

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 Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUCRE, 2024.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

SOCORRO ELIZABETH AGUILAR VILLANUEVA

Asesor:

Dr. LORENZO JESÚS TERRONES RABANAL

Cajamarca, Perú

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Socorro Elizabeth Aguilar Villanueva
DNI: 76855219
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas. Programa de Maestría en Ciencias. Mención: Administración y Gerencia Pública.
2. Asesor: Dr. Lorenzo Jesús Terrones Rabanal
3. Grado académico o título profesional
☐ Bachiller ☐ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☒ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Clima y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.
6. Fecha de evaluación: **17/10/2025**
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **17%**
9. Código Documento: **3117:514469545**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ **APROBADO** ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **27/10/2025**

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
 Dr. Lorenzo Jesús Terrones Rabanal DNI: 72446907 ASESOR	 Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo DNI: 16445845 Director de la unidad de posgrado de F. CECA

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 by
SOCORRO ELIZABETH AGUILAR VILLANUEVA
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00 horas del día 21 de agosto de dos mil veinticinco, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por, *el Dr. WALTER TERÁN RAMÍREZ, el Dr. REYNALDO MENDOZA HUARIPATA, la Mtro. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO*, y en calidad de Asesor *el Dr. LORENZO JESÚS TERRONES RABANAL*. 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 Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUCRE, 2024."**; presentada por la **Bachiller en Turismo y Hotelería SOCORRO ELIZABETH AGUILAR VILLANUEVA**.

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 17 (Diciete) la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Turismo y Hotelería SOCORRO ELIZABETH AGUILAR VILLANUEVA**, está apto 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 10:15 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Lorenzo Jesús Terrones Rabanal
Asesor


.....
Dr. Walter Terán Ramírez
Jurado Evaluador


.....
Dr. Reynaldo Mendoza Huaripata
Jurado Evaluador


.....
Mtro. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho
Jurado Evaluador

A:

Mis padres Augusto y Marina por su amor y ser el soporte en la vida

Hermanos Wily, Dámaris y Meyra por su cariño y apoyo en cada
momento

A las personas que me acompañan y apoyan siempre

Socorro Aguilar

AGRADECIEMITO

A Dios por la vida, salud y bendiciones diarias

A la Universidad Nacional de Cajamarca y docentes por impartir sus conocimientos.

A mi asesor Dr. Lorenzo Jesús Terrones Rabanal por su guía y dedicación en esta
investigación.

A mi equipo de trabajo que conocí este proceso Sayra, Luis, Flor, Omar, Alejandra y Cinthia

A la Municipalidad Distrital de Sucre por permitirme desarrollar la investigación y a los
trabajadores de dicha entidad por su colaboración

Llegar juntos es el principio. Mantenerse
juntos, es el progreso. Trabajar juntos es el éxito.

Henry Ford.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA:	v
AGRADECIEMITO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.1.1. Contextualización.	1
1.1.2. Descripción del problema.	3
1.1.3. Formulación del problema	4
1.2. Justificación e importancia	4
1.2.1. Justificación científica	4
1.2.2. Justificación técnica – práctico	5
1.2.3. Justificación institucional y personal	5
1.3. Delimitación.....	5
1.3.1. Delimitación espacial.....	5
1.3.2. Delimitación temporal	6
1.3.3. Delimitación social	6
1.4. Limitaciones.....	6

1.5. Objetivos	6
1.5.1. Objetivo general.....	6
1.5.2. Objetivos específicos	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	9
2.1.3. Antecedentes locales	11
2.2. Marco doctrinal	13
2.2.1. Teoría XY de Douglas Mc. Gregor	13
2.2.2. Teoría de la motivación.....	15
2.2.3. Teoría de Litwin y Stringer	17
2.3. Marco conceptual.....	19
2.4. Definición de términos básicos	29
CAPÍTULO III.....	30
PLANTEAMIENTO DE LA(S) HIPÓTESIS Y VARIABLES	30
3.1. Hipótesis	30
3.1.2. Hipótesis general.....	30
3.1.3. Hipótesis específicas.....	30
3.2. Variables.....	30

3.3. Operacionalización /categorización de los componentes de las hipótesis	31
CAPÍTULO IV.....	32
MARCO METODOLÓGICO.....	32
4.1. Ubicación geográfica	32
4.2. Diseño de la investigación	33
4.3. Métodos de investigación	33
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación	33
4.4.1. Población y muestra	33
4.4.2. Unidad de análisis.	34
4.4.3. Unidad de observación	34
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	34
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	34
4.8. Matriz de consistencia metodológica.....	35
CAPÍTULO V	37
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
5.1. Presentación de resultados	38
5.1.1. Caracterización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sucre, 2024.	38
5.1.2. Clima laboral de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.	39
5.1.3. Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre. ...	46
5.2. Contrastación de hipótesis	56
5.3. Discusión de resultados.....	61

CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS.....	68
APÉNDICES.....	72
ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Sexo, edad, tiempo que labora en la entidad, puesto que ocupa y grado de instrucción de los trabajadores de la municipalidad distrital de sucre, 2024.	38
TABLA 2: Percepción de la autonomía de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.	39
TABLA 3: Percepción de la estructura/ organigrama de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.	40
TABLA 4: Percepción de la cooperación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.	41
TABLA 5: Percepción del liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.	42
TABLA 6: Percepción de la motivación de los trabadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.	43
TABLA 7: Evaluación del desempeño de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024 según percepción del trabajador.	46
TABLA 8: Evaluación del desempeño contextual los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024 según percepción del trabajador	47
TABLA 9: Evaluación del desempeño organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sucre, 2024, según percepción del trabajador.....	52
TABLA 10: Evaluación del desempeño de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre 2024 según percepción de su jefe inmediato.	51
TABLA 11: Evaluación del desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024 según percepción de su jefe inmediato.	52
TABLA 12: Evaluación del desempeño organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024 según percepción de su jefe inmediato.....	53
TABLA 13: Prueba de normalidad de las variables.....	56

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Mapa de la provincia de celendín.....	32
FIGURA 2: Percepción de la variable clima laboral de la Municipalidad Distrital de Sucre según los trabajadores, 2024.....	45
FIGURA 3: Autoevaluación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre con respecto de la variable desempeño laboral, 2024.	50
FIGURA 4: Evaluación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre por parte de sus jefes de área según variable desempeño laboral, 2024.	55
FIGURA 5: Grafica de dispersión de los resultados de correlación, clima laboral y autoevaluación desempeño laboral.....	57
FIGURA 6: Grafica de dispersión de los resultados de correlación, clima laboral y evaluación desempeño laboral por parte del jefe inmediato.....	57
FIGURA 7: Grafica de dispersión de los resultados de correlacion de la dimisión autonomía con la autoevaluación de del desempeño laboral.....	59
FIGURA 8: Grafica de dispersión de los resultados de correlacion de la dimisión estructura/organigrama con la autoevaluación de del desempeño laboral.....	60

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre el clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024. Este trabajo adoptó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y un diseño transversal no experimental, utilizando métodos como hipotético-deductivo y analítico-sintético. La población y muestra estuvieron constituidas por 34 trabajadores. La técnica aplicada fue encuesta e instrumento cuestionario con la escala de Likert, la cual fue previamente validada por juicio de expertos. Los resultados obtenidos fueron, en cuanto al clima laboral fue calificada como regular debido que solo una de sus cinco dimensiones alcanzo la valoración de buena. En lo que respecta al desempeño laboral, fue determinada desde dos perspectivas: una evaluación desde punto de vista de los trabajadores se obtuvo la valoración fue de buena porque solo una de sus tres dimensiones fue calificada como regular. Sin embargo, desde la percepción del desempeño del jefe inmediato hacia sus trabajadores fue regular, ya que ninguna de sus dimensiones alcanzo la calificación de bueno. Finalmente, se llegó a la conclusión que no existe relación entre el clima y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Sucre, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.259 (entre clima y autoevaluación del desempeño laboral) y -0.030 (entre clima y evaluación del desempeño laboral por parte del jefe inmediato). Los hallazgos pueden ser posibles por la totalidad de la muestra y a sesgos en las respuestas de los colaboradores ya que de este estudio sugieren que, a pesar de que algunos aspectos del clima laboral son percibidos positivamente, esto no se traduce directamente en una mejora del desempeño laboral, desde ambos puntos de vista.

Palabras claves: Clima laboral, desempeño laboral, satisfacción, municipalidad.

ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze the relationship between the work environment and the job performance of workers at the District Municipality of Sucre, 2024. This work adopted a quantitative approach, a correlational level, and a non-experimental cross-sectional design, using methods such as hypothetical-deductive and analytical-synthetic. The population and sample consisted of 34 workers. The applied technique was a survey and a questionnaire instrument with the Likert scale, which was previously validated by expert judgment. The results obtained were that the work environment was rated as fair because only one of its five dimensions reached a good rating. Regarding job performance, it was determined from two perspectives: an evaluation from the workers' point of view yielded a good rating because only one of its three dimensions was rated as fair. However, the perception of job performance by the immediate boss towards their workers was fair, since none of its dimensions reached a good rating. Finally, it was concluded that there is no relationship between the work environment and job performance at the District Municipality of Sucre, with a Pearson correlation coefficient of 0.259 (between work environment and self-evaluation of job performance) and -0.030 (between work environment and evaluation of job performance by the immediate boss). The findings may be possible due to the entirety of the sample and biases in the responses of the employees, as this study suggests that, despite some aspects of the work environment being perceived positively, this does not directly translate into an improvement in job performance from both points of view

Keywords: Workplace environment, job performance, satisfaction, municipality

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1.Planteamiento del problema

1.1.1. *Contextualización.*

Proporcionar ambientes de trabajos decentes constituye un desafío fundamental para las organizaciones. En este contexto, la Asamblea General de la Naciones Unidas (2015), subraya en el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) n° 8 la importancia de “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el trabajo decente y el empleo pleno y productivo para todos”. Es decir, promueve el crecimiento económico equitativo, respetuoso con el medio ambiente sin poner en peligro las necesidades de futuras, impulsando una economía global justa que garantice el crecimiento económico con salarios y condiciones de trabajo seguros y dignos.

En Latinoamérica se destaca la relación entre el clima laboral y el desempeño de los empleados por ejemplo en Argentina, un artículo de enfoque teórico de Peiro & Ramos (2011) exploran cómo las dimensiones del clima organizacional, como el apoyo social, la claridad de roles y las oportunidades de participación, influyen en la motivación y el rendimiento de los trabajadores en diversas organizaciones. De esa manera los autores argumentan que un clima positivo facilita la cooperación, reduce el estrés y fomenta un mayor compromiso con los objetivos empresariales, lo que consecuentemente impacta en el desempeño.

En el ámbito organizacional, un buen clima laboral beneficia tanto a trabajadores como a la propia empresa. El establecimiento de relaciones positivas entre empleadores y empleados fomentan el compromiso con los objetivos de la organización, lo que se traduce en

una mejora del desempeño laboral. En este sentido (Chiavenato, 2007, p. 236) define “El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones”.

Desde una perspectiva nacional el desempeño laboral se establece como un parámetro para evaluar la productividad dentro de una empresa. El informe de la Cámara de Comercio de Lima (2018) analiza, a través de datos de diversas encuestas y estudios, cómo la percepción del clima laboral en aspectos como la comunicación interna, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, se relaciona con los indicadores de productividad en diferentes sectores económicos del país. Este informe subraya la importancia de invertir en la mejora del clima laboral como una estrategia para impulsar la competitividad y el rendimiento organizacional.

