 2021, siendo corroborada de acuerdo a la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,727 y un valor de significancia menor al 5%, indicando que existe una relación positiva alta, rechazando la hipótesis nula. Se concluye que existe relación moderada alta entre en clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño de los trabajadores, municipalidad

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the relationship between the work environment and the performance of the workers in the District Municipality of Vilcabamba Pasco - 2021. The research design is non-experimental at the relational level and of a crosscut, hypothetical deductive method, with a quantitative approach. The population and sample consisted of 27 workers from the District Municipality of Vilcabamba between appointed and hired, the unit of analysis is the District Municipality of Vilcabamba; To collect the information, the questionnaire containing 22 questions was used as an instrument, with polytomous answers, determining that there is a high and significant positive relationship between the work environment and the performance of workers in the year 2021, being corroborated according to the statistical test. Spearman's Rho correlation coefficient of 0,727 and a significance value of less than 5%, indicating that there is a high positive relationship, rejecting the null hypothesis. It is concluded that there is a moderately high relationship between the work environment and the performance of the workers in the District Municipality of Vilcabamba - Pasco 2021.

Keywords: Work environment, worker performance, municipality

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

En líneas generales, se define el entorno laboral como un conjunto de características, atributos o propiedades relativamente duraderas presentes en un entorno laboral específico, las cuales son percibidas, experimentadas o sentidas por los individuos que integran la organización y que ejercen influencia en su comportamiento. A menudo, este concepto se entremezcla con la Cultura Empresarial, aunque se distingue por ser menos perdurable en el tiempo, aunque comparta una connotación de continuidad (Robbins y Coulter, 2014).

En América latina la mayoría de los países están pasando por problemas políticos y económicos, cuesta trabajo encontrar líderes que den claridad y confianza. Sin embargo, se debe poner el foco en la abundancia y no en la escasez, podemos potenciar y mejorar. Si el departamento de Recursos Humanos mejora en sus funciones, con el foco en la gente antes que, en los resultados, inspirándolos, creando cultura de felicidad en el trabajo, generando confianza en el compromiso, los resultados del clima laboral tendrían un incremento notable.

En el Perú algunas instituciones públicas tienen problemas por falta de comunicación, falta de motivación, falta de desarrollo profesional y falta de reconocimiento a los trabajadores.

El desempeño laboral de los trabajadores es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, en este sentido según Chiavenato (2009) estos aspectos contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la entidad, donde la evaluación del desempeño laboral se mide con el grado en que

cada trabajador mantiene su idoneidad, eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y su potencial desarrollo.

Según la Ley N°27972 Ley Orgánica de Municipalidades los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, teniendo como fin primordial la atención al usuario.

Tomando en cuenta las dos variables mencionadas anteriormente, el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, se determinó desarrollar el análisis que contribuya a mejorar la calidad de vida y dar más motivación en su labor a los trabajadores así tengan un desempeño eficaz en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba - Pasco 2021.

1.1.2. Descripción del problema

La Municipalidad Distrital de Vilcabamba es un nivel de gobierno del Estado, con personería jurídica, facultada para ejercer el gobierno en su distrito, promoviendo la satisfacción de las necesidades de la población y el desarrollo de su ámbito, hoy el gran reto de las entidades públicas, en términos de gestión de recursos humanos, es poder mejorar el ambiente laboral en un entorno de incertidumbre y de cambios como en el que vivimos, en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba se observa que existen problemas los trabajadores no tienen buenos hábitos para escuchar, se distorsiona la comunicación, falta de reconocimiento a los empleados, asimismo los trabajadores se ven afectados por ruidos ambientales se sienten desmotivados los personales en la municipalidad, falta de liderazgo de los jefes, todo ello estaría afectando el desempeño de los trabajadores conllevando poca adaptabilidad de los empleados a los cambios, falta de puntualidad en las actividades encomendadas por los jefes y los horario de ingreso, poco

compromiso en el cumplimiento de sus funciones, elevado número de errores en el trabajo afectando el rendimiento, la responsabilidad con el trabajo.

1.1.3. Formulación del problema

Pregunta general

¿Cómo el clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021?

Preguntas auxiliares

¿Cómo el clima laboral se relaciona con el rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021?

¿Cómo el clima laboral se relaciona con la responsabilidad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación científica.

La investigación se realizó con la finalidad de aportar conocimientos y antecedentes para contribuir a la mejora del clima laboral y el desempeño de los trabajadores; en general para los gobiernos locales a partir de un estudio específico, con validez interna otorgada por el método científico y el diseño de instrumentos y procedimiento acorde con el propósito y nivel de investigación, cuyos resultados permitirán el desarrollo de nuevas investigaciones que validen y discutan las conclusiones a las que se arribe. Para tal efecto se recurrió al apoyo de teorías del clima organizacional de Brunet (2006) y la Teoría de la motivación humana de Maslow (1954).

1.2.2. Justificación técnica – práctica

Esta investigación se realizó por la necesidad de contribuir a la mejora del clima laboral y va a beneficiar al personal de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba y tendrán un mejor

desempeño los trabajadores dentro de las entidades públicas. Se logró cumplir con los objetivos de la investigación y para ello se recurrió a procedimientos, métodos y estrategias y cuyos resultados ayudarán a cambiar la realidad problemática en la municipalidad distrital de Vilcabamba – Pasco. Además, al profundizar en el estudio, se estarán identificando áreas de oportunidad y posibles puntos de mejora en la dinámica laboral del entorno municipal.

1.2.3. Justificación institucional y personal.

Este estudio no solo representa un compromiso con la mejora continua y la excelencia en el ámbito laboral, sino que también se erige como un pilar fundamental para el desarrollo y crecimiento profesional de todos los involucrados en la institución. Su impacto perdurará en el tiempo, dejando un legado de eficacia y progreso en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba.

Este estudio reviste gran importancia, por su utilidad para futuras investigaciones afines, así como también por su relevancia intrínseca al propiciar el logro de metas y objetivos profesionales. Finalmente sienta un precedente valioso para investigaciones futuras que aborden temáticas similares. Los hallazgos y conclusiones obtenidas servirán como referente sólido y fundamentado, contribuyendo al avance del conocimiento en este ámbito.

1.3. Delimitación de la investigación

Conceptual: El presente trabajo de investigación aborda el clima laboral evaluándolo mediante aspecto de la comunicación, la motivación, liderazgo y el trabajo en equipo; de otra parte, el desempeño de los trabajadores se enfoca en el análisis de la eficiencia, la responsabilidad, la eficacia y el rendimiento.

Temporal: El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en el año 2021.

Espacial: Se llevó a cabo el presente trabajo de investigación en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Provincia Daniel Alcides Carrión - Departamento Pasco.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar el clima laboral y la relación con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

1.4.2. Objetivos específicos:

Analizar el clima laboral y la relación con el rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

Analizar el clima laboral y la relación con la responsabilidad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco legal

2.1.1. Ley Orgánica de Municipalidades 27972

Esta Ley fue promulgada el 27 de mayo de 2003, tiene como objetivo establecer las normas sobre la creación, origen, naturaleza, autonomía, organización, finalidad, tipos, competencias, clasificación y régimen económico de las municipalidades; también sobre la relación entre ellas y con las demás organizaciones del estado y las privadas, así como sobre los mecanismos de participación ciudadana y los regímenes especiales de las municipalidades. (Art. 1).

2.1.2. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado 27658

Tiene como objetivo modernizar y mejorar la gestión del Estado peruano, promoviendo la eficiencia, la transparencia y la descentralización, con el fin de mejorar la prestación de servicios públicos y la atención a los ciudadanos, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. (Art. 4).

2.1.3. Ley del Procedimiento Administrativo General 27444

Esta ley fue promulgada el 11 de abril de 2001 en el diario oficial el peruano y entró en vigencia el 10 de octubre de 2001, el objeto de la Ley es regular el procedimiento administrativo en el Perú, establece normas y principios de deben regir, con el fin de asegurar una gestión pública más transparente, justa y eficiente, protegiendo los derechos de los ciudadanos y buscando la eficiencia en la gestión pública.

2.1.4. Ley de Código de Ética de la Función Pública 27815

La ética de la función pública es el conjunto de principios, deberes y prohibiciones establecidos por el Estado, con la finalidad de que los empleados públicos actúen con probidad

durante el desempeño de su función, ayudando a prevenir la corrupción de los funcionarios públicos.

2.2. Antecedentes de la investigación

2.2.1. Antecedentes internacionales

Jiménez (2021) en su trabajo de investigación que tiene por título *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad municipalidad de Ambato*, tiene como objetivo general determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores en el Gad municipalidad de Ambato, el enfoque de la investigación es cuantitativo, nivel correlacional; para medir el desempeño laboral se aplicó el cuestionario y está compuesto de las dimensiones de productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral, se utilizó el método de alfa de Cronbach para la validación del instrumento, la asociación entre variables se verificó aplicando el coeficiente de correlación de Spearman, ocupando el Software SPSS, en los resultados se registra que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral del personal de tesorería del Gad municipalidad de Ambato.

Núñez (2019), en su trabajo de investigación tiene como título *Clima laboral y desempeño laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador en provincia los Ríos 2019*, tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la comisión de tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019. Para el estudio se utilizó diseño no experimental transversal, concluyendo que existe una correlación buena directamente proporcional entre el clima laboral y el desempeño laboral, al evidenciar que a mayor clima laboral mayor será el desempeño laboral, obteniendo un nivel de correlación de $r = 0,629$, nivel de significación de $p = 0.000$, situado por debajo del nivel bilateral de $0,05$, además indica que el clima laboral es aceptable de acuerdo a sus dimensiones

de comunicación interpersonal y motivación laboral; y el desempeño laboral es considerada como aceptable.

2.2.2. Antecedentes nacionales

Carrasco (2019), en su trabajo de investigación *Clima organizacional para el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lagunas Mocupe, 2019*, tuvo como objetivo definir la interacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lagunas Mocupe, 2019; para el estudio se utilizó el método descriptivo, diseño no experimental- correlacional transversal, llegando a las siguientes conclusiones: según Rho de Spearman de 0,896, se concluye que existe una correlación alta o significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Lagunas Mocupe, 2019, se ha determinado que el clima organización tiene una relación con la comunicación es relativamente adecuada el 46.25% con sus colaboradores en la municipalidad, además encontró una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de 0,871 y con la eficacia con un valor de 0,893, estas dimensiones pertenecen a la variable desempeño laboral.

Soncco (2021), en su trabajo de investigación *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina – 2021*, tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Sina 2021; se rigió bajo una metodología básica de nivel correlacional y diseño no experimental – transversal, llegando a las siguientes conclusiones:(1) Los resultados resaltaron nivel regular del clima organizacional expresado en un 74.3%, mientras que el desempeño laboral se expresa en nivel regular por un 57.1%. (2) que existe relación positiva directa de grado moderado entre clima organizacional y el desempeño laboral de los

colaboradores de la municipalidad del distrito de Sina 2021. Entonces, se indaga que cuando exista adecuado ambiente o clima dentro del entorno laboral, los colaboradores mostrarán mejor desempeño dentro de sus labores en el cabildo de estudio. (3) se concluyó que el clima organizacional guarda relación positiva directa y de grado moderado con la dimensión responsabilidad del desempeño laboral, por ende, a mejor clima organizacional, mayor responsabilidad del trabajador ($p < 0.05$; $\rho = 0.584$)

Novoa (2020), en su trabajo de investigación que lleva por título *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2020*, tiene como objetivo general determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2020. Utilizó diseño correlacional – no experimental y de corte transversal, llegando a las siguientes conclusiones el resultado muestra que el coeficiente de correlación es de ($r_s = 0,705$), indicando que existe una relación positiva del nivel considerable entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2020, esto se debe a que perciben un adecuado liderazgo, optima comunicación, trabajo en equipo y un rendimiento adecuado.