Asimismo, Conexiónsan (2019) citando una encuesta realizada por el portal de empleo Aptitus, revela que una mayoría significativa de trabajadores (8 de cada 10) considera que el clima laboral es un factor determinante en su desempeño. En una mayor proporción (9 de cada 10) manifiestan su disposición a renunciar si el clima laboral fuera negativo. El experto en el tema, Enrique Chávez Gurmendi docente de la Universidad ESAN, enfatiza la influencia continua y fundamental de la fuerza laboral en la motivación del grupo, resaltando la necesidad de que las empresas proporcionen condiciones laborales óptimas para mantener a sus empleados constantemente motivados. En tal sentido, el clima laboral influye directamente en el desempeño de los trabajadores y que los factores psicológicos y organizacionales están involucrados en el éxito de la organización ya que facilitará el buen desempeño de los colaboradores internos.

1.1.2. Descripción del problema.

El clima laboral desempeña un papel fundamental en las entidades de trabajo, ya que se refiere al conjunto de sensaciones que experimentan los empleados sobre su entorno laboral. Este clima puede variar significativamente en función de la cultura institucional, las políticas empresariales y las condiciones económicas y sociales de cada país. Según Boon & Han (2020), el clima laboral es una combinación de percepciones y experiencias personales que reflejan la cultura organizacional, determinando así la satisfacción, motivación y bienestar de los empleados.

En la actualidad, La Municipalidad Distrital de Sucre, ubicada en la provincia de Celendín, cuenta con un equipo de 34 trabajadores y se observó una problemática significativa que afecta tanto el clima laboral como el desempeño. A través de información proporcionada y por observación directa del investigador se ha identificado serias falencias en el liderazgo y la motivación por parte de los jefes de cada área, quienes no brindan la confianza necesaria para que el personal se sienta libre de expresar sus opiniones y tomar sus propias decisiones. Lo cual restringe la autonomía y limita la participación de los empleados en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, se ha notado que algunos trabajadores carecen de la formación adecuada para sus roles, lo que provoca desacuerdos e incomodidad entre colegas. Esta situación, sumada a la escasez de canales de comunicación efectivos y a las limitadas oportunidades de desarrollo profesional, contribuye a un ambiente de trabajo tenso y poco colaborativo. Esta dinámica negativa no solo impacta la satisfacción del personal, sino que también se manifiesta en un trabajo en equipo deficiente, donde los empleados prefieren laborar de manera aislada para evitar conflictos, lo que en última instancia afecta su desempeño laboral.

Arteaga & Pilligua (2019) destacan que el clima organizacional determina cómo un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, considerando tanto

el ambiente humano como el físico en el que se desarrolla la labor cotidiana. Esta percepción influye en la satisfacción del personal y, por ende, en la productividad general de la institución. Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sucre durante el año 2024.

1.1.3. Formulación del problema

1.1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024?

1.1.3.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cómo es el clima laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024?
- ✓ ¿Cuál es el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación científica

La importancia científica de esta investigación se sustenta en que se usó como un marco de referencia científico para analizar y contrastar las teorías relacionadas con el clima y desempeño laboral. Entre las teorías se encuentran la teoría X y Y de McGregor, la teoría de Litwin y Stringer, la teoría de Maslow y la teoría bifactorial de Herzberg, las cuales abordan el tema de la motivación en el contexto laboral y el comportamiento humano en el entorno laboral el cual se relacionan con el clima y el desempeño laboral. De este modo, que verificando la dependencia entre las variables se pudo desarrollar un análisis en relación con la realidad. Asimismo, ambos factores proporcionaron información valiosa que ayudan a las

organizaciones a crear un ambiente de trabajo más saludable y eficiente, beneficiando tanto a los empleados como a la empresa.

1.2.2. Justificación técnica – práctico

La investigación se fundamentó en la importancia de comprender y analizar los factores que influyeron en el entorno de la Municipalidad Distrital de Sucre, con la finalidad de analizarla existencia de la relación o no entre las variables de estudio. Además, conocer ciertos signos de un entorno negativo y contribuir a la prevención, así mismo, conocer los factores que afectan a la satisfacción y la motivación. Por otro lado, fue crucial determinar indicadores para evaluar el clima y el desempeño laboral, los cuales contribuyeron al seguimiento y evaluación la efectividad del trabajo realizado.

1.2.3. Justificación institucional y personal

Este estudio permitió conocer la situación de la institución en cuanto a su clima laboral y de qué manera influyó en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este análisis sirvió como una herramienta y una referencia para la toma de decisiones, así como para superar la problemática observada mediante la mejora del clima y del desempeño laboral, beneficiando tanto a los trabajadores como a la institución. De manera personal, esta investigación contribuyó al crecimiento profesional, al adquirir nuevos conocimientos que fueron puestos en práctica en el campo laboral.

1.3. Delimitación

1.3.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Sucre, provincia de Celendín departamento de Cajamarca.

1.3.2. *Delimitación temporal*

La presente Investigación se desarrolló durante el año 2024

1.3.3. *Delimitación social*

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre.

1.4. Limitaciones

La limitación que presentó esta investigación fue la recolección de datos, debido a que no se contó con la vinculación laboral directa con la entidad objeto de estudio. En tal sentido se obtuvo poco acceso a la información, la misma que se superó gracias a una persona de confianza que trabaja en la entidad y algunas visitas que se realizó.

1.5.Objetivos

1.5.1. *Objetivo general*

Analizar la relación del clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.

1.5.2. *Objetivos específicos*

- ✓ Describir el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.
- ✓ Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Según Jiménez & Guamán (2021) desarrolló la tesis titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato” con el fin de obtener el grado de maestros en la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador, tuvo como objetivo determinar como el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato. El diseño de investigación fue no experimental, transeccional y correlacional, la población y muestra 54 colaboradores. La técnica utilizada fue encuesta e instrumento cuestionario. Los resultados obtenidos fueron, el 48 % mencionan que cuentan con autonomía para tomar decisiones ya que afirman que, la autonomía es por naturaleza una cualidad del ser humano. El 48% afirma que las personas se ayudan unos a otros, manifestando que la cohesión grupal es efectiva para fortalecer las relaciones interpersonales. En cuanto a trabajo en equipo, el 35% están de acuerdo, afirmando que es importante identificar puntos fuertes y débiles de los equipos de trabajo para poder mejorar. El desarrollo profesional el 28% están de acuerdo ya que sienten el respaldo de la jefatura para su desarrollo profesional, esto es importante tanto para la institución como para los empleados ya que al adquirir nuevos conocimientos ayudará a mejorar el trabajo. En relación si son reconocidos por su trabajo el 23% están totalmente en desacuerdo y consideran al reconocimiento como una herramienta de importancia, ya que si sienten que son valorados tendrán un mayor aporte y tendrán un buen desempeño. En conclusión, existe incidencia entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato.

Según Mendoza &B Mendoza (2023) en su investigación titulada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en área de recursos humanos de la alcaldía del municipio de Caranavi” para obtener el título de licenciatura en la Universidad Pública De El Alto- Bolivia. El objetivo fue determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, del área de recursos humanos de la alcaldía del Municipio de Caranavi. El diseño usado fue correlacional de enfoque cuantitativo. La población estuvo compuesta por 284 y la muestra por 120 trabajadores. Técnica utilizada fue encuesta e instrumento cuestionario. Los resultados fueron el 32,50% nunca sienten cooperación entre compañeros y superiores de tal manera que mencionan que no hay compañerismo, apoyo y no tienen confianza. Posibilidades de ascender el 42,50% eligieron muy pocas veces debido a que existe mucha política dentro la institución y esto afecta de gran manera a los trabajadores más destacados. En cuanto al salario es el adecuado respecto a la responsabilidad que desempeña el 49,17% eligieron la opción nunca debido a que el salario es insuficiente porque el municipio no cuenta con el presupuesto y esto ocurre por consecuencia de las malas administraciones de las gestiones pasadas. Los aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados el 50,0% eligieron la opción muy pocas veces en el cual desmotiva el desempeño. Llegando a la conclusión que el clima organizacional influye directa y positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos de la Alcaldía del Municipio de Caranavi.

Según Vásquez (2024) en su investigación titulada “Rotación del personal y desempeño laboral de los funcionarios del Gad municipal del Cantón Guano” para obtener el grado de maestro en la Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba – Ecuador. Cuyo objetivo analizar el impacto de la rotación del personal en la eficiencia del desempeño laboral de los funcionarios administrativos del Gobierno Autónomo Municipal del cantón Guano, utilizando un diseño aplicativo de nivel descriptivo – explicativo la técnica utilizada fue la

observación, análisis documental, encuesta y entrevista, e instrumento cuestionario (encuesta-entrevista) la población compuesta por 212 y muestra 130 trabajadores. Los resultados fueron, la rotación del personal se da manera injustificada, así como la asignación de tareas en departamentos distintos a los estipulados en el contrato, lo que puede generar confusión, desmotivación y una disminución en la productividad. Los empleados se ven expuestos a funciones para las que no están capacitados, el cual afecta en el desempeño de su trabajo y retrasa los procesos, debido a que no pueden mantener el ritmo de trabajo y no se brinda la debida inducción. Concluyendo que la rotación del personal impacta de manera negativa en la eficiencia del desempeño laboral de los funcionarios administrativos del Gobierno Autónomo Municipal del cantón Guano.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Según Rosales (2022) en su investigación titulada “Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la municipalidad distrital de Parcona, año 2020” con el fin de obtener el grado de maestro en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, año 2020. Diseño utilizado no experimental – descriptivo correlacional, muestra conformada por 145 trabajadores, técnicas utilizadas encuesta y análisis documental con su respectivo instrumento cuestionario y revisión de documentos. Cuyos resultados, el 69% sienten compromiso laboral debido a su comodidad e identificación con el centro laboral, ya que el cargo asignado está con relación a su capacidad y vocación, reflejándose en el desempeño de la labor realizada, teniendo en cuenta las políticas que conllevan al adecuado manejo del personal. El 71% expresa que las relaciones laborales en la Municipalidad de Parcona son buenas, por el compañerismo, solidaridad, confianza y satisfacción en el trabajo, por parte de los colaboradores y jefes de las distintas áreas de entidad. Asimismo, el 67.6% expresan que las condiciones de trabajo son adecuadas para

maximizar el desempeño laboral, comprendiendo instalaciones, equipos, jornada laboral, actividades realizadas. Por lo consiguiente, el 66.2% indican que su labor es reconocida por sus compañeros y jefes, mas no por la institución y el 53.1% establece que la compensación recibida está acorde al esfuerzo realizado. En cuanto a las oportunidades de desarrollo, se tiene que el 49% afirman que la entidad les brinda capacitación para un mejor desempeño; y el 35.9% establece que en la Municipalidad se brinda oportunidades de ascenso y rotación. Llegando a la conclusión que el Clima laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona - Ica, año 2020.

Según De La Cruz (2023) desarrollo la investigación “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital Lurigancho Chosica” con el fin de obtener el grado de maestro en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Lurigancho Chosica, para el cual se empleó un diseño transversal descriptivo – correlativo, la muestra estuvo conformado por 120 servidores públicos y para la recolección de datos se utilizó la técnica encuesta e instrumento cuestionario. Se obtuvo como resultados, que la variable clima organizacional fue valorada como regular con 58,3%; la dimensión estructura organizacional fue calificada como regular con un 38,3%; la dimensión liderazgo tuvo una calificación de regular con el 39,2%; y con el 35,0% la dimensión motivación fue evaluada como regular. La variable desempeño laboral fue calificada como moderada con un 56,7%. Llegando a la conclusión que existe una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.547.