2.2.3. Antecedentes regionales o locales

Aragon (2018), en su trabajo de investigación que tiene como título *Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Yanacancha, Pasco – 2018*, tuvo como objetivo general determinar la relación del clima laboral con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la municipalidad distrital de Yanacancha Pasco, el diseño fue correlacional, de tipo no experimental descriptiva, concluye que existe correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la municipalidad distrital de Yanacancha Pasco., esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.78$, indicando que si hay un buen clima laboral existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si

existe un mal clima laboral existirá una mala satisfacción laboral; aceptando la hipótesis alterna (Ha) y rechazando la hipótesis nula (Ho), además indica que el clima laboral de la municipalidad distrital de Yanacancha es regular.

Falcon (2018) en su trabajo de investigación que lleva por título *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018*, cuyo objetivo general determinar la relación que existe entre el “clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco - 2018”. La metodología empleada, es de tipo correlacional de diseño no experimental de corte transversal y naturaleza cuantitativa. La técnica que se empleo fue la encuesta, utilizamos como instrumento el cuestionario para la variable 1 (clima organizacional) y la variable 2 (desempeño laboral); con escala ordinal. Los resultados y análisis estadísticos del clima organizacional y del desempeño laboral, muestran una relación directa, positiva moderada, entre las dos variables, demostradas a través de la prueba de Spearman ($Rho=0.558$ p-valor = $0,000 < 0,05$). También indica que indica que el clima organizacional es regular, en un 41.67%, y el desempeño laboral también es regular en un 51.67%, para la dimensión responsabilidad indica que es de nivel alta en un 61.67%.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Teoría del clima organizacional

Según Brunet (2006), esta teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización como la llama su autor permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite analizar el papel de las variables que conforman el clima. El liderazgo, comunicación constituye una de las variables explicativas del clima en la teoría de Likert.

Es el comportamiento administrativo de todas las organizaciones que perciben del clima sus informaciones, sus capacidades, sus valores y esperanzas la percepción determina el tipo de comportamiento que el individuo va a adoptar con orden de ideas por lo tanto como lo destaca Brunet (2006) tiene cuatro factores:

- Los parámetros ligados a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional.
- La posición jerárquica que un individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que gana.
- Los factores personales como la personalidad, las actitudes y nivel de satisfacción.
- La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima.

De una forma más específica, hay tres tipos de variables que determinan las características de una organización.

Variables causales. - Son variables independientes, que determinan los resultados obtenidos, se caracterizan por dos atributos fundamentales. En primer lugar, pueden ser alteradas o transformadas por los miembros de la organización. En segundo lugar, algunas de estas variables permanecen inalteradas, sin sufrir modificaciones y sin ser influenciadas por otras variables.

Variables intermediarias. - Se manifiestan en el estado interno y la salud organizativa de la institución, abarcando aspectos como las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, así como la eficacia en la comunicación y la toma de decisiones.

Variables finales. – Se reflejan los resultados obtenidos por la organización. (p:29).

2.3.2. Teoría de la motivación humana

Maslow (1954), menciona que la teoría de la motivación se encuentra organizada de acuerdo con las necesidades de las personas y lo plasma de acuerdo a una jerarquía empezando

por categorías y empieza a clasificar por niveles; las necesidades humanas entre ellos tenemos las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades sociales y las necesidades de estima.

“La manera en que somos distintos de las demás personas también se descubre en esta misma búsqueda personal de identidad”.

- Necesidades fisiológicas. – Es la supervivencia del organismo que estarían asociadas con el esfuerzo automáticos del cuerpo para mantener un estado normal.
- Necesidades de seguridad. - Lo más importante es sentirse seguros de uno mismo, tener la estabilidad, el orden, la protección y no sentir temor ante cualquier circunstancia.
- Necesidades sociales. - La necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo organizado ya sea familiar o particular y poder satisfacer todas las necesidades.
- Necesidades de estima. - Las personas primero debe tener amor propio as uno mismo, respeto, estimación y autoevaluación.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Clima laboral

Definición

Según Chiavenato (2007), también conocido como clima organizacional, se refiere al entorno interno entre los miembros de la organización y guarda una estrecha relación con el nivel de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se centra específicamente en las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, en los aspectos de la organización que estimulan o provocan distintos tipos de motivaciones en los miembros. En este sentido, el clima organizacional es considerado favorable cuando satisface las necesidades

personales de los integrantes y eleva la moral, mientras que se considera desfavorable cuando genera frustración en esas necesidades. En la práctica, el clima organizacional influye significativamente en el estado motivacional de las personas.

Cuando ésta es alta entre los miembros, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. Sin embargo, cuando la motivación es baja ya sea debido a frustración o a la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc. pudiendo llegar, en casos extremos, a estados de agresividad, disturbio, inconformidad, etc. típicos de las situaciones en que los miembros se enfrentan abiertamente a la organización como en los casos de las huelgas o manifestaciones. El clima organizacional comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que se percibe o experimenta por los miembros de la organización e influye en su comportamiento. (p.58)

Para el presente trabajo de investigación para la variable 1 se va a utilizar como dimensiones a la comunicación, motivación y trabajo en equipo.

Dimensiones del clima laboral.

Para efectos de operacionalizar el clima laboral, consideramos como dimensiones cuatro elementos del clima laboral, planteados por Chiavenato (2007), cuyos aspectos conceptuales se describen a continuación:

2.4.1.1. Comunicación. Según Alles (2002), “Es la habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. También es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo” (p. 59).

De acuerdo con Chiavenato (2007), es cuando una información se transmite a alguien, quien, por lo tanto, la comparte. Para que haya información necesaria que el destinatario de la comunicación la reciba y la comprenda. “La información que simplemente se transmite, pero no se recibe, no es comunicada. Comunicar significa hacer común a una o más personas una información determinada”. (p.60)

Según Chiavenato (2007), “la comunicación debe ser directa y fluida esto mejora el clima laboral de cada persona y tiene su propio sistema cognitivo, sus percepciones, sus valores personales y sus motivaciones, que constituyen un patrón personal de referencia, el cual hace su interpretación de las cosas muy personal y singular”. (p.62)

Barreras en la comunicación:

Según Chiavenato (2007), son las limitaciones y obstáculos que existen en el proceso de comunicación entre personas, teniendo como resultado que el mensaje enviado sea diferente al mensaje recibido, existen tres tipos de barreras para la comunicación humana: barreras personales, físicas y semánticas.

Barreras personales: Pueden limitar o distorsionar la comunicación con otras personas. Las barreras más comunes en el trabajo son los malos hábitos al escuchar, las emociones, las motivaciones, los sentimientos personales.

Barreras físicas: Son las interferencias que ocurren en el ambiente físico donde se efectúa el proceso de comunicación, tales como ruidos ambientales, distancia, fallas mecánicas, acontecimientos locales y otros.

Barreras semánticas: Son limitaciones que alteran el mensaje entre el emisor y receptor, tales como la interpretación errónea de palabras, gestos, señales, símbolos, idioma. (p.64)

2.4.1.2. Motivación. Según Robines (2014), son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Un gran esfuerzo no necesariamente conduce a un desempeño laboral favorable, a menos que el esfuerzo sea canalizado en una dirección que beneficie a la organización. (p.506)

Según Chiavenato, (2007), La motivación es un concepto complejo, ya que se ha utilizado de manera amplia y general en diversos contextos. Se entiende el motivo como aquello que impulsa a una persona a actuar de una manera específica, dando origen, al menos, a una tendencia o comportamiento particular. Este impulso hacia la acción puede ser resultado de un estímulo externo, proveniente del entorno, o puede generarse internamente a través de los procesos mentales del individuo. En este sentido, la motivación está estrechamente vinculada con el sistema cognitivo de la persona. Según Krech, Crutchfield y Ballachey, las acciones humanas están guiadas por su cognición, es decir, por lo que piensan, creen y anticipan. La motivación opera en términos de fuerzas activas e impulsoras, expresadas en conceptos como deseo y recelo (temor, desconfianza y sospecha). Además, la motivación busca alcanzar metas específicas, y el individuo invierte energía para lograrlas. (p: 47).

En este sentido existen tres premisas que explican la conducta humana:

- La conducta es causada por estímulos externos o internos. Existe una causalidad en la conducta. Tanto la herencia como ambiente influyen decisivamente en el comportamiento de las personas.
- La conducta es motivada, es decir, en toda conducta humana existe una finalidad. La conducta no es casual ni aleatoria, sino que está siempre orientada y dirigida hacia algún objetivo.

- La conducta está orientada hacia objetivos. En todo comportamiento existe siempre un impulso, deseo, necesidad o tendencia, todas ellas son expresiones que sirven para designar los motivos de la conducta.

La motivación en todas las personas puede variar indefinidamente, el resultado ya que depende de la percepción del estímulo (que varía de una persona a otra y con el tiempo en una misma persona), de las necesidades (que también varían de una persona a otra) y de la cognición de cada persona. La motivación depende básicamente de esas tres variables. (p.49)

Ciclo Motivacional:

De acuerdo a Chiavenato (2007), el ciclo motivacional empieza con un equilibrio interno, estímulo o incentivo, necesidad, tensión, comportamiento o acción y terminamos con satisfacción.

La necesidad se presenta como una fuerza dinámica y constante que desencadena el comportamiento. En el momento en que surge una necesidad, esta perturba el equilibrio del organismo, generando un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Este estado impulsa al individuo hacia un comportamiento o acción destinada a aliviar la tensión o liberarlo de la incomodidad y desequilibrio. Si el comportamiento resulta eficaz, el individuo logrará satisfacer su necesidad, lo que conduce a la disminución de la tensión generada. Como resultado, el organismo retorna a su estado de equilibrio anterior, a su forma de adaptación al entorno.

Sin embargo, el ciclo motivacional, no siempre puede satisfacerse la necesidad, también puede frustrarse o puede compensarse (es decir, puede ser transferida a otro objeto, persona o situación). En el caso de frustración de la necesidad, en el ciclo motivacional, la tensión

ocasionada por el surgimiento de la necesidad encuentra una barrera o un obstáculo para su liberación. (p.49)

Liderazgo. Según Robbins (2014), “El liderazgo es el proceso de dirigir a un grupo y de influir en él para que alcance sus metas” (p.536).

Los líderes orientados a los empleados estaban relacionados con una alta productividad de grupo y mayor satisfacción laboral (p.538).

Algunos de los rasgos que se estudiaron incluían la estatura física, la apariencia, la clase social, la estabilidad emocional, la fluidez del discurso y la sociabilidad.

Según Robbins (2014), el liderazgo transformacional se desarrolló a partir del liderazgo transaccional. El liderazgo transformacional produce niveles de esfuerzo y desempeño en los empleados que rebasan lo que se obtendría con el método transaccional por sí mismo. Además, el liderazgo transformacional no es sólo carisma, ya que el líder trata de inculcar en los seguidores la habilidad para cuestionar no sólo las perspectivas establecidas, sino las perspectivas del líder (p.545).

2.4.1.3. Trabajo en equipo. Según Alles (2002), es “la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar grupo con las personas para trabajar juntos, tener lluvias de ideas para el equipo y ser competitivo”.

Es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos.

El trabajo en equipo permite:

- Fortalecer el espíritu de equipo en toda la organización.
- Expresar satisfacción personal con los éxitos.
- Apoyar el desempeño de otras áreas de la compañía, aunque la organización no le dé suficiente apoyo.

- Tener un ambiente de trabajo amistoso y buen clima.
- Animar y motivar a los demás para desarrollar un trabajo mejor.
- Solicitar la opinión al resto del grupo.
- Valorar las contribuciones de los demás, aunque tengan diferentes puntos de vista.

(p.47)

Estimula la creatividad de cada integrante, pues genera grandes ideas y soluciones confiables, ahí empieza a mejorar el sentido de pertinencia porque cuando la persona se siente valorada, se compromete con su equipo genera sentimientos de gratitud y compromiso con la institución.

Capacidad: Según Chiavenato (2009), brinda oportunidades para satisfacer la necesidad de utilizar las habilidades y los conocimientos del trabajador, para desarrollar su autonomía y autocontrol y para obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como realimentación acerca de su desempeño (p. 494).

Cualidades: Según Chiavenato (2009), las cualidades se pretenden evaluar en el caso de cada persona en sus características positivas como se identifica y se distingue ante un trabajo donde labora (p.253).

2.4.2. Desempeño de los trabajadores

Definición

Según Robbins y Coulter (2014), El desempeño se define como el resultado final de una actividad, ya sea después de numerosas horas de ensayos intensos antes de un concierto, la práctica de cientos de kilómetros antes de una competición, o simplemente al llevar a cabo las tareas laborales de manera eficiente y eficaz. En todos los casos, el desempeño representa la culminación de todas esas actividades. (p.271)

De acuerdo a Chiavenato (2009), la evaluación del desempeño “es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona” (p.202).

Según Chiavenato (2009) “Los objetivos sirven como estándares, con base en los cuales los participantes y el público extremo evalúan el éxito, es decir, su eficiencia y su rendimiento” (p.20).

De acuerdo a Chiavenato (2007), las organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que “cada persona es responsable de evaluar su propio cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta determinados indicadores que le proporcionan el gerente o la organización”. (p.244).

La excelencia del desempeño surge de forma natural, cuando las personas comparten la misma misión y cuando coinciden en los principios que las orientan. Gozar de atribuciones se trata de despertar la fuerza y la energía interior de las personas de manera que satisfagan cuatro necesidades, según Alles (2002):

- Vivir (la necesidad física de tener comida, ropa, casa, dinero y salud).
- Amar (la necesidad social de relacionarse con otras personas, pertenecer, amar y ser amado).
- Aprender (la necesidad mental de tener un sentido de propósito y de congruencia, de progresar y de contribuir).
- Legar (la necesidad espiritual de dejar un legado, algo significativo que sea muestra de una existencia marcada por la realización y la integridad).

Acuerdos del desempeño para ganar. Es preciso esclarecer al evaluado cuáles son las expectativas en su entorno de trabajo, o sea, los resultados deseados. Por último, se definen indicadores de desempeño, límites de responsabilidad, parámetros de remuneración y consecuencia.

- Nuevo papel del líder: Ofrecer apoyo, ayuda, capacitación y resolución de problema.
- Retroalimentación de 360°: Los líderes y todos los miembros de la organización, se deben someter a la retroalimentación de 360° y recibir una evaluación anónima de su desempeño.
- Autoevaluación y evaluación del equipo: Cuando las personas gozan de atribuciones, trabajan con acuerdos del desempeño.
- Remuneración basada en el valor agregado: En un ambiente de desempeño óptimo, de motivación interna y de acuerdos de desempeño las personas ganan con sus equipos.
- Iniciativa: Los grados de iniciativa de las personas pueden cambiar cuando aumentan su capacidad, madurez y confianza.

Dimensiones del desempeño laboral

En la presente investigación para la operacionalización del desempeño laboral se tomó en cuenta la eficiencia, responsabilidad, rendimiento y eficacia, cuyos aspectos conceptuales se describen a continuación:

2.4.2.1. Rendimiento: Según Murphy (1990), es el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja (p:79).

El rendimiento es el resultado positivo que se obtiene de cada trabajador en la manera de cómo se va desempeñando en sus labores asignadas, estos resultados son medidos de acuerdo a sus indicadores de eficiencia y eficacia.

Eficiencia: Según Chiavenato (2007), “la eficiencia es una relación entre costos y beneficios. Asimismo, la eficiencia se refiere a la mejor forma de hacer o realizar” (p.24)

De acuerdo a Chiavenato (2009), “La eficiencia se mide por la cantidad de recursos para una unidad de producción; la eficiencia aumenta a medida que disminuyen los costos y los recursos utilizados” (p.20).

Según Chiavenato (2009), es necesario ser eficaz para proporcionar resultados a la organización y eficiente para progresar en la vida (p.67)

Eficacia: Según Chiavenato (2000), Es evidente que todas las medidas ofrecen un resultado final que refleja hechos consumados y logra sus objetivos, siendo aplicables a la medición de la producción, los gastos de material, los costos, las ganancias y otros datos del ámbito financiero. No obstante, los administradores exitosos comprenden que estas mediciones de resultados son valiosas únicamente para expresar hechos cumplidos.

Medidas de eficacia administrativa:

- Capacidad de la administración para encontrar fuerza laboral adecuada.
- Niveles elevados de moral de los empleados y satisfacción en el trabajo.
- Bajos niveles de rotación de personal y ausentismo.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Buenas relaciones entre los departamentos (entre los subsistemas).
- Percepción respecto de los objetivos globales de la empresa.
- Utilización adecuada de fuerza laboral calificada.

- Eficacia empresarial para adaptarse al ambiente externo.

La eficacia administrativa origina a la eficacia organizacional que se alcanza, cuando se reúnen las tres condiciones esenciales: Alcance de objetivos empresariales, mantenimiento del sistema interno y adaptación al ambiente externo. (p.52)

2.4.2.2. Responsabilidad: Según Robbins y Coulter (2014), se refiere a la “obligación de los empleados de llevar a cabo las tareas asignadas, mientras que el compromiso implica hacerlo de manera competente y con un alto nivel de desempeño”. (p.337)

Según Chiavenato (2007), las responsabilidades pertenecen al empleado que desempeña el puesto y proporcionan los medios con los cuales los empleados contribuyen al logro de los objetivos de una organización.

El área de recursos humanos es una responsabilidad de línea (de cada jefe) y una función de staff (asesoría que el departamento de RH presta a cada jefe).

Así la responsabilidad es el alcance que determina los resultados por medio de los miembros de un grupo de trabajo que pertenece al jefe, no al administrador de RH.

Comprenden las responsabilidades por:

- Supervisión de personal.
- Material, herramientas o equipo
- Dinero, títulos o documentos.
- Relaciones internas o externas.
- Información confidencial (p.100)

Puntualidad: Según Chiavenato (2009), implica “la habilidad de cumplir con los compromisos y responsabilidades dentro del plazo acordado. Es una característica altamente

apreciada tanto en el ámbito laboral como en el personal que evidencia respeto hacia los demás, pueden sancionar a los trabajadores que persisten en llegar con retraso al trabajo” (p.452).

Compromiso: Según Robbins y Coulter (2014), los planes deben extenderse tanto tiempo como sea necesario para satisfacer los compromisos adquiridos al momento de su concepción. (p.227)

Se habla de la disposición y dedicación que los empleados deben mostrar para contribuir de manera activa y entusiasta al logro de los objetivos y metas de la organización. Este compromiso implica una conexión emocional y psicológica con el trabajo y la empresa, llevando a que los empleados realicen esfuerzos adicionales para mejorar tanto su desempeño individual como el rendimiento general de la organización. (p. 452)

2.5. Definición de términos básicos:

Ambiente físico: Comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.

Ambiente social: Abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.

Clima organizacional: Según Chiavenato (2009), es “calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y desagradable)” (p.491).

Conocimiento: Según Chiavenato (2009), es “la información ordenada y sistematizada. Es un activo intangible y el recurso más importante de la era de la comunicación” (p.492).

Reconocimiento: Es una acción consistente en elogiar y agradecer a una persona y/o institución por el logro de objetivos.

CAPÍTULO III. PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis específicas:*

El clima laboral se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

El clima laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

3.1.2. *Hipótesis general:*

El clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

3.2. Variables

Variable 1: Clima Laboral

Variable 2: Desempeño de los trabajadores

3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 1*Operacionalización de los componentes de las hipótesis:*

Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional			Instrumento de recolección de datos
		VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	
El clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la municipalidad distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.	Es un ambiente donde se desarrolla la actividad cotidiana con la satisfacción que se vive en una organización. (Poole, 2006, p.2)	Clima laboral	Comunicación	Aspectos personales Aspectos físicos Aspectos semánticos	Cuestionario
	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (Chiavenato, 2000, p.359)		Motivación	Reconocimiento Liderazgo	
Desempeño de los Trabajadores			Trabajo en Equipo	Capacidad Cualidades	
			Rendimiento	Eficiencia Eficacia	Cuestionario
			Responsabilidad	Puntualidad Compromiso	

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

La investigación se desarrolló en el distrito de Vilcabamba, donde se encuentra ubicada la Municipalidad Distrital de Vilcabamba.

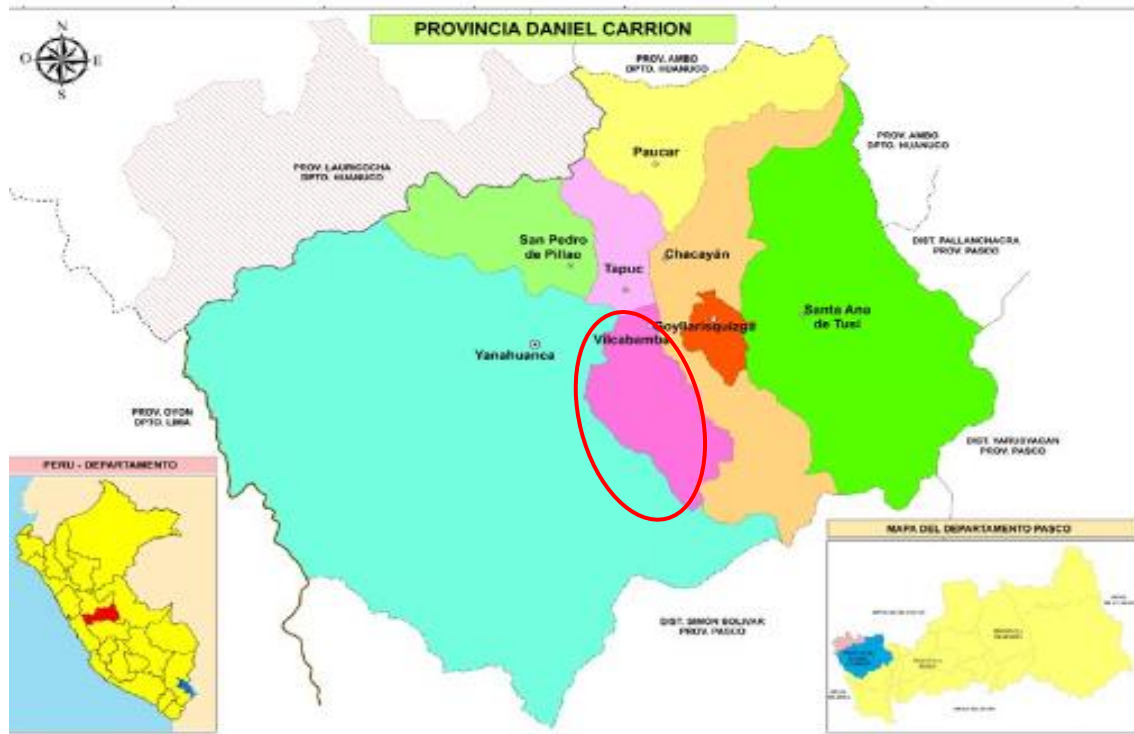
El distrito de Vilcabamba es uno de los ocho distritos que conforman la Provincia de Daniel Alcides Carrión, ubicada en el Departamento de Pasco, bajo la administración del Gobierno Regional de Pasco en el Perú. Su capital es el Distrito de Vilcabamba su altitud está ubicado a 3,445 msnm. Limita por el Norte con el distrito de Tapúc, por el Sur y Oeste con el distrito de Yanahuanca y por el Este con el distrito de Chacayán.

Las coordenadas geográficas de Vilcabamba son: Latitud: -10.4786, Longitud: -76.4472 10° 28' 43" Sur, 76° 26' 50" Oeste; la superficie es 8.300 hectáreas - 83,00 km², tiene un clima seco y lluvioso en los meses de octubre hasta abril.