Según Sánchez (2020), desarrollo su tesis denominada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo” para obtener el grado de maestro en la Universidad Nacional de Educación

Enrique Guzmán y Valle. Con el objetivo de determinar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz. Cuyo diseño fue descriptivo – correlacional. Población conformada por 75 personas y la muestra por 63 administrativos. Técnica para la recolección de datos variables fue encuesta e instrumento cuestionario. Los resultados fueron, el 74,60% manifestaron que la variable clima organizacional es regular ya que la mayoría de los trabajadores experimentan que no es lo esperan. La dimensión Autonomía, el 60,32%, señalaron que fue regular; ya que ven limitada su actitud de responsabilidad, independencia y cumplimiento de las tareas. La dimensión grado de estructura que impone el puesto; el 52,38%, indican que es deficiente; ya que, consideran la falta de respeto a las normas, jerarquía y convivencia entre el personal. La dimensión consideración, agradecimiento y apoyo; el 73,02% opinaron que es regular, ya que siente que les brinda poco agradecimiento y apoyo. En cuanto a la variable desempeño laboral; el 82,54%, manifestaron que es regular, su dimensión capacidad laboral, el 61,91%, lo evaluaron como regular debido que sienten que el aporte de su capacidad de desempeño no tiene reconocimiento de sus miembros de la institución edil. La dimensión desenvolvimiento del personal municipal, el 63,49% señalaron que es regular, ya que se ven limitadas la comunicación y las relaciones jefe-colaboradores y trabajador-trabajador. La dimensión eficiencia, el 63,49% mencionan que es regular porque manifestaron que regularmente se cumple con los objetivos institucionales y actividades programadas. Llegando a la conclusión que con un coeficiente de correlación de $r = 0,761$ que establece una correlación positiva alta entre el clima organizacional y desempeño laboral.

2.1.3. Antecedentes locales

Según Campos (2023) en su investigación titulada “Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio -2021” para obtener el grado de maestro en la Universidad Nacional

de Cajamarca, cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, San Ignacio – 2021, el diseño de la investigación fue no experimental de nivel correlacional, la muestra fueron 60 trabajadores municipales, técnica utilizada encuesta e instrumento cuestionario, los resultados fueron; el 36,67% de los encuestados manifestó que el clima laboral es medio, respecto al desempeño laboral, un 33,33% lo estimó como medio, además se obtuvo Coeficiente de correlación de Pearson de 0,867 y Sig. Bilateral 0,00 en que se concluye que: el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio – 2021

Goicochea (2023), en su investigación titulada “Influencia del clima laboral en el desempeño del talento humano en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca 2021” para obtener el grado de maestro en la Universidad Nacional de Cajamarca. Tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del talento humano en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc–Bambamarca, 2021. Desarrolló un diseño de investigación transversal correlacional de nivel no experimental. Cuya muestra 74 trabajadores de la modalidad CAS. Para el recojo de información se utilizó encuesta e instrumento cuestionario. Llegando a los resultados, un 57% señalan que el clima laboral influye de manera moderada, nos indica también que el 42% cumplen parcialmente su desempeño, mientras que el 8% no cumple con su desempeño laboral. El 36%, encuentra un clima laboral fuerte, un 25% cumplen su desempeño laboral y tan solo el 9% cumplen parcialmente su desempeño. Es por esa razón que deben desarrollar reuniones con los colaboradores de cada área ya que la comunicación y el ambiente social son muy importantes en las relaciones interpersonales, así escuchar las sugerencias y propuestas de cada uno, para saber lo que sucede en el desarrollo del trabajo durante la semana. La relación y la

comunicación deberá ser más fluida, y servirá para la toma de decisiones. Llegando a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño del talento humano.

Según Vigo (2021), en su trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y su relación con la gestión del rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca”, para obtener el grado de maestro en la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión del rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dicho estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental – correlacional. La población estuvo conformada por 75 y la muestra por 65 trabajadores, la técnica que se utilizó fue encuesta e instrumento fue cuestionario. Obtenido los siguientes resultados en variable clima organizacional que presentan los trabajadores ubican al clima institucional en la categoría de adecuado con un 72.31% y la variable gestión de rendimiento por parte de los servidores públicos el 72.31% presentan una gestión de rendimiento adecuada que pone en evidencia el compromiso que establecen los trabajadores de la organización por alcanzar las metas trazadas en la institución. Concluyendo que existe una correlación significativa positiva alta entre el clima organizacional y la gestión del rendimiento en los trabajadores del Municipio de la Provincia de Cajamarca con un coeficiente r de Pearson = 0,704 y su nivel de significancia $p=0,000$.

2.2. Marco doctrinal

2.2.1. Teoría XY de Douglas Mc. Gregor

Esta teoría se centra en los aspectos básicos de las personas y como estas influyen en el liderazgo y la gestión del entorno laboral, ambas teorías ofrecen perspectivas diferentes y a

su vez cómo influyen en el lugar de trabajo al establecer la relación entre empleador y empleado.

Por un lado, la teoría X es más pesimista de la naturaleza humana, las personas son inherentemente perezosas, evitan el trabajo siempre que pueden, carecen de ambición y buscan principalmente la seguridad, se basan en la función de control, más que en la prevención y autocontrol. Con un estilo de dirección autoritario y controlador en la gestión de los empleados. Se asumen que los empleados no tienen interés por la calidad y donde la dirección señala a cada persona lo que tienen que y cuando hacer. Para ello además hacen uso de recompensas y castigos para motivar a los empleados (Casas et al, 2020).

Sin embargo, la teoría Y tiene una visión más optimista. sostiene que las personas pueden disfrutar del trabajo, tienen iniciativa y buscan la responsabilidad, con una dirección democrática y participativa en donde la forma de pensar de los directivos considera que no es necesaria la coacción o la amenaza para conseguir que los individuos se esfuercen para lograr los objetivos institucionales. Los trabajadores creen en la capacidad de las personas para autodirigirse y cumplir con sus objetivos, cuentan con alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que le servirá a la organización para resolver sus problemas”. (Martínez, 2012).

Esta teoría permitió describir cómo las percepciones de la gerencia hacia sus empleados, y como influyen en la construcción del clima organizacional y, por ende, en el desempeño de los trabajadores municipales. Según el enfoque y, los empleados alcanzan su máximo potencial cuando los altos directivos fomentan un ambiente laboral basado en la confianza y el respeto mutuo. A diferencia de los planteamientos del enfoque x, un liderazgo que evita la coerción o actitudes ofensivas promueve la colaboración y una relación cordial entre colegas, generando un compromiso genuino que impulsa la productividad y contribuye significativamente a un desempeño laboral eficiente.

2.2.2. Teoría de la motivación

2.2.2.1. Teoría bifactorial de Herzberg.

También conocida como la Teoría de la Motivación-Higiene, fue desarrollada por Frederick Herzberg, un psicólogo y teórico de la administración. Quien propuso que existen dos conjuntos distintos de factores que influyen en la satisfacción y la motivación de los empleados en el trabajo.

Hernández (2011) en su libro de introducción a la administración explica la dualidad (Motivación – Higiene), el primer factor es motivacional y tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y las actividades realizadas y tienen el potencial de motivar y satisfacer a los empleados. Y segundo, el factor higiénico, que incluye aspectos como salario condiciones laborales y relaciones interpersonales en el trabajo, políticas y administración de la empresa es decir no proporcionan una satisfacción duradera cuando surgen, pero cuando desaparecen causa insatisfacción. Por ejemplo, un empleado que recibe un aumento salarial real del 10% se siente satisfecho en el momento, porque el dinero le ayuda a solucionar problemas calmando su frustración; pero puede cambiar su nivel de consumo y crear necesidades que antes no tenían. Con el tiempo, la insatisfacción del empleado regresa, exige más dinero y deja de estar motivado.

La teoría contribuyó en la investigación para describir cómo elementos de higiene que, al ser necesarios, actúan previniendo la insatisfacción sin ser necesariamente impulsores de la motivación, mientras que los factores motivacionales son los que impulsan satisfacción y el alto rendimiento y como estos influyen en los empleados. Destacando que el rendimiento en las tareas depende del ambiente y las condiciones laborales, y que la satisfacción aumenta con las oportunidades de crecimiento profesional, ya que una mayor especialización mejora las capacidades y el bienestar de los trabajadores.

2.2.2.2. Teoría de la motivación humana de Maslow

Teoría también conocida como la Jerarquía de las Necesidades. Maslow propuso que las personas están motivadas para satisfacer ciertas necesidades, y se organizan en una jerarquía en forma de una pirámide. Según Padovan (2020) menciona que este modelo consta de 5 niveles jerárquicos el cual el ser humano se esfuerza por ascender en la pirámide y para ello debe satisfacer necesidades cada vez más complejas y que necesitan más tiempo para ser cumplidas, Los niveles jerárquicos son:

Necesidades fisiológicas: estas necesidades son las básicas incluye alimentación, sueño, protección contra el dolor o el sufrimiento, sexo, respiración, hidratación, etc. Estas también se denominan necesidades biológicas y requieren una satisfacción periódica y repetida para asegurar la supervivencia del individuo. (Padovan, 2020a)

Necesidades de seguridad: una vez que se satisfacen las necesidades fisiológicas, las personas buscan seguridad y estabilidad en sus vidas. Están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo. En el ambiente laboral se vincula con la probabilidad de ser despedido o si es riesgoso en sí mismo el trabajo. (Padovan, 2020b)

Necesidades sociales: incluye amistad, participación, pertenecía a grupos, amor y cariño. Están relacionados con la vida social de un individuo, las relaciones con los demás y el deseo de dar y recibir amor. En el lugar de trabajo sería la relación con jefes, compañeros y subordinados lo cual es muy importante para la mayoría de las personas del mismo modo también es importante las relaciones con la familia, amigos. (Padovan, 2020c)

Necesidades de estima: Una vez que se satisfacen las necesidades de amor y pertenencia, las personas buscan reconocimiento, es decir, se trata de cómo una persona se ve y valora a sí misma, como por ejemplo la autoestima, el amor propio y la confianza en sí mismas o autoconfianza. En las organizaciones se debe promover el reconocimiento en

público, y las oportunidades de crecimiento en el campo laboral y deben ser claras y reales.
(Padovan, 2020d)

Necesidades de autorrealización: son las más elevadas del ser humano y se refieren al deseo de alcanzar el máximo potencial y crecimiento personal y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. En las organizaciones, uno podría esperar que estas necesidades se satisfagan cuando alcanzan el escalón más alto de la organización o cuando encuentran satisfacción al realizar tareas, altamente responsables y abnegadas. (Padovan, 2020e).

La Teoría permitió describir cómo la satisfacción de las distintas necesidades de los empleados influye en la percepción del clima laboral y, por ende, en su desempeño diario. Es así como nos ayudó a profundizar en cómo la institución se preocupa por satisfacer las necesidades más básicas, como un salario justo y condiciones laborales seguras. También, en cuanto a las necesidades sociales cómo se desarrolla el trabajo en equipo y el compañerismo. Además, si se promueve el reconocimiento y la autoestima a través de la valoración de sus logros y oportunidades de ascenso. Finalmente, si existen oportunidades para la autorrealización como el crecimiento personal y profesional.

2.2.3. Teoría de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizacional bajo la perspectiva perceptual. Esta teoría se centra en la idea de que el clima organizacional, es decir, el ambiente psicológico y social percibido por los empleados en una organización, tiene un impacto significativo en su comportamiento y desempeño laboral.