La Municipalidad Distrital de Vilcabamba se encuentra ubicada en el Jirón los Héroes N° 116 – plaza principal – Vilcabamba – Daniel Alcides Carrión – Pasco.

Figura 1

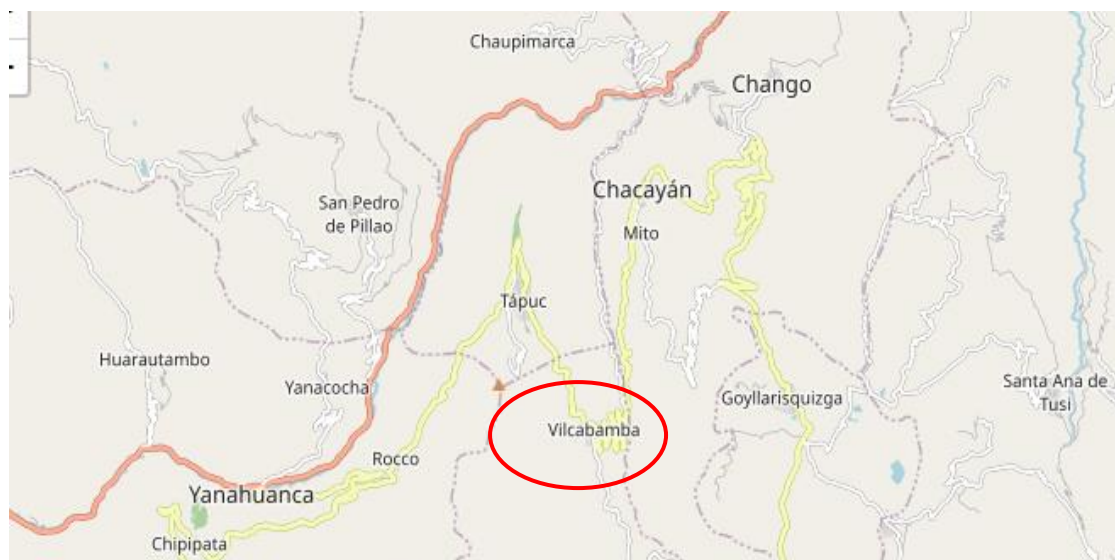
Ubicación geográfica de Provincia Daniel Carrión



Nota. Obtenido de la Oficina de Ordenamiento Territorial – G.R.P. - 2019

Figura 2

Mapa del distrito de Vilcabamba - Pasco



Nota: Obtenido de Google Maps - 2018

4.2. Diseño de la Investigación

El presente trabajo de investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transeccional ya que no se manipuló las variables del clima laboral y desempeño de los trabajadores, se recolectaron datos en un solo momento, su propósito fue describir variables y su relación. ((Hernández et al., 2014). Por su alcance fue de nivel correlacional.

4.3. Métodos de investigación

En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo, por cuanto se ha establecido una hipótesis sobre la relación significativa del clima laboral, con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba - Pasco 2021. Basado en el marco teórico expuesto en la investigación, cuyas variables son el clima laboral y el desempeño de los trabajadores se planteó la hipótesis y se realizó su contratación. (Rodríguez y Pérez, 2017)

Se utilizó la recolección de datos informativos con el propósito de contrastar una hipótesis, en base a la medición numérica, análisis estadístico, con el fin de probar las teorías. (Hernández et al., 2014)

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.

a) Población

La población de estudio estuvo conformada por 27 trabajadores; entre profesionales y técnicos quienes se encuentran desempeñando su función en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba y sin distinción de género y cargos, no se ejecutó ningún tipo de muestra ya que en la investigación se utilizó una población (N=27).

Nombrados: (2)

- Jefe de Unidad de Registro Civil

- Jefe de Unidad de Personal de Servicios

Contratados: (25)

- Secretaria General
- Responsable de Oficina de Gestión Documentaria y Archivo
- Gerente Municipal
- Responsable de Relaciones Públicas e Imagen Institucional
- Sub Gerente de Planificación y Presupuesto
- Jefe de Oficina de Programación Multianual e Inversiones
- Sub Gerente de Asesoría Jurídica
- Jefe de Unidad de Recursos Humanos
- Jefe de Unidad de Tesorería
- Jefe de Unidad de Contabilidad
- Jefe de Unidad de Administración Tributaria
- Jefe de Unidad de Abastecimiento y Bienes Patrimoniales
- Responsable de Oficina de Almacén
- Sub Gerente de Desarrollo Social y Servicios Públicos
- Asistente Administrativo de Unidad de DEMUNA y Asistencia Social
- Responsable de Unidad de Seguridad Ciudadana
- Sub Gerente de Desarrollo Económico y Medio Ambiente
- Jefe de Unidad de Desarrollo Agropecuario y Promoción Empresarial
- Jefe de Unidad de Área Técnica Municipal
- Jefe Unidad de Medio Ambiente
- Sub Gerente de Desarrollo Urbano Rural y Obras Públicas

- Jefe de Unidad Formuladora
- Jefe de Unidad de Planificación Territorial
- Responsables de Unidad de Maquinaria y Equipos Pesados
- Jefe de Unidad Gestión de Riesgo

b) Muestra

Para la investigación se contó con una muestra no probabilística por conveniencia a criterio del investigador a los 27 trabajadores, quienes fueron la totalidad señalada en la población correspondiente a profesionales y técnicos quienes se encontraron desempeñando su función en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba.

c) Unidades de análisis

Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco. Objeto el que se recolecto información sobre el clima laboral y desempeño de los trabajadores.

d) Unidades de observación

Los 27 trabajadores nombrados y contratados de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco, quienes brindaron la información respecto a la información a recolectar de la unidad de análisis.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.

Técnicas

Para la ejecución de recolección de datos se utilizó la encuesta. La misma que se aplicó a los 27 colaboradores que conformaron la muestra.

Instrumento

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario; cuyas afirmaciones a evaluar por los encuestados se agruparon primeramente en indicadores, los indicadores se agruparon en dimensiones y las dimensiones se agruparon en cada variable respectivamente.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de la información se utilizó la estadística, utilizando el enfoque cuantitativo (Ms Office Versión 2019, SPSS Statistics Versión 25).

Para el análisis de la información se utilizaron tablas y figuras.

4.7. Equipos, materiales, insumos

4.7.1. Equipos

- Laptop
- Impresora multifuncional

4.7.2. Materiales

- Papel bond
- Lapiceros
- Archivadores
- Lápiz
- Folder

4.7.3. Insumos

- Tóner

4.8. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 2

Matriz de consistencia metodológica

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
<p>Problema general: ¿Cómo el clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la municipalidad distrital de Vilcabamba – Pasco 2021?</p> <p>Problemas auxiliares: ¿Cómo el clima laboral se relaciona con el rendimiento de los trabajadores en la municipalidad distrital de Vilcabamba – Pasco 2021? ¿Cómo el clima laboral se relaciona con la responsabilidad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Vilcabamba – Pasco 2021?</p>	<p>Objetivo general: Analizar el clima laboral y la relación con el desempeño de los trabajadores en la municipalidad distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Analizar el clima laboral y la relación con el rendimiento de los trabajadores en la municipalidad distrital de Vilcabamba – Pasco 2021. Analizar el clima laboral y la relación con la responsabilidad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.clima</p>	<p>Hipótesis general: El clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.</p> <p>Hipótesis específicas El clima laboral se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vilcabamba – Pasco 2021. El clima laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.</p>	<p>Clima laboral</p> <hr/> <p>Desempeño de los trabajadores</p>	<p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Trabajo en equipo</p> <hr/> <p>Rendimiento</p> <p>Responsabilidad</p>	<p>Aspectos personales Aspectos físicos Aspectos semánticos</p> <p>Reconocimiento Liderazgo</p> <p>Capacidad Cualidades</p> <hr/> <p>Eficiencia Eficacia</p> <p>Puntualidad Compromiso</p>	<p>La investigación utilizo como instrumento al cuestionario y como técnica la encuesta para la recolección de datos.</p>	<p>Hipotético Deductivo – Diseño no experimental transeccional</p>	<p>27 trabajadores nombrados y contratados.</p>

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

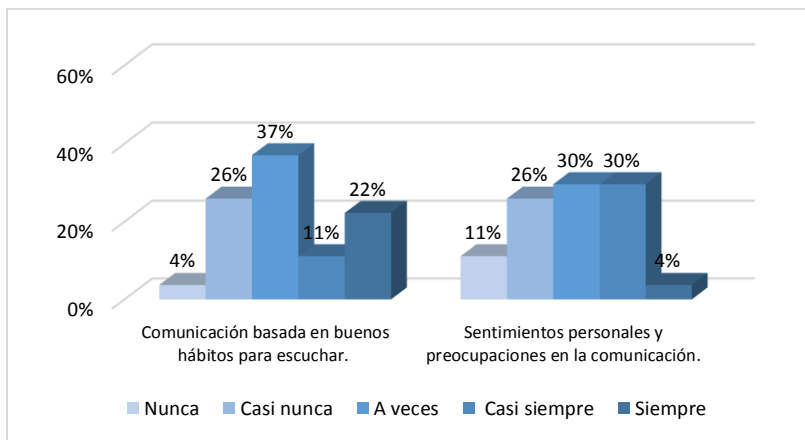
En este capítulo se presentan los resultados del cuestionario que se aplicó a 27 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, para ello se ha utilizado el programa Excel versión 2019 y programa SPSS Statistics versión 25, luego se realizó el análisis e interpretación que corresponde al clima laboral y desempeño de los trabajadores.

5.1.1. Clima laboral

5.1.1.1. Dimensión de comunicación

Figura 3

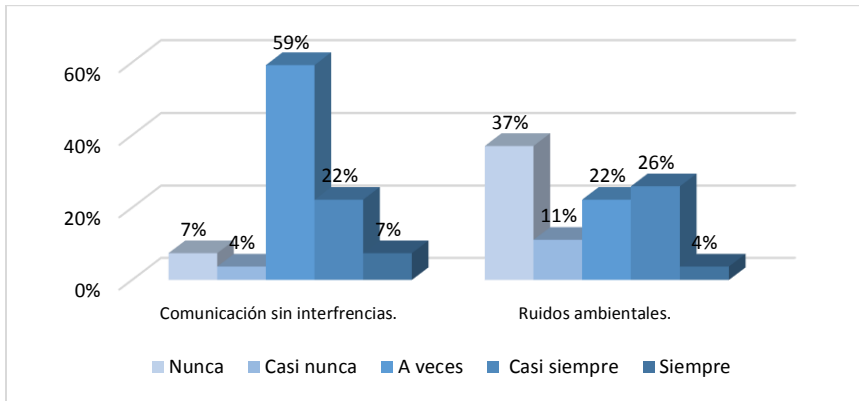
Aspectos personales



De los 27 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, el 37% considera que a veces la comunicación se basa en buenos hábitos para escuchar y el 4% menciona que nunca la comunicación se basa en buenos hábitos para escuchar. El 30% indica que casi siempre la comunicación podría estar afectada por sentimientos personales y preocupaciones y el 4% percibe que siempre la comunicación podría estar afectada por sentimientos personales y preocupaciones.