Para (Acosta & Venegas, 2010) la teoría de Litwin y Stringer intenta explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como: motivación y clima. Basándose en 9 dimensiones como: la

primera es estructura, esta se relaciona con las reglas de una organización como las políticas, formalismos y responsabilidades. La segunda es responsabilidad, viene a ser el compromiso que tiene con el trabajo tomando sus propias decisiones y por sí mismo se propone metas y objetivos. La tercera es recompensa, responde a incentivos por un buen trabajo y es la medida en que una organización utiliza la recompensa más que el castigo. La cuarta es riesgo, viene a ser cómo los miembros de las organizaciones se sienten frente a retos del trabajo, impulsando desafíos para lograr los objetivos de la organización. La quinta es calor, es la percepción que tiene los miembros de la empresa en cuanto a su entorno laboral, en especial entre a la relación empleador y trabajador. La sexta es apoyo, es sentir la ayuda ya sea de los jefes o directivos y de compañeros de trabajo. La séptima es estándares de desempeño, esto muestra la importancia de identificar metas directas e indirectas. La octava es conflicto, se refiere a cómo los compañeros de trabajo y sus superiores toman las opiniones diferentes de otros y cuan dispuesto están a solucionar problemas de manera inmediata. La novena es identidad, se refiere a que tan identificados se sienten los trabajadores con la organización y en qué medida están comprometidos en el cumplimiento de objetivos.

En esta investigación, la teoría se empleó para determinar el clima organizacional analizando dimensiones clave como la estructura, la responsabilidad, la recompensa, las relaciones, el apoyo y la identidad. Además, que permitió medir cómo los empleados de la municipalidad perciben su ambiente de trabajo, identificando qué aspectos como la justicia en las recompensas o la calidad de las relaciones son fuertes y o necesitan mejora.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. *Clima laboral*

El clima laboral también conocido como clima organizacional es el entorno donde los trabajadores desarrollan sus actividades. Las definiciones variarán según la perspectiva de diferentes autores. El clima organizacional refleja la influencia del entorno en la motivación de los trabajadores; puede describirse como las cualidades o características del ambiente organizacional que son percibidas o experimentadas por las personas pertenecientes a la organización y que influyen en su comportamiento. (Chiavenato, 2009).

Por otro lado, el clima laboral es uno de los factores que influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores y según sean las condiciones este puede afectar positiva o negativamente a la empresa. Tal como lo afirma el autor Bennis en su investigación: el clima organizacional es una buena forma para que una empresa logre el cambio, por lo que requiere de una mejora continua de la organización (Bennis, 1973). Es así como el autor demuestra la importancia que tiene el establecer las condiciones para generar un clima laboral que contribuya a mejorar el desempeño de los colaboradores internos aumentando su satisfacción por las actividades que desarrolla dentro de la empresa coadyuvando a lograr los objetivos de la organización.

2.3.1.1. Dimensiones del clima laboral

Las dimensiones presentadas a continuación permitieron determinar diferentes aspectos del clima organizacional y su impacto en el desempeño. Al determinar cada una ellas, ayudó a identificar fortalezas y debilidades en el clima organizacional. (Bordas, 2016) propone las siguientes dimensiones para evaluar el clima laboral.

2.3.1.1.1. Autonomía.

Esta dimensión buscó comprender hasta qué punto los empleados sienten que tienen libertad y control sobre su trabajo.

La autonomía hace referencia que los miembros de la organización pueden conservar autoridad y el grado que se alienta a los trabajadores a ser autosuficientes, a tomar iniciativas propias y que puedan convertirse en su propio jefe. (Bordas, 2016a) Los indicadores son.

- a. Toma de decisiones:** es un proceso estratégico mediante el cual las organizaciones eligen entre diversas opciones para alcanzar sus objetivos a largo plazo. Refieren también que es una actividad crítica para la dirección y el éxito de la institución ya que los resultados de la toma de decisiones afectarán su posición futura. (Alfaro et al, 2023)
- b. Solución de problemas:** establecen una analogía en la que existe una interacción entre el sujeto y el objeto o situación adversa o conflicto, para lo cual este obtiene información necesaria sobre el conflicto y apoyado por métodos, técnicas, procesos, en un tiempo y espacio determinado podrá resolver estos conflictos. (Díaz & Díaz, 2020).
- c. Innovación:** se puede definir como el proceso para la obtención de ideas nuevas y originales que destacan por su valor para posteriormente puedan ser implementadas de tal manera que éstas sean aceptadas y utilizadas por diversas personas. (Betancourt, 2023).
- d. Proposición de metas:** refiere que para alcanzar con éxito las metas institucionales las empresas deben establecer objetivos que guíen sus planes y procesos operativos como parte fundamental dentro de la cultura institucional. (Soledispa & Morejón, 2023).

2.3.1.1.2. Organización y estructura.

Esta dimensión se usó para entender cómo los empleados perciben la forma en que la institución se organiza y funciona. Además, evaluar si las prácticas administrativas y laborales son claras y sin limitaciones que obstaculicen el trabajo

La dimensión mide el grado en que los superiores comunican y desarrollan prácticas personales y laborales y como los miembros perciben los métodos de trabajo si son sistematizados, claros, eficientes sin limitaciones. (Bordas, 2016b). Los indicadores son:

- a. Comunicación:** es un proceso social que permite hasta cierto punto un intercambio y negociación simbólica; este proceso hace posible la consecución de acciones, metas, objetivos, propósitos. (García et al, 2023).
- b. Oportunidades de asenso:** se refieren a las posibilidades que tienen los empleados dentro de una organización para progresar en su carrera, asumiendo roles de mayor responsabilidad, autoridad o complejidad. (Chiavenato, 2020)
- c. Capacitaciones:** son parte de un proceso al interior de la empresa a un corto plazo que busca un objetivo en común entre la empresa y trabajador, un plan de capacitación estructurado acorde a las necesidades de la empresa y del mercado permitirán aumentar los niveles de productividad de la organización. (Alfonso & Perez, 2023).
- d. Métodos de trabajo** se refieren a los procedimientos, técnicas y estrategias organizadas que se emplean para llevar a cabo una tarea, un proyecto o cualquier actividad con el fin de lograr un objetivo específico. (Robbins & Judge, 2017a).
- e. Formalizamos burocráticos** se refieren a los procedimientos, reglas, trámites y protocolos estandarizados y a menudo complejos que caracterizan el funcionamiento de las organizaciones burocráticas, tanto públicas como privadas. (Weber, 1978).

2.3.1.1.3. Cooperación.

Esta dimensión buscó evaluar si los trabajadores sienten el respaldo de sus superiores y compañeros de trabajo, y si existía una cultura que fomenta el trabajo en equipo y la ayuda mutua para el logro de los objetivos en la municipalidad

La cooperación es el soporte que sienten los miembros por parte de sus jefes, además perciben si en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, trabajo en equipo,

cordialidad y apoyo para el desarrollo de la organización, por eso es fundamental elegir quiénes asuman la responsabilidad de dirigir a un equipo de trabajo. (Bordas, 2016c). Los indicadores son:

- a. Trabajo en equipo:** permite a las personas trabajar juntas para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás por lo que se requiere un alto grado de responsabilidad, que sumado a las habilidades blandas contribuyen en el desarrollo psicosocial y en el aprendizaje constructivo y formación del conocimiento colectivo. (Galindo et al, 2023).
- b. Apoyo:** se refiere a la ayuda y el respaldo que los individuos reciben en su entorno. Este soporte puede manifestarse de diversas formas, incluyendo la provisión de recursos, información o asistencia directa. (Spector, 2017)
- c. Colaboración de áreas:** Puma (2010) cita a Hanson y Spross (2005) quien refiere que la colaboración se define como un proceso dinámico e interpersonal en el que dos o más individuos se comprometen a interactuar con autenticidad para la resolución de problemas.
- d. Relación laboral:** se centra en la naturaleza del vínculo y las interacciones que se establecen entre los empleados dentro de una organización, incluyendo a colegas, supervisores y subordinados. (Robbins & Judge, 2017b).

2.3.1.1.4. Liderazgo.

Esta dimensión se enfocó en cómo los empleados perciben el estilo, la efectividad y la forma de interactuar de sus superiores y directivos debido a que un liderazgo efectivo es un pilar fundamental para un clima laboral positivo, ya que influye directamente en la motivación, el compromiso y la percepción de las condiciones laborales por parte de los trabajadores.

El liderazgo es el modo en que los colaboradores observan a la dirección y a los líderes, así como su modo de relación con el resto de los compañeros de trabajo, esto influye

significativamente en las condiciones laborales y sobre todo en la percepción que se llevarán los trabajadores de sus jefes o superiores inmediatos. (Bordas, 2016d). Los indicadores son.

- a. Dirección y orientación:** la dirección en el ámbito organizacional se refiere al proceso de influir en el comportamiento de los individuos y grupos para que contribuyan al logro de los objetivos de la organización. (Daft, 2016). Por otro lado, la orientación es el proceso mediante el cual se facilita la adaptación de los nuevos empleados a su puesto, equipo y cultura organizacional, proporcionándoles la información, herramientas y apoyo necesarios para una integración efectiva y un desempeño rápido. (Dessler, 2021)
- b. Habilidad de escucha:** se define como la capacidad activa y consciente de percibir, interpretar y comprender los mensajes verbales y no verbales emitidos por otra persona. Esta habilidad es fundamental en cualquier contexto de comunicación efectiva, especialmente en el ámbito laboral y personal (Robbins & Judge, 2017c).
- c. Relación con compañeros:** en el entorno laboral se refiere a las interacciones interpersonales y los vínculos que se establecen entre colegas, al mismo nivel jerárquico o funcional dentro de una organización (Robbins & Judge, 2017d).
- d. Asesoramiento:** se define como un proceso de ayuda profesional y guiada, diseñado para asistir a individuos, grupos u organizaciones en la resolución de problemas, la toma de decisiones, la mejora del bienestar personal o profesional, o el desarrollo de habilidades específicas. (Corey, 2017)

2.3.1.1.5. Motivación.

Esta dimensión se usó para entender si los empleados se sienten valorados, impulsados y comprometidos con sus tareas y con los objetivos de la organización.

La motivación es el grado en que los participantes perciben que la organización valora y motiva el buen desempeño y los excelentes resultados, lo que conduce a la implicación y el compromiso con las actividades realizadas. Además, Peña (2018)

menciona que “Según la teoría de Herzberg, un empleado es un ser que busca el reconocimiento y la satisfacción de sus necesidades por parte de la organización y que su motivación se convierte en una motivación para asumir responsabilidad y orientar su conducta laboral hacia las metas y se propone nuevos retos que permitan a la organización tener éxito basados en eficiencia y productividad. (Bordas, 2016e). Los indicadores son:

- a. Reconocimiento (laboral):** se refiere a la apreciación formal o informal, pública o privada, que una empresa o un supervisor otorga a los empleados por sus contribuciones, logros, esfuerzos o comportamientos. (Nelson, 2018)
- b. Satisfacción:** definen a la satisfacción laboral como el placer o dolor que resulta del comportamiento o actitudes lo que permite a los directores y gerentes de empresa, entender las reacciones de los empleados ante sus actividades o tareas cotidianas y cómo serán sus reacciones a futuro. (Díaz et al, 2023).
- c. Remuneración:** se define como remuneración a todo pago en dinero y excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de este. (Cáceres, 2023).
- d. Interés por mejorar:** se refiere que la mejora continua busca aumentar la productividad, así como añadir valor a los procesos operativos sumando así a la competitividad de la empresa (Acevedo et al, 2022).

2.3.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral se refiere al rendimiento y la efectividad de un individuo en sus trabajadores, es decir que tan bien una persona está llevando a cabo sus responsabilidades laborales y contribuyendo al logro de los objetivos de la organización. Gonzales & Vilchez (2021) lo definen así: el desempeño laboral se refiere a la forma en que los empleados de una organización desempeñan las funciones y tareas asignadas por la organización, con base en

sus capacidades, conocimientos, destrezas y talentos, con el fin de desempeñar las tareas del puesto de trabajo en las empresas y alcanzar las metas trazadas. Los objetivos impulsan el comportamiento y el cambio al ayudar a las organizaciones y a sus empleados a determinar qué tan efectivos y eficientes son para lograr las metas planteadas.

Existen ciertos indicadores que miden el desempeño laboral y el cumplimiento eficiente de los trabajadores a la hora de desarrollar sus actividades en la institución; por ejemplo, un indicador para medir el desempeño laboral es la evaluación de los trabajadores de manera constante en determinados períodos. Esto permitirá determinar si el trabajador es eficiente respecto a la productividad. La evaluación por desempeño laboral además permite identificar a los trabajadores que no cumplen con los estándares requeridos y mediante procedimientos legales poder retirarlos de la institución; sin afectar sus derechos laborales, como un despido arbitrario.

2.3.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

2.3.2.1.1. Desempeño de Tareas.

Esta dimensión permitió evaluar cómo los empleados de la municipalidad cumplen con sus responsabilidades específicas y cuán eficientes son en sus funciones.

El desempeño de tareas está relacionado a la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones por parte de los empleados que le han sido asignadas por la organización. Así mismo el desempeño de tareas está orientado a evaluar la contribución del empleado en un área específica relacionada con su área de trabajo, su desempeño y las habilidades y capacidades que se requieren para su cumplimiento. El desempeño de tarea refiere las conductas individuales de los trabajadores como por ejemplo habilidades, capacidades, destrezas. (Bernal et al, 2020a). Los indicadores son:

- a. Toma de decisiones:** es el proceso de identificar y resolver los problemas en la organización cuando se consideran cursos alternativos de acción y se selecciona e implanta una opción. (Daft, 2000)
- b. Planificación y organización:** se ha convertido en una herramienta de gestión para todas las organizaciones que buscan mantenerse en altos niveles de competitividad para poder adaptarse a entornos cada vez más dinámicos y en transformación. (Macias et al, 2024)
- c. Solución de problemas:** es el proceso de identificar la causa raíz de un problema y determinar las acciones correctivas para eliminarlo o reducir su impacto. (Münch, 2008).
- d. Conocimientos técnicos:** se refiere a la gestión del conocimiento en un campo relevante para académicos y profesionales ya que permite generar expectativas positivas de mejora dentro de la organización. (Villasana et al, 2021).

2.3.2.1.2. *Desempeño Contextual.*

Esta dimensión se usó para describir el compromiso que tiene los trabajadores con la institución y la relación entre compañeros que son cruciales para un ambiente de trabajo positivo y para el logro de los objetivos colectivos.

El desempeño contextual genera un impacto dentro de la organización al abordar dos elementos fundamentales de los trabajadores como son: primero, los rasgos de personalidad relacionados con la colaboración, y, segundo el compromiso que manifiesta hacia sus compañeros de trabajo y la institución. Resulta relevante esta dimensión en los estudios organizacionales en las instituciones públicas. El desempeño contextual determina la conducta de los trabajadores relacionadas al clima laboral. (Bernal et al, 2020b). Los indicadores son.

- a. Logro de los Objetivos:** representan el compromiso que los empleados deben mantener en la organización, y es fundamental que los conozcan desde el inicio de sus actividades, ya

que son fundamentales para proporcionar un rumbo definido para motivar y comprometer a los miembros de la organización. (Soledispa & Morejón, 2023).

- b. Compromiso con funciones:** se refiere al grado de dedicación e involucramiento psicológico y emocional que un empleado tiene con las tareas, responsabilidades y el rol que desempeña dentro de una organización (Meyer & Allen, 1991a).
- c. Compromiso con la Organización:** es el estado psicológico que caracteriza la relación de un empleado con su empresa, y la implicación con la que permanece en ella (Meyer & Allen, 1991b).
- d. Transmitir información:** se refiere al proceso de enviar y recibir mensajes, datos o conocimientos de una fuente a un receptor, con el objetivo de lograr una comprensión compartida (Robbins & Judge, 2017e)
- e. Colaboración:** se define como el proceso mediante el cual dos o más individuos o grupos trabajan juntos, de manera coordinada y cooperativa, para alcanzar un objetivo común o resolver un problema compartido (Robbins & Judge, 2017f).

2.3.2.1.3. *Desempeño Organizacional.*

Esta dimensión permitió evaluar cómo los trabajadores de municipalidad cumplen con sus metas y si utilizan sus recursos de manera óptima, lo cual es de vital importancia para la ciudadanía.

El desempeño organizacional es uno de los elementos más importantes dentro de la administración de las organizaciones siendo de vital importancia para quiénes la dirigen y a través de evaluaciones de desempeño se puede medir la efectividad y eficiencia en la utilización de los recursos de la empresa. Esto debe contribuir para la verificación del cumplimiento de los objetivos. (Bernal et al, 2020c). Los indicadores son:

- a. Rendimiento Laboral:** se define como la eficacia y eficiencia con la que una persona cumple sus tareas y responsabilidades asignadas dentro de un puesto de trabajo y en el contexto de una organización (Koontz & Weihrich, 2013).
- b. Calidad de servicio:** se define como el grado en que un servicio cumple o excede las expectativas del cliente. (Zeithaml et al, 1988).
- c. Uso de tiempo:** se refiere a la manera en que los individuos asignan y emplean las horas y los minutos disponibles para realizar diversas actividades a lo largo de un período determinado. (Contreras, 2011)
- d. Puntualidad:** desde una perspectiva organizacional, es un indicador clave de profesionalismo, responsabilidad y compromiso. (Thompson & Buchholz, 2017).
- e. Ritmo de trabajo:** Se refiere a la velocidad o la cadencia con la que un individuo o un equipo realiza sus tareas y actividades laborales a lo largo del tiempo, es decir, implica la intensidad y la regularidad con la que se mantienen los esfuerzos para cumplir con las responsabilidades y objetivos asignados. (International Labour Office, 1984).

2.4. Definición de términos básicos

2.4.1. *Crecimiento profesional.*

Es el proceso de desarrollo continuo de habilidades, conocimientos y competencias de una persona a lo largo de su carrera, buscando oportunidades para mejorar y avanzar en el ámbito laboral. (Morales, 2023).

2.4.2. *Eficiencia:*

La eficiencia está relacionada con la realización de actividades o trabajos aprovechando al máximo los recursos económicos de la empresa, materiales, capital humano obteniendo como resultado un desempeño favorable para la empresa. (Romani, 2023).

2.4.3. *Productividad:*

Se refiere al uso eficiente de los recursos y a la innovación para generar la mayor cantidad de producción en productos y servicios con la menor cantidad de recursos utilizados. Para mejorar la productividad se debe aumentar la producción sin cambiar el volumen de los insumos de entrada y disminuir el volumen de los insumos de salida sin cambiar la producción. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

2.4.4. *Satisfacción:*

La satisfacción está relacionada con la aceptación de un bien o producto, que involucra el estado anímico de la persona generando sentimientos de bienestar cuando el cliente muestra conformidad plena al hacer uso de un producto o servicio. (Gosso, 2008).

2.4.5. *Satisfacción laboral:*

La satisfacción laboral es la percepción que adquieren los trabajadores respecto a las actividades que desarrollan dentro de su institución sumado a los servicios y motivación que reciban por parte de su empresa; lo que influye directamente en su desempeño laboral. (Amaya y otros, 2010).

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA(S) HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.2. *Hipótesis general*

El clima laboral se relaciona directa y moderadamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024, ya que a mejor clima laboral mayor desempeño laboral.

3.1.3. *Hipótesis específicas*

- ✓ El clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024 es de un nivel regular.
- ✓ El desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024 es deficiente.

3.2. Variables

3.2.1. *Variable 1:*

Clima laboral

3.2.2. *Variable 2:*

Desempeño laboral

3.3. Operacionalización /categorización de los componentes de las hipótesis

Título: Clima y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024						
HIPÓTESIS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES				
		Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de Recolección de Datos	
El clima laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024. Debido a mejor clima laboral mayor desempeño laboral.	El clima laboral. se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actividades, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. (López, 2021)	Clima laboral	Autonomía	- Toma de decisiones - Solución de problemas - Innovación - Proposición de metas	Instrumento: cuestionario	
			Estructura - organigrama	- Comunicación - Oportunidad de asenso - Capacitaciones - Métodos de trabajo - Formalismos burocráticos		
			Cooperación	- Trabajo en equipo - Apoyo - Colaboración de áreas - Relación laboral		
			Liderazgo	- Dirección y orientación - Habilidad de escucha - Relación con compañeros - Asesoramiento		
			Motivación	- Reconocimiento - Satisfacción - Remuneración - Interés por mejora		
		El desempeño laboral. Es el valor que un individuo agrega a la empresa de tantas maneras como sea posible en un período determinado, con el fin de perseguir objetivos establecidos, de modo que el desempeño de los empleados pueda medirse y ver el rendimiento en cada uno. (Mendoza, 2022)	Desempeño laboral	Desempeño de tareas	- Toma de decisiones - Planificación y organización - Solución de problemas - Conocimientos técnicos - Productividad en las tareas	Instrumento: cuestionario
				Desempeño contextual	- Lograr objetivos - Compromiso con funciones - Compromiso con la organización - Trasmitir información - Colaboración	
				Desempeño organizacional	- Rendimiento laboral - Calidad de servicio - Uso del tiempo - Puntualidad - Ritmo de trabajo	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

La investigación se llevó a cabo en la Municipalidad del Distrito de Sucre, ubicada en la provincia de Celendín, en el departamento de Cajamarca. Esta institución tiene como misión contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes a través de la prestación eficiente de diversos servicios y actúa como una institución planificadora, reguladora y facilitadora del desarrollo integral y sostenible

Figura 1

Mapa de la provincia de Celendín



Nota: obtenido de la página web Family Search

4.2. Diseño de la investigación

La investigación fue descriptiva con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional y su objetivo fue determinar la asociación entre las dos variables de estudio. El diseño fue transversal no experimental, ya que la recolección de datos se llevó a cabo durante el año 2024, los cuales fueron observados sin ser modificados durante el estudio.

4.3. Métodos de investigación

En la investigación se utilizó el método hipotético-deductivo, dado que se formularon hipótesis que fueron contrastadas a través de datos y observaciones empíricas, lo que permitió llegar a nuevas conclusiones verificadas y contrastadas con la realidad. Así mismo, se aplicó el método analítico-sintético, mediante el cual se descompusieron las variables clima y desempeño laboral, en cada una de sus dimensiones e indicadores, para su estudio y análisis. Posteriormente, se reconstituyeron los elementos analizados con el fin de obtener los resultados

Adicionalmente, se empleó el método estadístico, ya que se utilizaron datos de la población representativa, en este caso, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre. Estos datos fueron presentados mediante pruebas estadísticas con el objetivo de recopilar, organizar, analizar y presentar información que permitiera determinar la correlación existente entre las variables de estudio y presentar información que permitiera determinar la correlación existente entre las variables de estudio.

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

4.4.1. Población y muestra

La población y la muestra estuvo compuesta por 34 los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre que laboraban en las oficinas de la entidad.