Figura 4

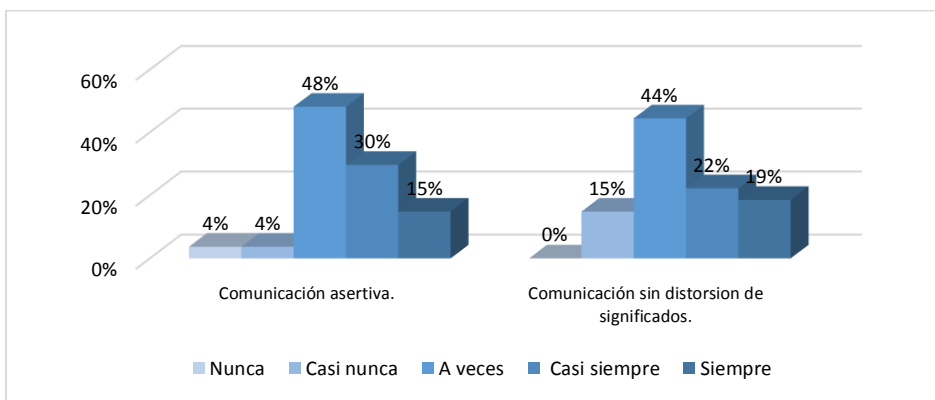
Aspectos físicos



De 27 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba el 59% considera que a veces la comunicación se lleva a cabo sin interferencias físicas y el 4% menciona que casi nunca la comunicación se lleva a cabo sin interferencias físicas. El 37% percibe que la comunicación nunca podría ser afectada por ruidos ambientales y el 4% indica que la comunicación siempre podría ser afectada por ruidos ambientales.

Figura 5

Aspectos semánticos



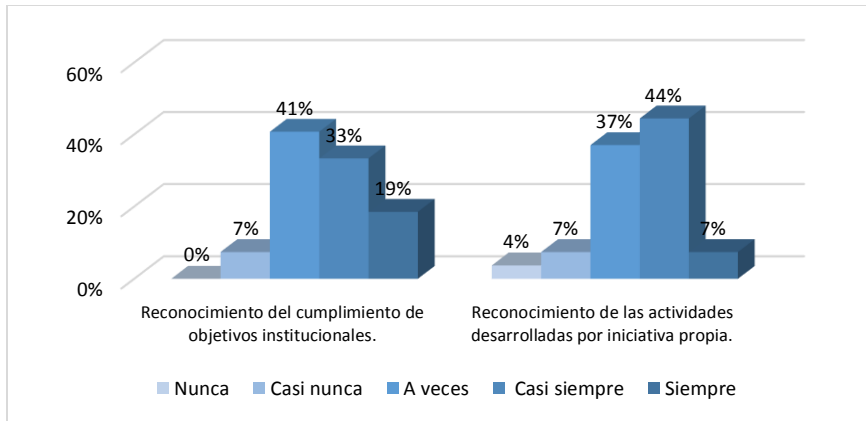
El 48% de trabajadores en la Municipalidad indica que a veces la comunicación es asertiva, el 30% menciona que la comunicación dentro de la Municipalidad es casi siempre

asertiva. El 44% menciona que a veces la comunicación se realiza sin distorsionar significados y el 22% percibe que la comunicación casi siempre se realiza sin distorsionar significados.

5.1.1.2. Dimensión de Motivación

Figura 6

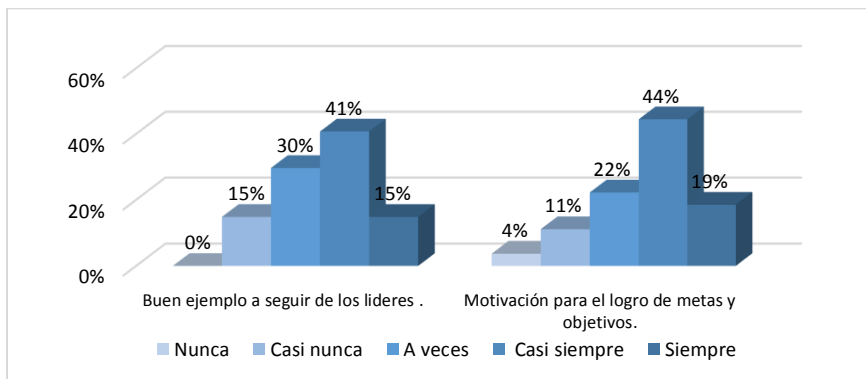
Reconocimiento



El 41% de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba percibe que casi nunca el cumplimiento de objetivos institucionales es reconocido por las autoridades de la municipalidad. El 44% considera que casi siempre las actividades desarrolladas por iniciativa propia son reconocidas por los jefes.

Figura 7

Liderazgo

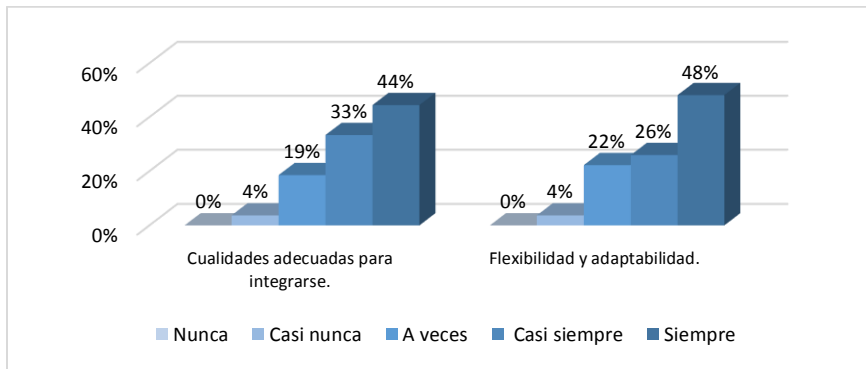


El 41% de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba considera que casi siempre los lideres dan buen ejemplo a seguir, el 30 % indica que a veces los lideres dan buen ejemplo a seguir. El 44% de trabajadores percibe que siempre los lideres de la municipalidad lo motiva a lograr sus metas y objetivos y el 19% menciona que siempre los lideres lo motiva a lograr los metas y objetivos.

5.1.1.3. Trabajo de Equipo

Figura 8

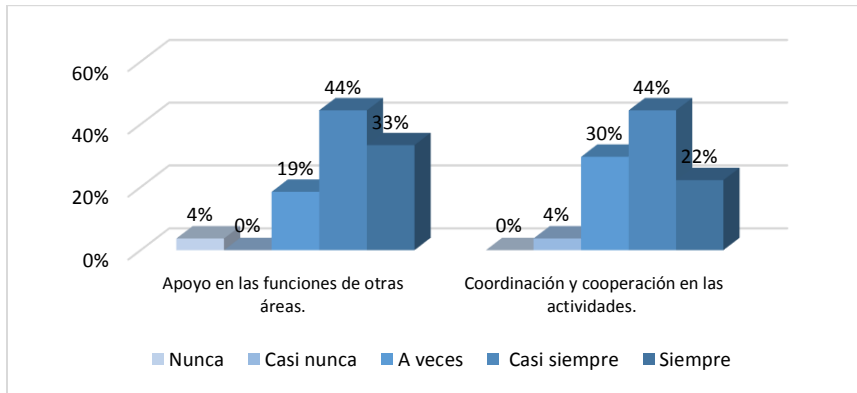
Capacidad



De los 27 trabajadores de la Municipalidad el 44% indica que siempre tiene cualidades adecuadas para integrarse, el 4% menciona que casi nunca tiene cualidades adecuadas para integrarse. El 48% percibe que siempre el trabajador es flexible y adaptable, el 4% menciona que casi nunca el trabajador es flexible y adaptable en el trabajo.

Figura 9

Cualidades



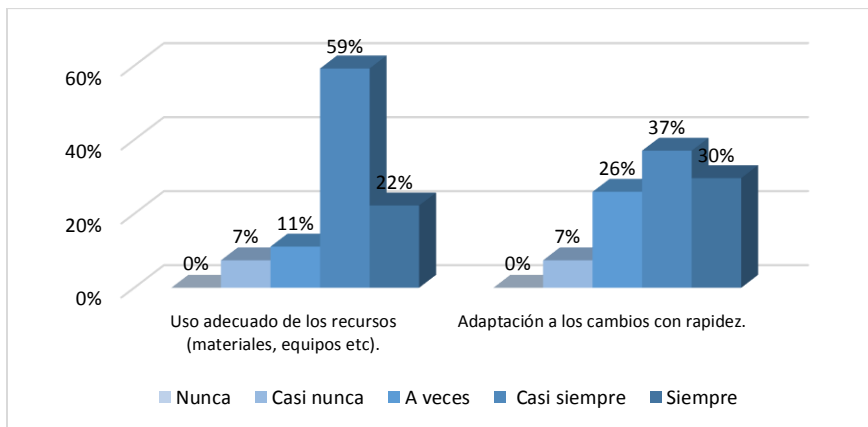
De los 27 trabajadores en la Municipalidad de Vilcabamba el 44% indica que casi siempre el personal apoya en las funciones de otras áreas, el 33% percibe que siempre el personal apoya en las funciones de otras áreas. El 44% menciona que casi siempre existe coordinación y cooperación en las actividades y el 30% indica que a veces existe coordinación y cooperación en las actividades.

5.2.1. Desempeño de los trabajadores

5.2.1.1. Dimensión Rendimiento

Figura 10

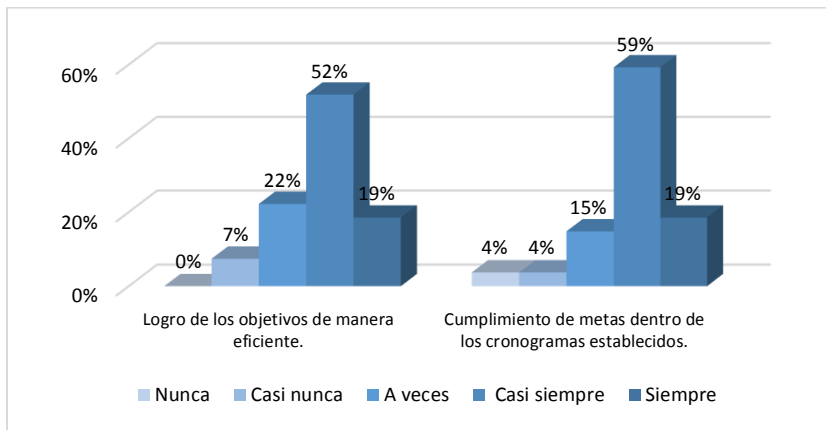
Eficiencia



El 59% de 27 trabajadores menciona que casi siempre se usan adecuadamente los recursos materiales y equipos, el 7% indica que casi nunca se usan adecuadamente los recursos materiales. El 37% considera que casi siempre se adaptan a los cambios con rapidez y el 7% indica que casi nunca los trabajadores se adaptan a los cambios con rapidez.

Figura 11

Eficacia

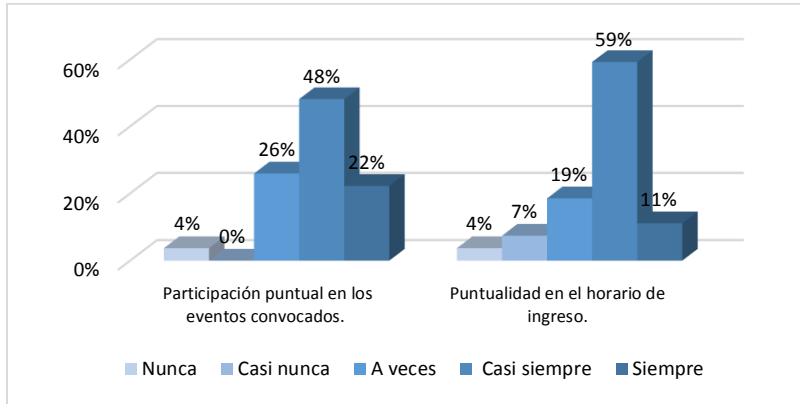


De 27 trabajadores de la Municipalidad de Vilcabamba el 52% percibe que casi siempre se logran los objetivos de manera eficiente, el 22% menciona que a veces se logran los objetivos de manera eficiente. El 59% indica que casi siempre se cumplen las metas dentro de los cronogramas establecidos y el 19% considera que siempre se cumplen las metas dentro de los cronogramas establecidos.