4.4.2. Unidad de análisis.

Individuos que conforman el grupo de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre.

4.4.3. Unidad de observación

Opiniones y resultados individuales sobre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario que se aplicó a los 34 colaboradores. El objetivo de esta encuesta fue analizar la relación entre el clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre. La variable clima laboral estuvo estructurada en 21 preguntas cerradas, abarcando cinco dimensiones. Por su parte, la variable "desempeño laboral" se compuso de 15 preguntas cerradas distribuidas en tres dimensiones. Ambos instrumentos fueron validados por un grupo de expertos, que incluyó a dos psicólogos y dos administradores

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

El proceso de análisis de los resultados consistió en utilizar técnicas estadísticas, la principal fue la estadística descriptiva que incluyó el uso de frecuencias y tablas cruzadas. Y para clasificación y ordenación de datos de tablas y gráficos, se usó las herramientas como el programa Microsoft Office, específicamente la hoja de cálculo Excel, y el software SPSS. Esto permitió la representación gráfica de los datos y facilitó la interpretación y análisis correspondiente de cada uno de los gráficos.

4.8. Matriz de consistencia metodológica

Título: Clima y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024								
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Muestra y población
Problema general ¿Cómo se relacionan el clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024?	Objetivo general Describir la relación del clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.	Hipótesis general El clima laboral se relaciona directa y moderada con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024, ya que a mejor clima laboral mayor desempeño laboral.	Clima laboral	Autonomía	- Toma de decisiones - Solución de problemas - Innovación - Proposición de metas	Instrumento: cuestionario	Diseño: transversal – no experimental	Población: 34 trabajadores Muestra: censal
Problemas específicos - ¿Cómo es el clima laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024?	Objetivos específicos - Describir el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.	Hipótesis específicas - El clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024 es de un nivel regular.		Estructura - organigrama	- Comunicación - Oportunidad de asenso - Capacitaciones - Métodos de trabajo - Formalismos burocráticos		Nivel: Correlacional	
- ¿Cuál es el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024?	- Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.	- El desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024 es deficiente.		Cooperación	- Trabajo en equipo - Apoyo - Colaboración de áreas - Relación laboral		Método: Hipotéticos deductivo	
				Liderazgo	- Dirección y orientación - Habilidad de escucha - Relación con compañeros - Asesoramiento		Método: Analíticos sintéticos	
				Motivación	- Reconocimiento		Método: estadístico	

Desempeño laboral	Desempeño de tareas	- Satisfacción - Remuneración - Interés por mejora	Instrumento: cuestionario	Población: 34 trabajadores Muestra: censal
		- Toma de decisiones - Planificación y organización - Solución de problemas - Conocimientos técnicos - Productividad en las tareas		
	Desempeño contextual	- Lograr objetivos - Compromiso con funciones - Compromiso con la organización - Transmitir información - Colaboración		
	Desempeño organizacional	- Rendimiento laboral - Calidad de servicio - Uso del tiempo - Puntualidad - Ritmo de trabajo		

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos tras la realización del estudio a la muestra. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, con un cuestionario tipo Likert que contaba con una escala de valoración del 0 al 4, donde cada nivel representaba un juicio: 0 para "Totalmente deficiente", 1 para "Deficiente", 2 para "Regular", 3 para "Bueno" y 4 para "Muy bueno". Se llevó a cabo una prueba piloto y se aplicó el alfa de Cronbach en clima laboral se obtuvo un coeficiente de 0.893 y en desempeño laboral investigado desde la autoevaluación de trabajador se obtuvo un coeficiente de 0.792 y desde la perspectiva evaluada del jefe inmediato a sus colaboradores se obtuvo un coeficiente 0.769, lo cual permite que los instrumentos de la presente investigación sean correctos para aplicación. También se incluye la discusión de resultados, lo que permitió analizar el clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre en el año 2024.

5.1. Presentación de resultados

5.1.1. Caracterización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sucre, 2024.

La encuesta se aplicó a 34 trabajadores dado que es la población y muestra.

Tabla 1

Sexo, edad, tiempo que labora en la entidad, puesto que ocupa y grado de instrucción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.

Características	Indicador	Frecuencia	Porcentajes
Sexo	Masculino	15	44.1%
	Femenino	19	55.9%
	TOTAL	34	100.0%
Edad	15-30 años	15	44.1%
	31-45 años	15	44.1%
	46-70 años	4	11.8%
	TOTAL	34	100.0%
Tiempo que labora en la entidad	1-365 días	19	55.9%
	366- 730 días	12	35.3%
	731 días a mas	3	8.8%
	TOTAL	34	100.0%
Puesto que ocupa	Limpieza	1	2.9%
	Secretaria/ asistente	19	55.9%
	Responsable de área	8	23.5%
	Gerente	5	14.7%
	Gerente municipal	1	2.9%
	TOTAL	34	100.0%
Grado de instrucción	Secundaria	2	5.9%
	Técnico superior	12	35.3%
	Superior universitario	20	58.8%
	TOTAL	34	100.0%

La mayoría de los encuestados fueron de sexo femenino (55.9%), y el 88.2% se encontraba en el rango de edad de 15 a 45 años. El tiempo de trabajo en la institución fue, en su mayoría, de alrededor de un año (55.9%), seguido por dos años (35.3%). La mayoría ocupaba el puesto de secretaria o asistente (55.9%), y el grado de instrucción predominante fue el de educación superior universitaria (58.8%).

5.1.2. Clima laboral de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.

Esta variable se compuso de 21 preguntas en cinco dimensiones: Autonomía (4 indicadores), Estructura (5 indicadores), Cooperación (4 indicadores), Liderazgo (4 indicadores) y Motivación (4 indicadores). A continuación, se presenta el análisis e interpretación por dimensiones, así como de la variable en su conjunto.

Tabla 2

Percepción de la autonomía de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre 2024.

Indicadores	Porcentajes por valoración					Percepción promedio
	Totalmente deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Toma de decisiones	8.8	14.7	35.3	32.4	8.8	Regular
Solución de problemas	2.9	17.6	26.5	44.1	8.8	Regular
Innovación	2.9	29.4	5.9	47.1	14.7	Regular
Proposición de metas	2.9	5.9	32.4	35.3	23.5	Regular
Autonomía	4.4	16.9	25.0	39.7	14.0	Regular

La mayoría de los trabajadores perciben una autonomía moderada para tomar decisiones, con las respuestas concentradas en "Regular" (35.3%) y "Bueno" (32.4%). Sin embargo, un 23.5% lo evalúa como "Deficiente" o "Totalmente deficiente", lo que refleja un nivel considerable de insatisfacción en esta área.

En cuanto a la solución de problemas, la percepción es un poco más favorable, ya que el 44.1% la califica como "Bueno", seguido por un 26.5% en "Regular". Aun así, un 20.3% de valoraciones negativas indica que hay una parte significativa de trabajadores que no se siente plenamente autónoma en este aspecto.

Respecto a la innovación, las opiniones son más variadas. La valoración principal es "Bueno" (47.1%), aunque un notable 29.4% la considera "deficiente", lo cual sugiere que, si bien muchos ven con buenos ojos la autonomía para innovar, hay

una división importante en la percepción, lo que podría indicar falta de apoyo consistente. En la proposición de metas, la percepción es más positiva, con un 35.3% calificándola como "Bueno" y un 23.5% como "Muy bueno", siendo esta la dimensión mejor valorada de todas. Las respuestas negativas aquí son bajas, apenas un 8.8%.

En términos generales, la percepción de autonomía entre los trabajadores se concentra en "Bueno" (39.7%) y "Regular" (25%), lo cual sugiere una valoración globalmente positiva, aunque moderada. Esto deja ver una base sólida, pero con áreas de oportunidad claras para mejorar el sentido de autonomía en ciertos aspectos.

Tabla 3

Percepción de la estructura/ organigrama de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.

Indicadores	Porcentajes por valoración					Percepción promedio
	Totalmente deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Comunicación	0.0	8.8	23.5	41.2	26.5	Regular
Oportunidad de asenso	11.8	41.2	23.5	23.5	0.0	Deficiente
Capacitaciones	8.8	17.6	20.6	44.1	8.8	Regular
Métodos de trabajo	0.0	2.9	47.1	41.2	8.8	Regular
Formalismos burocráticos	2.9	5.9	32.4	47.1	11.8	Regular
Estructura/ organigrama	4.7	15.3	29.4	39.4	11.2	Regular

Los trabajadores perciben a la dimensión estructura u organigrama medidas para métodos de trabajo, centrándose las respuestas entre “Regular” (47.1%) y “Bueno” (41.2%). Por el contrario, solo el 2.9 % califica como “Deficiente”, y ningún encuestado lo evalúa “Totalmente deficiente”, lo que demuestra que hay un buen nivel de satisfacción en este indicador. En cuanto a formalismo burocráticos, la percepción también es moderada con un el 47.1% calificando como “Regular” y un 50 % como “Bueno” o “Muy bueno”, lo que indica que existe un alto grado de colaboradores que perciben la existencia de burocracia.

En cuanto a comunicación, se tiene la mejor valoración con un 26.5% “Muy buena”, a diferencia de los demás indicadores. Además, ningún encuestado considera que exista una comunicación “Totalmente deficiente” con su jefe, mostrando así un nivel muy favorable. Sin embargo, un 53% lo evalúa como “Totalmente deficiente” y “Deficiente” a oportunidades de asenso lo que refleja un nivel considerable de insatisfacción. Con relación a la capacitación, tiene una valoración “Buena” (44.1%), aunque un 8.8% califico como de “Totalmente deficiente”, lo que es considerable y que se debe mejorar en este aspecto.

En líneas generales, la percepción de estructura por parte de los trabajadores se concentra en “Bueno” (39.4%) y “Regular” (29.4%), lo que indica una calificación satisfactoria, aunque existen oportunidades de mejora en algunos aspectos.

Tabla 4

Percepción de la cooperación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.

Indicadores	Porcentajes por valoración					Percepción promedio
	Totalmente deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Trabajo en equipo	0.0	8.8	8.8	52.9	29.4	Bueno
Apoyo	0.0	2.9	20.6	44.1	32.4	Bueno
Colaboración de áreas	5.9	8.8	20.6	41.2	23.5	Regular
Relación laboral	0.0	2.9	14.7	38.2	44.1	Bueno
Cooperación	1.5	5.9	16.2	44.1	32.4	Bueno

Los encuestados perciben el trabajo en equipo y relación laboral como “Bueno” o “Muy bueno” alcanzando un 82.3% en ambos casos. Esto indica es que existe un alto nivel de satisfacción, ya que solo un 2,9% califica que la relación laboral como deficiente. Sin embargo 8.8% menciona que el apoyo en equipo es “Deficiente”. En cuanto a la colaboración de áreas es desfavorable, con un 5.9% que lo califica como

“Totalmente deficiente”, siendo el único indicador que refleja tal valoración. Asimismo, se observa que el calificador más bajo en “Muy bueno” con el 23.5%.

Referente a apoyo recibido, un 44.1% considera que es “Bueno”, lo que también es favorable, sugiriendo que existe el apoyo entre compañeros y de los jefes inmediatos.

En conclusión, la percepción de los trabajadores sobre la dimensión de cooperación se centra en "Buena" (44.1%) y "Muy buena" (32.4%), lo que sugiere una valoración positiva y aceptable, aunque con algunos aspectos que requieren mejora.

Tabla 5

Percepción del liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.