5.2.1.2. Dimensión Responsabilidad

Figura 12

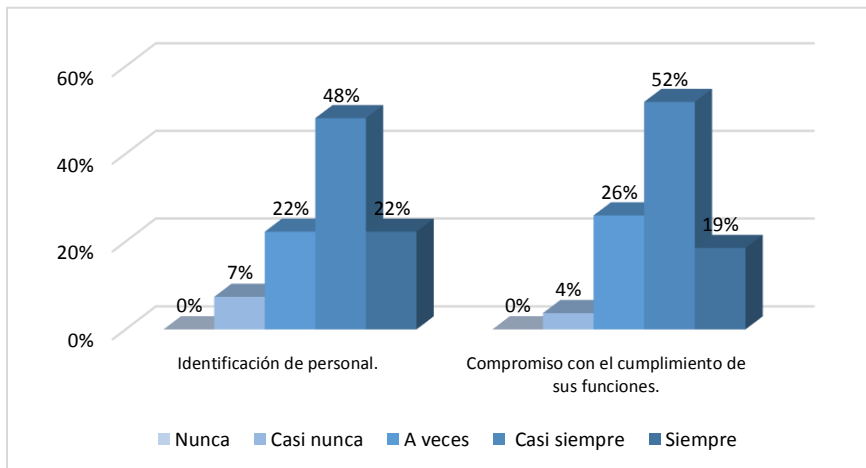
Puntualidad



El 48% de 27 trabajadores indica que casi siempre participan puntualmente en los eventos convocados por la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, el 4% menciona que nunca participan puntualmente en los eventos convocados por la municipalidad. El 59% considera que casi siempre son puntuales en el horario de ingreso y el 4% menciona que nunca son puntuales en el horario de ingreso.

Figura 13

Compromiso



De los 27 trabajadores en la municipalidad el 48% percibe que casi siempre el personal se siente identificado con su institución, el 22 % indica que siempre el personal se siente identificado con su institución. El 52% menciona que casi siempre están comprometidos con el cumplimiento de sus funciones y el 26% se considera a veces están comprometidos con el cumplimiento de sus funciones dentro de la municipalidad.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

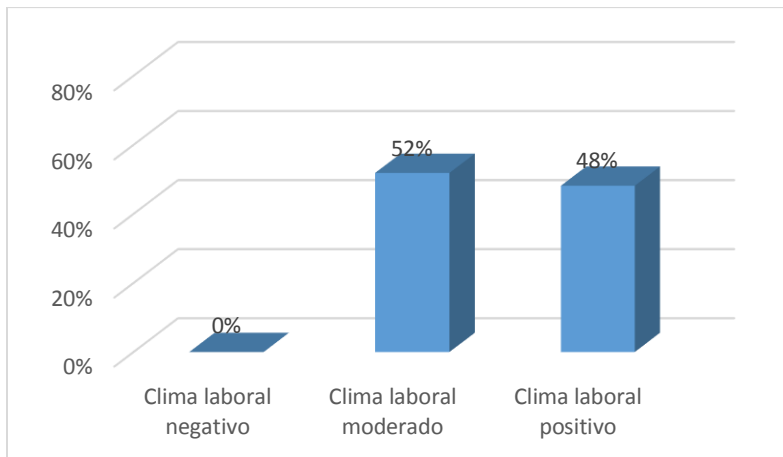
5.2.1. Análisis e interpretación de resultados

5.2.1.1. Valoración de variables

La valoración de variables se determinó de acuerdo con la percepción que tienen los trabajadores de la bondad del clima laboral y la autopercepción del desempeño.

Figura 14

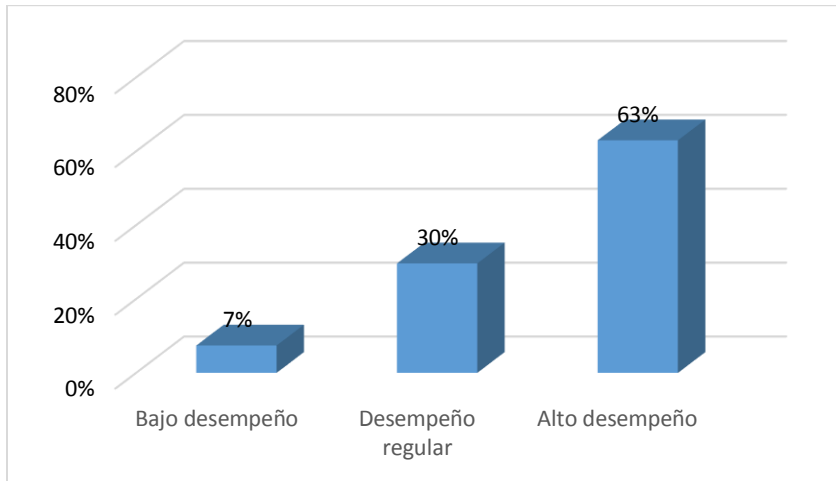
Valoración del clima laboral



En la figura 14 los resultados muestran que de los 27 trabajadores de la municipalidad el 52%, es decir la mayoría, menciona que el clima laboral es moderado, y el 48 % indica que el clima laboral dentro de la municipalidad distrital de Vilcabamba es positivo, se debe destacar que no se tuvo valoración en el nivel de clima laboral negativo.

Figura 15

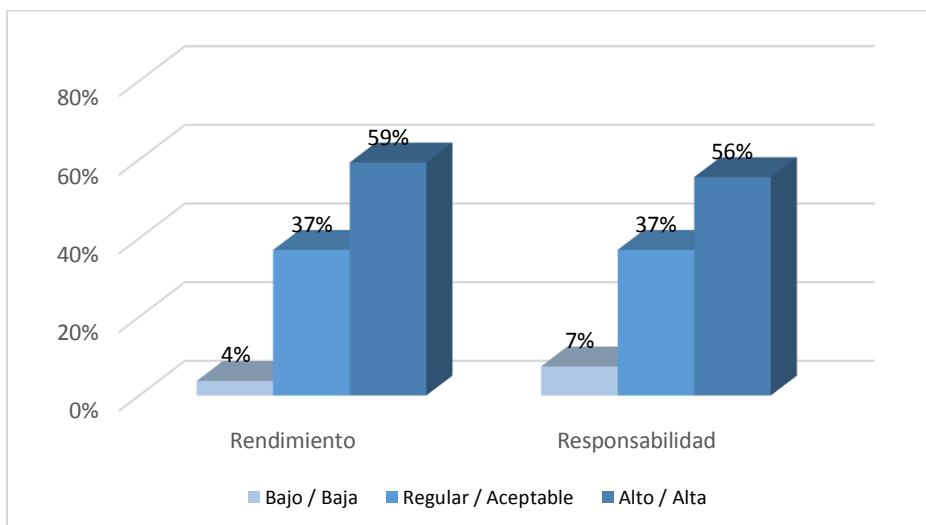
Valoración del desempeño de los trabajadores



En la Figura 15 los resultados muestran que de los 27 trabajadores de la municipalidad el 63% es decir la mayoría, considera que el desempeño de los trabajadores es alto, el 30% indica que el desempeño de los trabajadores en la municipalidad es regular y tan solo el 7% tiene la percepción que el desempeño de los trabajadores es bajo.

Figura 16

Valoración del desempeño de los trabajadores por dimensiones



En la figura 16 los resultados muestran que de los 27 encuestados la mayoría considera que el rendimiento dentro de la municipalidad es alto (59 %), del mismo modo la mayoría, percibe que la responsabilidad dentro de la municipalidad es alta (56%). Comparativamente el rendimiento es mejor valorado que la responsabilidad.

5.2.1.2. Tablas cruzadas y correlaciones

Tabla 3

Tabla cruzada: Clima laboral y el desempeño de los trabajadores

		Desempeño de los trabajadores (Agrupada)			Total
		Desempeño bajo	Desempeño regular	Desempeño alto	
Clima laboral (Agrupada)	Clima laboral negativo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Clima laboral moderado	7.4%	29.6%	14.8%	51.9%
	Clima laboral positivo			48.1%	48.1%
Total		7.4%	29.6%	63.0%	100.0%

El 51.9% de encuestados indican que el clima laboral es moderado, de éstos el 29.6% (la mayoría) también menciona que el desempeño de los trabajadores es regular; el 48.1% opina que el clima laboral es positivo y de estos el 48.1% (todos) también perciben que el desempeño de los trabajadores en la municipalidad distrital de Vilcabamba es alto, lo que indica una asociación entre estas variables.

Tabla 4*Correlaciones: Clima laboral y desempeño de los trabajadores*

			Clima laboral (Agrupada)	Desempeño de los trabajadores (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,727**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	27	27
	Desempeño de los trabajadores (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,727**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	27	27

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

La tabla 4, muestra que el nivel de correlación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la municipalidad distrital de Vilcabamba, de acuerdo al Rho de Spearman es de 0,727, positiva alta y significativa.

Tabla 5*Tabla cruzada: Clima laboral y rendimiento*

		Rendimiento (Agrupada)			Total
		Rendimiento bajo	Rendimiento regular	Rendimiento alto	
Clima laboral (Agrupada)	Clima laboral negativo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Clima laboral moderado	3.7%	37.0%	11.1%	51.9%
	Clima laboral positivo			48.1%	48.1%
Total		3.7%	37.0%	59.3%	100.0%

El 51.9% menciona que el clima laboral es moderado, de éstos el 37% (la mayoría) también indica que el rendimiento en la municipalidad distrital de Vilcabamba es regular; asimismo el 48.1% considera que el clima laboral es positivo y de estos la mayoría, 48.1%, indican también que el rendimiento es alto, lo que indica una asociación entre el clima laboral y rendimiento de los trabajadores.

Tabla 6*Correlación: Clima laboral y rendimiento*

			Clima laboral (Agrupada)	Rendimiento (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,790**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	27	27
	Rendimiento (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,790**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	27	27

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

La tabla 6, indica que el nivel de correlación entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores en la municipalidad distrital de Vilcabamba, según el Rho de Spearman es de 0,790, es decir es alta, positiva y significativa (0,000).

Tabla 7*Tabla cruzada: Clima laboral y responsabilidad*

		Responsabilidad (Agrupada)			Total
		Responsabilidad baja	Responsabilidad aceptable	Responsabilidad alta	
Clima laboral (Agrupada)	Clima laboral negativo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Clima laboral moderado	7.4%	33.3%	11.1%	51.9%
	Clima laboral positivo		3.7%	44.4%	48.1%
Total		7.4%	37.0%	37.0%	55.6%

EL 51.9% opinan que el clima laboral es moderado, de éstos el 33.33%, que constituyen la mayoría de este grupo, también opinan que la responsabilidad en la municipalidad distrital de Vilcabamba es aceptable; el 48.1% de encuestados también menciona que el clima laboral es positivo y de estos el 44.4%, (la mayoría) menciona que la responsabilidad de los trabajadores en

la municipalidad distrital de Vilcabamba es alta. Es decir, se evidencia una asociación entre el clima laboral y responsabilidad.

Tabla 8

Correlaciones: Clima laboral y responsabilidad

			Clima laboral (Agrupada)	Responsabilidad (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	,707**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	27	27
	Responsabilidad (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,707**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	27	27

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

De acuerdo con la tabla 8, indica que el nivel de correlación entre el clima laboral y la responsabilidad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Vilcabamba, de acuerdo al Rho de Spearman es de 0,707, es positiva alta y significativa (0.000).

5.2.2 Discusión de resultados

Los resultados de la investigación muestran que en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba el clima laboral es regular, de acuerdo a las dimensiones de comunicación, motivación, dado que la comunicación a veces es asertiva, a veces podría ser afectada por sentimientos personales y preocupaciones, a veces es basada en buenos hábitos para escuchar y casi siempre las actividades desarrolladas son reconocidas por los jefes. También los resultados indican que el desempeño laboral es regular y alta, según sus dimensiones de rendimiento y responsabilidad en un 59% y 56 % respectivamente; además los resultados muestran que existe correlación significativa alta entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores.