Indicadores	Porcentajes por valoración					Percepción promedio
	Totalmente deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Dirección y orientación	0.0	5.9	47.1	35.3	11.8	Regular
Habilidad de escucha	0.0	11.8	20.6	52.9	14.7	Regular
Relación con compañeros	0.0	8.8	11.8	58.8	20.6	Regular
Asesoramiento	0.0	23.5	44.1	17.6	14.7	Regular
Liderazgo	0.0	12.5	30.9	41.2	15.4	Regular

La mayoría de los trabajadores perciben un liderazgo moderado en cuanto a dirección y orientación, con afirmaciones centradas en “Regular” (47.1%) y “Bueno” (35.3%). Sin embargo, solo el 5.9% lo evalúa como “Deficiente”, y no se registran respuestas en la categoría de “Totalmente deficiente”, lo que refleja un bajo nivel de insatisfacción en esta área. En lo que respecta a la relación con compañeros, la percepción es más favorable, ya que un 58.8% los califica como “Bueno”, seguido por un 20.6% “Muy bueno”. No obstante, un pequeño grupo del 12.5 % de encuestados perciben liderazgo en este indicador.

Por otro lado, un número significativo de trabajadores se muestran disconformes con el asesoramiento que reciben de su jefe inmediato, evaluándolo como “Regular”

(44.1%), seguido de un 23.5% calificándolo como “Deficiente (23.5%). Este aspecto requiere atención para alcanzar un nivel aceptable. En relación con habilidad de escucha, la valoración principal es de “Bueno” (52.9%), aunque un 11.8% que considera que es “Deficiente”, lo que indica que, a pesar de un grado de aceptación, existe un número considerable de evaluaciones negativas que sugieren la necesidad de mejorar en esta área.

La percepción de la dimensión de liderazgo para los trabajadores se centra en “Regular” (30.9%) y “Buena” (42.2%), lo que sugiere una valoración conjunta positiva. Además, en ninguno de los indicadores se califica como “Totalmente deficiente”

Tabla 6

Percepción de la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.

Indicadores	Porcentajes por valoración					Percepción promedio
	Totalmente deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Reconocimiento	2.9	23.5	50.0	23.5	0.0	Deficiente
Satisfacción	0.0	2.9	11.8	67.6	17.6	Bueno
Remuneración	5.9	23.5	29.4	32.4	8.8	Regular
Interés por mejorar	11.8	32.4	17.6	35.3	2.9	Deficiente
Motivación	5.1	20.6	27.2	39.7	7.4	Regular

El indicador reconocimiento es percibido por los trabajadores como “Regular” (50%). A pesar de ello, un 26.4% califica como “Totalmente deficiente” o “Deficiente”, lo que refleja un grado considerable de insatisfacción en este aspecto, ya que la entidad no valora adecuadamente el desempeño de los trabajadores. Esto se traduce que la insatisfacción es mayor la satisfacción, que representanta solo el 23.5% (“Bueno” o “Muy bueno”).

El indicador satisfacción respecto a las actividades que realizan los trabajadores es el más valorado, con una evaluación de “Bueno” y “Muy bueno” (85.36%), lo cual

índice una percepción favorable, dado que solo un 2.9% de los encuestados calificó como “Deficiente”.

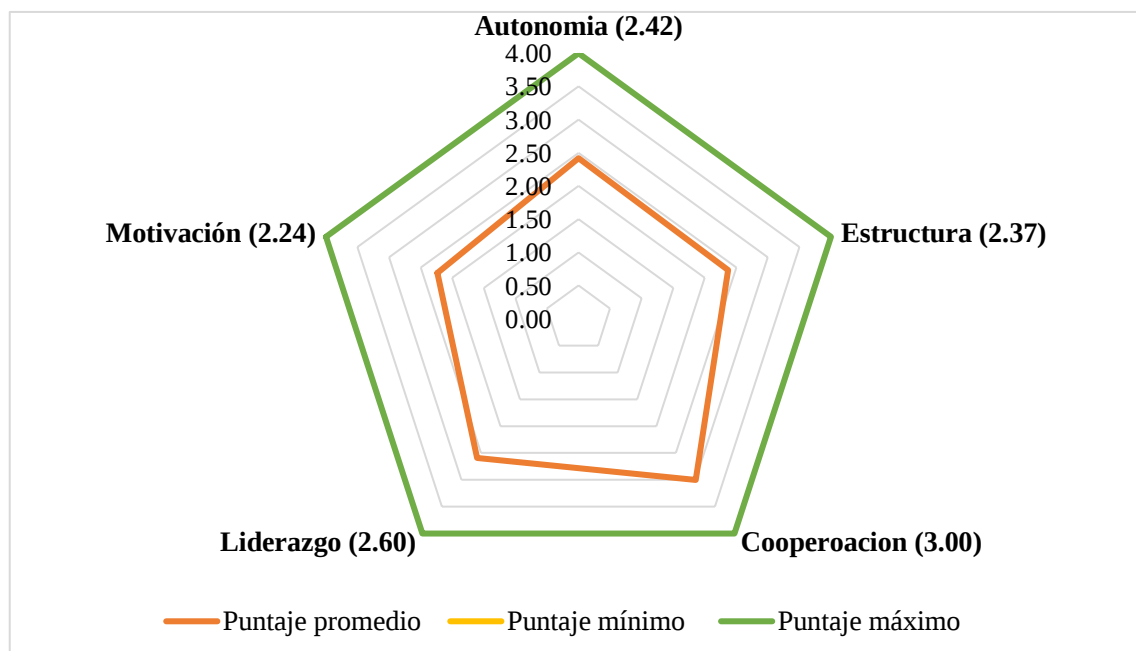
Sin embargo, el aspecto que tiene una valoración negativa es interés por mejorar con un 11.8% de calificaciones de “Totalmente deficiente” y 32.4% de “Deficiente”, lo que demuestra que los trabajadores no se sienten plenamente satisfechos en este ámbito debido a que perciben que la entidad no se preocupa por la calidad de vida de sus colaboradores.

En cuanto a la remuneración, este es el segundo indicador con mayor insatisfacción, ya que también presenta un 11.8% de con una calificación de “Totalmente deficiente” y un 32.4% de “Deficiente”. Se señala igualmente la necesidad en este aspecto.

La dimensión en conjunto se centra en las categorías de “Regular” (27.2%) y bueno (39.7%), lo cual sugiere una valoración en general positiva; a pesar de ello, existen áreas de oportunidad para mejorar ciertos aspectos de la motivación.

Figura 2

Percepción de la variable clima laboral de la Municipalidad Distrital de Sucre según los trabajadores, 2024.



En la variable clima laboral de la Municipalidad Distrital de Sucre, se considera moderadamente regular, ya que solo una dimensión alcanza el puntaje mínimo de 3 para calificarse como “Buena”. Esta dimensión es cooperación, lo que refleja un nivel aceptable de satisfacción con relación trabajo en equipo y relaciones laborales. Mientras que las demás solo tienen una valoración “Regular”, Autonomía con 2.42%, lo que indica que hay aspectos para mejorar, como la innovación y solución de problemas. Estructura con 2.37%, refleja una aceptación moderada en cuanto a métodos de trabajo y comunicación. Motivación con 2.24%, es la dimensión peor valorada, debido que presenta bajos calificativos en interés por mejorar y remuneraciones. Liderazgo obtuvo un 2.60%.

En conjunto, el clima laboral de la Municipalidad de Sucre es percibido por los trabajadores de manera regular, con una puntuación de 2.54%.

5.1.3. Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.

La variable fue estudiada desde dos perspectivas, la primera desde la autoevaluación de cada uno de los trabajadores y la segunda desde la evaluación del jefe inmediato hacia los trabajadores.

5.1.3.1. Autoevaluación del desempeño laboral de os trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.

Esta variable estuvo estructurada en 15 preguntas distribuidas en 3 dimensiones: Desempeño de la tarea con 5 indicadores, desempeño contextual con 5 indicadores y desempeño organizacional con 5 indicadores. A continuación, se muestra el análisis e interpretación por dimensiones y también de la variable en su conjunto.

Tabla 7

Evaluación del desempeño de tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sucre, 2024, según percepción del trabajador.

Indicadores	Porcentajes por valoración					Percepción promedio
	Totalmente deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Toma de decisiones	0.0	2.9	23.5	64.7	8.8	Regular
Planificación y organización	0.0	0.0	17.6	64.7	17.6	Bueno
Solución de problemas	0.0	2.9	32.4	50.0	14.7	Regular
Conocimientos técnicos	0.0	0.0	20.6	52.9	26.5	Bueno
Productividad en las tareas	0.0	0.0	26.5	47.1	26.5	Bueno
Desempeño de la tarea	0.0	1.2	24.1	55.9	18.8	Regular

Los colaboradores, en su mayoría, autoevalúan su desempeño de tarea para planificación y organización con las respuestas centradas en “Bueno” (64.7%) y “Muy bueno” (17.6%), lo cual refleja nivel de satisfacción considerable en esta área.

Adicionalmente, ningún trabajador considera que su planificación y organización sea

“Totalmente deficiente” o “Deficiente”. Asimismo, se observa una valoración bastante aceptable en cuanto a conocimientos técnicos, con una autoevaluación de “Bueno” y “Muy bueno” (79.4%), a su vez una valoración “Regular” de (20.6%).

Con relación a toma de decisiones y solución de problemas, se identifica un bajo nivel de valoración “Deficiente” (2.9%), aunque se registra un grado moderado aceptación. En ese sentido, se afirma que estos indicadores presentan una valoración entre “Regular y Buena”.

De manera global, los trabajadores autoevalúan su desempeño de tareas situándose entre “Regular” (24.1% y “Bueno” (55.9%), lo cual sugiere una valoración general positiva, aunque moderada, dejando ver una sólida base, pero pudiendo mejorar en pocos aspectos.

Tabla 8

Evaluación del desempeño contextual los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sucre, 2024, según percepción del trabajador.

Indicadores	Porcentajes por valoración					Percepción promedio
	Totalmente deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Lograr objetivos	0.0	0.0	35.3	47.1	17.6	Regular
Compromiso con funciones	0.0	0.0	26.5	47.1	26.5	Bueno
Compromiso con la organización	0.0	0.0	20.6	52.9	26.5	Bueno
Trasmitir información	0.0	0.0	20.6	44.1	35.3	Bueno
Colaboración	0.0	0.0	20.6	32.4	47.1	Bueno
Desempeño contextual	0.0	0.0	24.7	44.7	30.6	Bueno

La mayor parte de encuestados autoevalúan el desempeño contextual aceptable referente al compromiso con la organización, basada su respuesta en “Bueno” (52.9%) y “Muy bueno” (35.5%), lo que evidencia un nivel de satisfacción significativo en este ámbito. De manera similar, la trasmisión de información y compromiso con la

organización presentan promedios entre “Muy bueno” y “Bueno” con 79.5% y un 79.4% respectivamente, lo que refleja un buen grado de satisfacción en estos indicadores.

En cuanto a la colaboración, la mayor puntuación se centra en “Muy bueno” (44.1%), lo que indica un nivel de satisfacción excelente. No obstante, en el logro de objetivos se tiene la valoración más alta con 35.3% “Regular”. A pesar de ello, la mayoría de las respuestas se centran en “Bueno” (47.1%).

En términos generales, la autoevaluación de la dimensión desempeño contextual por parte de los trabajadores es positiva y satisfactoria, ya que no se registran respuestas correspondientes a las categorías “Totalmente deficiente” o “Deficiente”.

Tabla 9

Evaluación del desempeño organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sucre, 2024, según percepción del trabajador.