Los hallazgos coinciden con la investigación realizada por Núñez (2019), quien señala que el clima laboral es aceptable según las dimensiones de comunicación interpersonal y motivación laboral. Asimismo, el desempeño laboral es considerado aceptable en términos de productividad laboral, eficacia y eficiencia. En una línea similar, Aragon (2018) identificó que el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha es calificado como regular. Se destaca que, aunque las actividades realizadas por los trabajadores son reconocidas por los superiores, muchos empleados perciben la falta de un plan de comunicación interna en la municipalidad. Falcon (2018) también observó que el clima organizacional en el gobierno regional de Pasco es evaluado como regular en un 41.67%. Además, el desempeño laboral se sitúa en un 51.67%, siendo la responsabilidad la dimensión mejor evaluada, alcanzando un nivel alto del 61.67%. Soncco (2021) complementa estos resultados al indicar que la dimensión de responsabilidad, perteneciente al desempeño laboral, se considera regular en un 54.3% en la Municipalidad Distrital de Sina en el año 2021.

Los resultados de la investigación indican que existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba 2021, corroborando que existe un nivel de correlación de $r= 0,727$, considerada como una correlación alta positiva, situado por debajo del nivel bilateral de 0,05, por lo tanto, la correlación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores es significativa en un 95% con un margen de error de 5%.

Estos resultados están en consonancia con lo encontrado por Núñez (2019), quien identificó una correlación positiva y significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral. Su investigación reveló que a medida que el clima laboral aumenta, también lo hace el desempeño laboral, con un nivel de correlación de $r=0,629$. Las conclusiones de Carrasco (2019) respaldan estos hallazgos al señalar una correlación alta y significativa entre el clima

organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Lagunas Mocupe, obteniendo un Rho de Spearman de 0,896. Asimismo, la investigación de Novoa (2020) refuerza la relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, con un coeficiente de correlación de $r=0,705$. Esto se atribuye a factores como un liderazgo efectivo, una comunicación óptima, trabajo en equipo y rendimiento adecuado. Aragon (2018) también respalda estos resultados al concluir que existe una correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco, con un coeficiente de relación de $r=0,78$. Esto sugiere que un buen clima laboral se asocia con una satisfacción laboral positiva. Los hallazgos de Falcón (2018) apoyan la idea de una relación directa y moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral, respaldada por la prueba de Spearman ($Rho=0,558$). Por último, la investigación de Jiménez (2021) enfatiza la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Gad municipalidad de Ambato, demostrando que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral del personal, según el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados obtenidos respaldan la hipótesis específica 1 al demostrar una relación significativa y positiva entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba. Este vínculo se confirma con un coeficiente de significación por debajo del nivel bilateral de 0,05, indicando una correlación significativa del 95% con un margen de error del 5%. Además, se menciona que los indicadores utilizados para la variable de desempeño laboral, eficiencia y eficacia, respaldan esta relación. Esta conclusión coincide con lo expuesto por Carrasco (2019), quien también encontró una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia (0,871) y eficacia (0,893), ambos aspectos vinculados a la variable de desempeño laboral.

En relación con la hipótesis específica 2, los resultados indican una relación significativa y positiva entre el clima laboral y la responsabilidad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba-Pasco, respaldada por el Rho de Spearman de 0,707, considerado como una correlación alta y positiva. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Soncco (2021), quien también determinó una relación positiva y de grado moderado entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidad en el desempeño laboral. Esto sugiere que a un mejor clima organizacional le corresponde una mayor responsabilidad por parte de los trabajadores ($p < 0,05$; $\rho = 0,584$).

5.3. Contrastación de hipótesis

5.3.1. Contrastación de hipótesis general

Hipótesis alterna H_1 : El clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

Hipótesis nula H_0 : El clima laboral no se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

Tabla 9

Prueba de Chi-cuadrado hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,748 ^a	2	0.001
Razón de verosimilitud	18,843	2	0.000
N de casos válidos	27		

Se observa que el valor Chi cuadrado calculado es mayor que Chi tabulado [$14,748 > 5,992$] por lo tanto las variables están relacionadas, asimismo, el valor de la significación asintótica bilateral 0,001 es menor que 0,05, por lo tanto, existe evidencia para rechazar la

hipótesis nula, confirmándose que hay relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba 2021.

5.3.2. *Contrastación de hipótesis específica 1*

Hipótesis alterna H1: El clima laboral se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

Hipótesis nula H0: El clima laboral no se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

Tabla 10

Prueba de Chi-cuadrado Hipótesis específica

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,237 ^a	2	0.000
Razón de verosimilitud	21,950	2	0.000
N de casos válidos	27		

Se observa que el valor Chi cuadrado calculado es mayor que Chi tabulado [17,237 > 5,992] por lo tanto las variables están relacionadas, asimismo, el valor de la significación asintótica bilateral 0,000 es menor que 0,05, por lo tanto, existe evidencia para rechazar la hipótesis nula, confirmándose que hay relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba 2021.

5.3.3. *Contrastación de hipótesis específica 2*

Hipótesis alterna H1: El clima laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

Hipótesis nula H0: El clima laboral no se relaciona significativamente con la responsabilidad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco 2021.

Tabla 11*Prueba de Chi-cuadrado Hipótesis específica 2*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,782a	2	0.001
Razón de verosimilitud	15,879	2	0.000
N de casos válidos	27		

Se observa que el valor Chi cuadrado calculado es mayor que Chi tabulado [13,782 > 5,992] por lo tanto las variables están relacionadas, asimismo el valor de la significación asintótica es igual a 0,001 es menor que 0.05, por lo tanto, existe evidencia para rechazar la hipótesis nula, confirmándose que el clima laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba 2021.

CONCLUSIONES

1. La asociación entre las variables clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba – Pasco, 2021; es positiva alta, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,727 con una significancia de bilateral de 0,000 menor que 0,05. En cuanto a la percepción del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, el 52% de los trabajadores considera que es moderado, mientras que el 48% opina que es positivo. Aunque aún se identifican algunas áreas de mejora en la comunicación y el trabajo en equipo, destaca el alto nivel de motivación entre el personal. En relación con el desempeño de los trabajadores, la mayoría, 63%, percibe que es alto, ya que demuestran eficiencia en la ejecución de sus responsabilidades, son puntualmente cumplidores y muestran un fuerte compromiso con la entidad. Solo un 30% indica un desempeño moderado, mencionando que en algunos casos se limitan a cumplir con las funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).
2. El estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba - Pasco durante el año 2021 revela una correlación significativa entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores. Este hallazgo se respalda por el coeficiente de correlación de Spearman (0,790), el cual exhibe una significancia bilateral de 0,000, menor a 0,05. En este sentido los resultados muestran que cuando el clima laboral es positivo, el rendimiento de los empleados tiende a ser alto y viceversa.
3. En la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, se observa una relación altamente significativa entre el clima laboral y el nivel de responsabilidad de los trabajadores. Este hallazgo se sustenta en el coeficiente de correlación de Spearman, que arroja un valor de (0,707) con

una significancia de 0,001, el cual es inferior a 0,05. Esto sugiere que un clima laboral positivo puede propiciar un mayor sentido de responsabilidad en los trabajadores, y viceversa.

RECOMENDACIONES

1. A la oficina de recursos humanos, debe implementar plataformas digitales para fortalecer la comunicación entre trabajadores y usuarios, programas de capacitación y formación continua para los trabajadores, diseñando un plan de capacitación que incluya cursos relevantes para cada área y nivel de responsabilidad, puntualidad y compromiso de evaluar periódicamente el impacto de la capacitación en el desempeño laboral que se adapte a las disponibilidades de los empleados, de modo que todos tengan la oportunidad de participar.
2. A la gerencia municipal debe implementar reconocimiento y motivación, estableciendo un programa de reconocimiento que incluya elogios públicos, bonificaciones o incentivos para aquellos empleados que demuestren un desempeño destacado. Esto implica establecer criterios claros, llevar a cabo un seguimiento del progreso, reconocer el desempeño destacado, mediante un comité de reconocimientos que evalúe y premie el esfuerzo y logros del personal de manera justa y transparente.
3. A los jefes de las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Distrital deben promover la Colaboración y el Trabajo en Equipo, organizando actividades de integración de manera regular para fomentar la colaboración entre departamentos y fortalecer la cohesión del personal.

Es importante destacar que estas recomendaciones deben ser implementadas de manera gradual y con un enfoque participativo, involucrando a los empleados en el proceso de mejora y considerando sus sugerencias y retroalimentación. Además, se debe llevar un registro y análisis constante de los resultados para realizar ajustes si es necesario y asegurar el éxito de las iniciativas propuestas.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. Granica S.A
- Aragon, A. (2018). *Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanacancha, Pasco – 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional - Universidad Cesar Vallejo.
- Brunet, L. (2006). *El clima en el trabajo de las organizaciones* Trillas.
- Carrasco, C. (2019). *El clima organizacional para el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional - Universidad Cesar Vallejo.
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3239292>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración:* McGraw Hill
- Falcón, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional - Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28901>
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato] Repositorio Institucional - Universidad Técnica de Ambato:

- <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31974>
- Ley N° 27972 (2003) Ley Orgánica de Municipalidades. Diario Oficial el Peruano.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf.
- Ley N° 27658 Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Diario Oficial El Peruano.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf).
- Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General. Diario Oficial El Peruano
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320709/DS_004-2019-JUS.pdf.
- Ley N° 27815 Código de Ética y la Función Pública. Diario Oficial El Peruano.
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/828190-27815>
- Maslow, A. (1954). Motivación and personality [Motivación y personalidad]
<https://www.eyco.org/nuovo/wp-content/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf>
- Mayorga, A. (2022) *Manual de Metodología de la Investigación*. Yachay.
- Mendoza, A. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huanchaco*. 2017. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio Institucional - Universidad Nacional de Trujillo.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12864>
- Murphy, K. (1990). *Potencial predictor del rendimiento laboral*
<https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimiento-laboral/>
- Novoa, V. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad*

- Distrital de Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis de maestría Universidad San Pedro]
Repositorio Institucional - Universidad San Pedro.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14861>
- Núñez, J. (2019). *Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en Provincia los Ríos 2019* [[Tesis de maestría Universidad César Vallejo]
Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43032/Nu%c3%blez_MJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Poole, (2006). *Unidad de conocimiento –El clima laboral*
https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf.
- Robbins, S y Coulter M. (2014). *Administración* – Pearson.
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento* Rev. EAN, 82, pp.179-200.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>.
- Soncco, G. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina – 2021* [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]
Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/74085>

APÉNDICES

Apéndice A

Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO – CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS

TRABAJADORES

Cuestionario – Clima laboral y desempeño de los trabajadores						
Esperando su colaboración, responda con sinceridad el presente cuestionario. Las respuestas tienen carácter anónimo. El presente cuestionario lleva por finalidad analizar el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba. Lea detenidamente y responda las interrogantes marcando con un aspa (X), según la alternativa que crea conveniente: Escala 1 = Nunca, 2 = casi nunca, 3 = ocasionalmente, 4 casi siempre, 5 = siempre						
VI: CLIMA LABORAL						
Escala		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Considera Usted que la comunicación dentro de la Municipalidad distrital de Vilcabamba se basa en buenos hábitos para escuchar.					
2	Considera Usted que la comunicación dentro de la Municipalidad distrital de Vilcabamba podría estar afectada por sentimientos personales y preocupaciones.					
3	Considera Usted que la comunicación dentro de la Municipalidad distrital de Vilcabamba se lleva a cabo sin interferencias físicas (distancia, iluminación, calidad de equipos, internet).					
4	Considera Usted que la comunicación dentro de la Municipalidad distrital de Vilcabamba se podría estar afectada por ruidos ambientales.					
5	Considera Usted que la comunicación dentro de la Municipalidad distrital de Vilcabamba es asertiva.					
6	Considera Usted que la comunicación dentro de la Municipalidad distrital de Vilcabamba se realiza sin distorsionar significados.					
7	Considera Usted que el cumplimiento de objetivos institucionales es reconocido por las autoridades de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba.					
8	Considera Usted que las actividades desarrolladas por iniciativa propia son reconocidas por los jefes.					

9	Considera Usted que los lideres de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba dan buen ejemplo a seguir.					
10	Considera Usted que los lideres de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba lo motivan a lograr sus metas y objetivos.					
11	Considera Usted que como trabajador de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba tiene cualidades adecuadas para integrarse.					
12	Considera Usted que como trabajador de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba es una persona flexible y adaptable.					
13	Considera Usted que en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba el personal apoya en las funciones de otras áreas.					
14	considera Usted que en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba existe coordinación y cooperación en las actividades.					
V2: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES						
Escala		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Considera Usted que en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba se usan adecuadamente los recursos (materiales, equipos e infraestructura).					
16	Considera Usted que como trabajador de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba se adapta a los cambios con rapidez.					
17	Considera Usted que en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba se logran los objetivos de manera eficiente.					
18	Considero Usted que en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba se cumplen las metas dentro de los cronogramas establecidos.					
19	Considera Usted que los trabajadores participan puntualmente en los eventos convocados por la Municipalidad Distrital de Vilcabamba.					
20	Considera Usted que en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba son puntuales en el horario de ingreso.					
21	Considera Usted que el personal se siente identificado en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba.					
22	Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba están comprometidos con el cumplimiento de sus funciones.					

Apéndice B:

Análisis de fiabilidad con alfa de Cronbach del instrumento de recojo de información

Tabla B1

Estadística de fiabilidad global

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.897	22

El resultado arroja un alfa de Cronbach para clima laboral y desempeño de los trabajadores de 0.897 de manera global.

Tabla B2

Estadística de fiabilidad de clima laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.800	14

El resultado arroja un Alfa de Cronbach de 0.800, para la variable clima laboral.

Tabla B3

Estadística de fiabilidad de desempeño de los trabajadores

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.877	8

El resultado arroja un Alfa de Cronbach de 0.877, para la variable desempeño de los trabajadores.

Apéndice C

Prueba de concordancia de validación de expertos

Tabla C1

Consolidado de calificación de expertos

Ítem	Categoría	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4
1	Claridad y precisión	5	5	5	5
2	Coherencia	5	5	5	5
3	Relevancia	4	4	4	5
4	Pertinencia	5	5	5	5
5	Objetividad	4	4	5	4
6	Suficiencia	5	5	5	5
7	Orden	5	5	5	5
8	Contexto	4	4	4	4
9	Extensión	5	5	5	5
10	Inocuidad	5	5	5	5

De acuerdo con la calificación de expertos consideran en su mayoría al instrumento como bueno y muy bueno, según las categorías de claridad y precisión, coherencia, relevancia, pertinencia, objetividad, suficiencia, orden, contexto, extensión e inocuidad.

Tabla C2

Fuerza de concordancia global entre evaluadores: Overall Kappa

	Kappa	Asymptotic Standard Error	Z	P Value	Lower 95% Asymptotic CI Bound	Upper 95% Asymptotic CI Bound
Overall	0.733	0.129	5.680	0.000	0.480	0.986

Existe concordancia global de fuerza considerable (sustancial) entre los jueces (evaluadores) según el valor Kappa de 0,733, el mismo que es significativo estadísticamente [0,000 < 0,05] (Pvalor menor que alfa).

Tabla C3

Concordancia individual por categorías entre evaluadores: Kappa

Rating Category	Conditional Probability	Kappa	Asymptotic Standard Error	Z	P Value	Lower 95% Asymptotic CI Bound	Upper 95% Asymptotic CI Bound
4 Bueno	0.800	0.733	0.129	5.680	0.000	0.480	0.986
5 Muy bueno	0.933	0.733	0.129	5.680	0.000	0.480	0.986

La concordancia individual señala que existe un acuerdo considerable entre los evaluadores al calificar los ítems del instrumento con las categorías 4 bueno y 5 muy bueno.

Apéndice D:
Prueba de normalidad de variables

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	0.093	27	,200*	0.978	27	0.827
Desempeño de los trabajadores	0.181	27	0.023	0.858	27	0.002
Rendimiento	0.228	27	0.001	0.843	27	0.001
Responsabilidad	0.171	27	0.042	0.903	27	0.016

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se usará estadística no paramétrica.

Apéndice E

Baremos de los índices sintéticos

Baremos

Variable /Dimensión	Valoración	Rango		
Clima laboral	Malo	de 14	a	33
	Regular	de 34	a	51
	Bueno	de 52	a	70
Desempeño de los trabajadores	Malo	de 8	a	19
	Regular	de 26	a	29
	Bueno	de 36	a	40
Dimensiones Rendimiento y Responsabilidad	Malo	de 4	a	9
	Regular	de 26	a	15
	Bueno	de 36	a	20

ANEXOS

Anexo 1: Validación del instrumento de investigación por expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Juez	: ALEJANDRO VASQUEZ RUIZ
Grado Académico Profesional	: Doctor en Ciencia
Profesión o especialidad	: Licenciado en Administración
Cargo Actual	: Docente Universitario
Institución donde labora	: Universidad Nacional de Cajamarca
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Autor del instrumento	: DENISSE RAMOS AGÜERO
Lugar y fecha	: Cajamarca, 23 de Julio del 2022
TÍTULO: CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILCABAMBA PASCO 2021	

Definición operacional de la variable clima laboral: Se refiere a la percepción de la bondad del clima laboral en cuanto a la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo, por parte de los participantes.

Definición operacional de la variable desempeño de los trabajadores: Se refiere a la autopercepción de del desempeño basado en la percepción del rendimiento y la responsabilidad por parte de los participantes

FICHA DE EVALUACIÓN

N°	Indicadores	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	5				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	5				
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación.		4			
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación.	5				
5	Objetividad	Las preguntas están expresadas de manera objetiva para medir lo que se dese evaluar.		4			
6	Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables.	5				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	5				
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		4			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	5				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	5				
SUBTOTALES			35	12	0	0	0

Coeficiente de valoración porcentual c=	Valoración global
0.94	Muy bueno

Observaciones:

OPINIÓN: Apto para su aplicación (X) No apto para su aplicación ()

Firma: 
Dni 17824300

Nota:

Colocar el valor corespondiente (5,4,3,2,1) en cada columna de la escala para cada criterio

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Juez	: JULIO NORBERTO SANCHEZ DE LA PUENTE
Grado Académico Profesional	: Doctor en Ciencia
Profesión o especialidad	: Contador Público
Cargo Actual	: Docente universitario
Institución donde labora	: Universidad Nacional de Cajamarca
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Autor del instrumento	: DENISSE RAMOS AGÜERO
Lugar y fecha	: Cajamarca, 23 de Julio del 2022
TÍTULO: CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILCABAMBA PASCO 2021	

Definición operacional de la variable clima laboral: Se refiere a la percepción de la bondad del clima laboral en cuanto a la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo, por parte de los participantes.

Definición operacional de la variable desempeño de los trabajadores: Se refiere a la autopercepción de del desempeño basado en la percepción del rendimiento y la responsabilidad por parte de los participantes


FICHA DE EVALUACIÓN

N°	Indicadores	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	5				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	5				
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación.		4			
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación.	5				
5	Objetividad	Las preguntas están expresadas de manera objetiva para medir lo que se dese evaluar.		4			
6	Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables.	5				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	5				
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		4			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	5				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	5				
SUBTOTALES			35	12	0	0	0

Coeficiente de valoración porcentual c=	Valoración global
0.94	Muy bueno

Observaciones:

OPINIÓN: Apto para su aplicación (X) No apto para su aplicación ()

Firma: 
DNI 18112867

Nota:

Colocar el valor correspondiente (5,4,3,2,1) en cada columna de la escala para cada criterio

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Juez	: MARÍA ESTHER LEÓN MORALES
Grado Académico Profesional	: Doctora en Ciencias
Profesión o especialidad	: Contadora Pública
Cargo Actual	: Directora de EAP Contabilidad
Institución donde labora	: Universidad Nacional de Cajamarca
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Autor del instrumento	: DENISSE RAMOS AGÜERO
Lugar y fecha	: Cajamarca, 23 de Julio del 2022
TÍTULO: CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILCABAMBA PASCO 2021	

Definición operacional de la variable clima laboral: Se refiere a la percepción de la bondad del clima laboral en cuanto a la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo, por parte de los participantes.

Definición operacional de la variable desempeño de los trabajadores: Se refiere a la autopercepción de del desempeño basado en la percepción del rendimiento y la responsabilidad por parte de los participantes

FICHA DE EVALUACIÓN

N°	Indicadores	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	5				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	5				
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación.		4			
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación.	5				
5	Objetividad	Las preguntas están expresadas de manera objetiva para medir lo que se dese evaluar.	5				
6	Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables.	5				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	5				
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		4			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	5				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	5				
SUBTOTALES			40	8	0	0	0

Coeficiente de valoración porcentual c=	Valoración global
0.96	Muy bueno

Observaciones:

OPINIÓN: Apto para su aplicación (X) No apto para su aplicación ()

Firma: 
DNI 26612668

Nota:

Colocar el valor corespondiente (5,4,3,2,1) en cada columna de la escala para cada criterio

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Juez	: LENNIN RODRÍGUEZ CASTILLO
Grado Académico Profesional	: Doctor en Ciencia
Profesión o especialidad	: Contador Público
Cargo Actual	: Docente universitario
Institución donde labora	: Universidad Nacional de Cajamarca
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Autor del instrumento	: DENISSE RAMOS AGÜERO
Lugar y fecha	: Cajamarca, 23 de Julio del 2022
TÍTULO: CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILCABAMBA PASCO 2021	

Definición operacional de la variable clima laboral: Se refiere a la percepción de la bondad del clima laboral en cuanto a la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo, por parte de los participantes.

Definición operacional de la variable desempeño de los trabajadores: Se refiere a la autopercepción de del desempeño basado en la percepción del rendimiento y la responsabilidad por parte de los participantes

FICHA DE EVALUACIÓN

N°	Indicadores	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	5				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	5				
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación.	5				
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación.	5				
5	Objetividad	Las preguntas están expresadas de manera objetiva para medir lo que se dese evaluar.		4			
6	.Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables.	5				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	5				
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		4			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	5				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	5				
SUBTOTALES			40	8	0	0	0

Coeficiente de valoración porcentual c=	Valoración global
0.96	Muy bueno

Observaciones:

OPINIÓN: Apto para su aplicación (X) No apto para su aplicación ()

Firma: 
DNI 16657425

Nota:

Colocar el valor correspondiente (5,4,3,2,1) en cada columna de la escala para cada criterio

Anexo 2: Escala de coeficientes Alfa Cronbach y de Correlación

Tabla 12

Escala de coeficiente

Ecala	Valoración
Coefficiente alfa >.9 a .95	Excelente
Coefficiente alfa >.8	Bueno
Coefficiente alfa >.7	Aceptable
Coefficiente alfa >.6	Cuestionable
Coefficiente alfa >.5	Pobre
Coefficiente alfa < 5	Inaceptable

George y Mallery (2003)

Tabla 13

Regla de interpretación del coeficiente de correlación

rho	Grado de Relación
0	Relación Nula
± 0.000... -0.19...	Relación Muy Baja
± 0.200 – 0.39...	Relación Baja
± 0.400 – 0.59...	Relación Moderada
± 0.600 – 0.79...	Relación Alta
± 0.800 – 0.99...	Relación Muy Alta
± 1	Relación Perfecta

La relación puede ser directa (+) o inversa (-)

Fuente: Mayorga, L.A. (2022). Manual de Metodología de la Investigación, Cusco: Yachay.