Indicadores	Porcentaje por valoración					Percepción promedio
	Totalmente deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Rendimiento laboral	0.0	0.0	17.6	58.8	23.5	Bueno
Calidad de servicio	0.0	0.0	5.9	61.8	32.4	Bueno
Uso del tiempo	0.0	0.0	29.4	52.9	17.6	Regular
Puntualidad	0.0	0.0	17.6	47.1	35.3	Bueno
Ritmo de trabajo	0.0	0.0	23.5	55.9	20.6	Regular
Desempeño organizacional	0.0	0.0	18.8	55.3	25.9	Bueno

La mayoría de los colaboradores autoevalúan el desempeño organizacional en cuanto a la calidad de servicio como bueno, centrándose sus respuestas en “Bueno” o “Muy bueno” (94.2%), y solo el 5.9% consideran que es “Regular”, lo que representa el indicador con la calificación más baja, el cual refleja un nivel alto de satisfacción en ese aspecto. En relación con la puntualidad, se observa la mejor calificación, “Muy buena” (35.3%), lo que sugiere que los trabajadores generalmente llegan a tiempo a su trabajo.

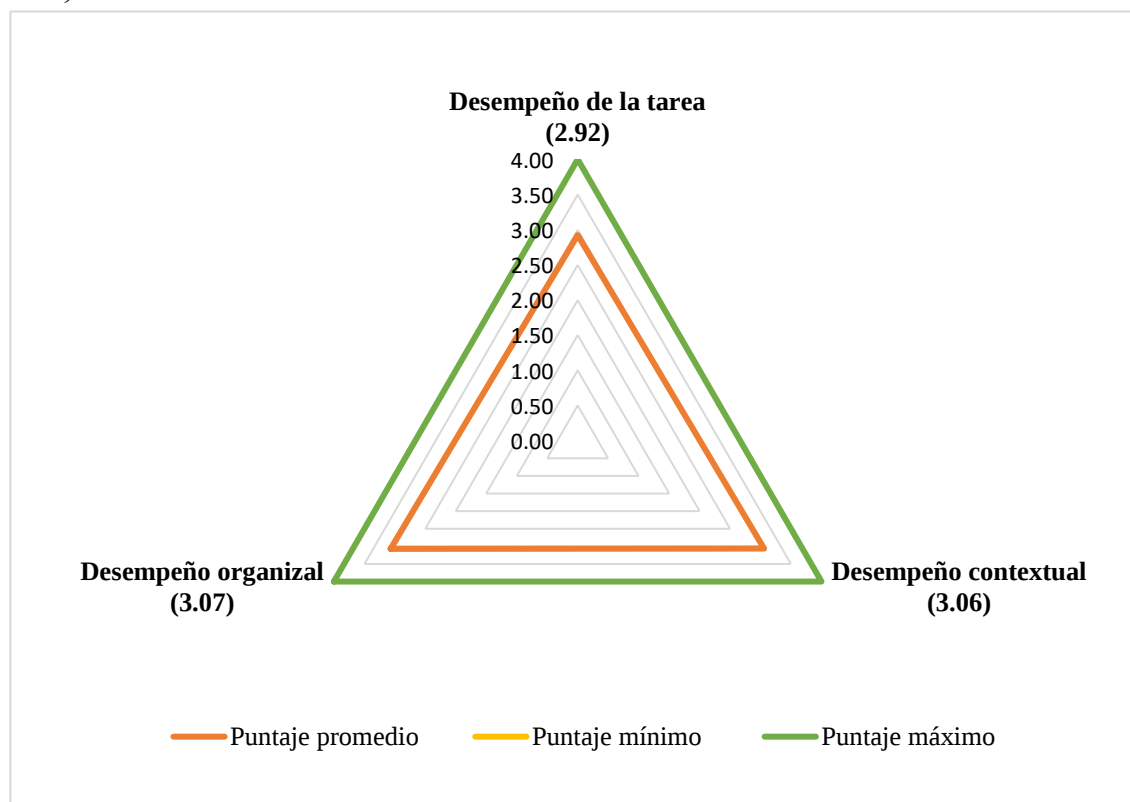
Por otro lado, el rendimiento laboral recibe una valoración predominante “Bueno” (58.8%), seguida de “Muy Buena” (23.5%), lo que indica un grado de satisfacción muy aceptable por parte de los empleados.

En cuanto al uso del tiempo, las respuestas están centradas en “Bueno” (52.9%); sin embargo, es importante destacar un puntaje relativamente alto en “regular” (29.4%), a diferencias de otras áreas. Esto sugiere que un número considerable de trabajadores muestra indiferencia hacia la adecuada gestión del tiempo en función a sus actividades. Asimismo, el indicador ritmo de trabajo se evalúa como “Bueno” (55.9%). No existen respuestas en cuanto a “Totalmente deficiente” y “Deficiente”.

En términos generales, la autoevaluación de desempeño organizacional se basa las calificaciones en “Bueno” (55.3%) y “Muy bueno” (25.9%), lo cual sugiere una valoración global positiva, siendo mínimos los aspectos susceptibles de mejora.

Figura 3

Evaluación del desempeño de los trabajadores laboral de la Municipalidad distrital de Sucre, 2024.



Desde la perspectiva de la autoevaluación de los trabajadores, el desempeño laboral se considera moderadamente bueno, debido que solo una dimensión no alcanza al puntaje mínimo de 3 para calificarse como “Buena”. La dimensión desempeño de la tarea fue valorada como “Regular” (2.92%), ya que indicadores (toma de decisiones y solución de problemas) obtuvieron una valoración “Deficiente”. Sin embargo, el desempeño contextual sí alcanzó el puntaje mínimo para ser calificado “Bueno” (3.06%), dado que sus indicadores están en el promedio de “Muy bueno” y “Bueno”. El desempeño organizacional es el que presenta el mejor puntaje (3.07 %) siendo calificado como “Bueno”, con la puntualidad y la calidad de servicio como los indicadores mejor valorados. En consecuencia, la autoevaluación del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Sucre se percibe como “Buena” (3.02%).

5.1.3.2. Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Sucre según percepción de sus jefes inmediatos, 2024.

Esta variable estuvo estructurada en 15 preguntas distribuidas en 3 dimensiones: Desempeño de la tarea con 5 indicadores, desempeño contextual con 5 indicadores y desempeño organizacional con 5 indicadores. A continuación, se muestra el análisis e interpretación por dimensiones y también de la variable en su conjunto.

Tabla 10

Evaluación del desempeño de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre 2024, según percepción de su jefe inmediato.

Indicadores	Porcentaje por valoración					Percepción promedio
	Totalmente deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Toma de decisiones	0.0	14.7	29.4	44.1	11.8	Regular
Planificación y organización	2.9	8.8	35.3	47.1	5.9	Regular
Solución de problemas	2.9	5.9	26.5	41.2	23.5	Regular
Conocimientos técnicos	0.0	11.8	14.7	55.9	17.6	Regular
Productividad en las tareas	0.0	11.8	35.3	38.2	14.7	Regular
Desempeño de la tarea	1.2	10.6	28.2	45.3	14.7	Regular

Los jefes inmediatos perciben que el desempeño de la tarea de los trabajadores con relación a toma de decisiones se sitúa en un nivel “Buena” y “Muy buena”, con un 44.1% y 11.8% respectivamente. No obstante, un 14.7% de los jefes considera que el desempeño en este aspecto es “deficiente”, lo que refleja un cierto grado de insatisfacción en este indicador. En cuanto a conocimientos técnicos, la percepción es más favorable, ya que el 55.9% de los jefes califica este aspecto como “Bueno”, seguido de un 17.6 % “Muy bueno”. Aun así, hay un 11.8% de valoración negativa que indica que una parte de trabajadores, según la percepción de sus jefes, no cuenta con el conocimiento técnico adecuado para el desarrollo de sus actividades

El indicador planificación y organización es el que presenta una valoración negativa es decir “Totalmente deficiente” o “Deficiente” con 11.7% junto con productividad de las tareas solo con un punto de diferencia 11.8% “Deficiente” el cual indica que estos aspectos requieren mejorar, aun así, los indicadores tienen un gran número de respuestas positivas tal es el caso de planificación y organización representado por un 47.1% “Bueno” y un 5.9% “Muy bueno”.

En general, la percepción del desempeño laboral por parte de los jefes se centra en “Buena” (45.3%) y “Regular” (28.2%), lo cual existe una valoración positiva aceptable. Con áreas que pueden mejorar en algunos indicadores.

Tabla 11

Evaluación del desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad

Distrital de Sucre, 2024 según percepción de su jefe inmediato.

Indicadores	Valoración					Percepción promedio
	Totalmente deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Lograr objetivos	0.0	17.6	14.7	47.1	20.6	Regular
Compromiso con funciones	2.9	14.7	29.4	23.5	29.4	Regular
Compromiso con la organización	0.0	17.6	23.5	38.2	20.6	Regular
Trasmitir información	2.9	17.6	26.5	38.2	14.7	Regular
Colaboración	5.9	17.6	26.5	35.3	14.7	Regular
Desempeño contextual	2.4	17.1	24.1	36.5	20.0	Regular

Los jefes inmediatos perciben en sus trabajadores un desempeño contextual aceptable para lograr objetivos con respuestas centradas en “Buena” (47.1%), seguido de “Muy buena” (20.6%). No obstante, un 17.6% de las evaluaciones lo califica como “deficiente”, lo que requiere puntos por mejorar. En cuanto a la colaboración, un 23.5% de las evaluaciones la describen como “Deficiente” o “Totalmente deficiente, lo que permite inferir un nivel considerable de insatisfacción en este aspecto. Aun así, un porcentaje significativo (35.3%) de respuestas que lo califica como “Buena”.

Respecto al compromiso con las funciones, un 29.4% es “Regular”, mientras que otro 29.4% lo considera muy “Muy bueno”. Sin embargo, se observa un mínimo de 2.9% de trabajadores que no demuestran compromiso con sus las funciones. Por otro lado, la transmisión de información es valorada como “Buena” por un 38.2% y “Regular” por un 26.5%. A pesar de esto, un 20.5% de las respuestas se basa en las categorías "Totalmente deficiente" o "deficiente, lo que indica, según percepción de los jefes inmediatos, que a trabajadores les cuenta transmitir información con los demás compañeros.

En general, el desempeño contextual es calificado como “Regular” (24.1%) y “Bueno” (36.5%), lo cual señala una valoración positiva moderada. Aun así, se identifican puntos susceptibles de mejorar en esta dimensión.

Tabla 12

Evaluación del desempeño organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024 según percepción de su jefe inmediato.

Indicadores	Porcentajes por valoración					Percepción promedio
	Totalmente deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Rendimiento laboral	0.0	2.9	29.4	38.2	29.4	Regular
Calidad de servicio	0.0	11.8	32.4	38.2	17.6	Regular
Uso del tiempo	0.0	11.8	26.5	35.3	26.5	Regular
Puntualidad	0.0	2.9	23.5	44.1	29.4	Regular
Ritmo de trabajo	0.0	11.8	14.7	50.0	23.5	Regular
Desempeño organizacional	0.0	8.2	25.3	41.2	25.3	Regular

El desempeño organizacional de los trabajadores desde el punto de vista de los jefes inmediatos percibe la calidad de servicios moderadamente aceptable con el 38.2% “Buenos” y con 32.4% “Regular”. Pese a ello un 11.8% menciona de “Deficiente” considerando que aún hay deficiencias en el desempeño del trabajador en esta área y por tanto refleja un nivel de insatisfacción. Por otro lado, el ritmo de trabajo la percepción es

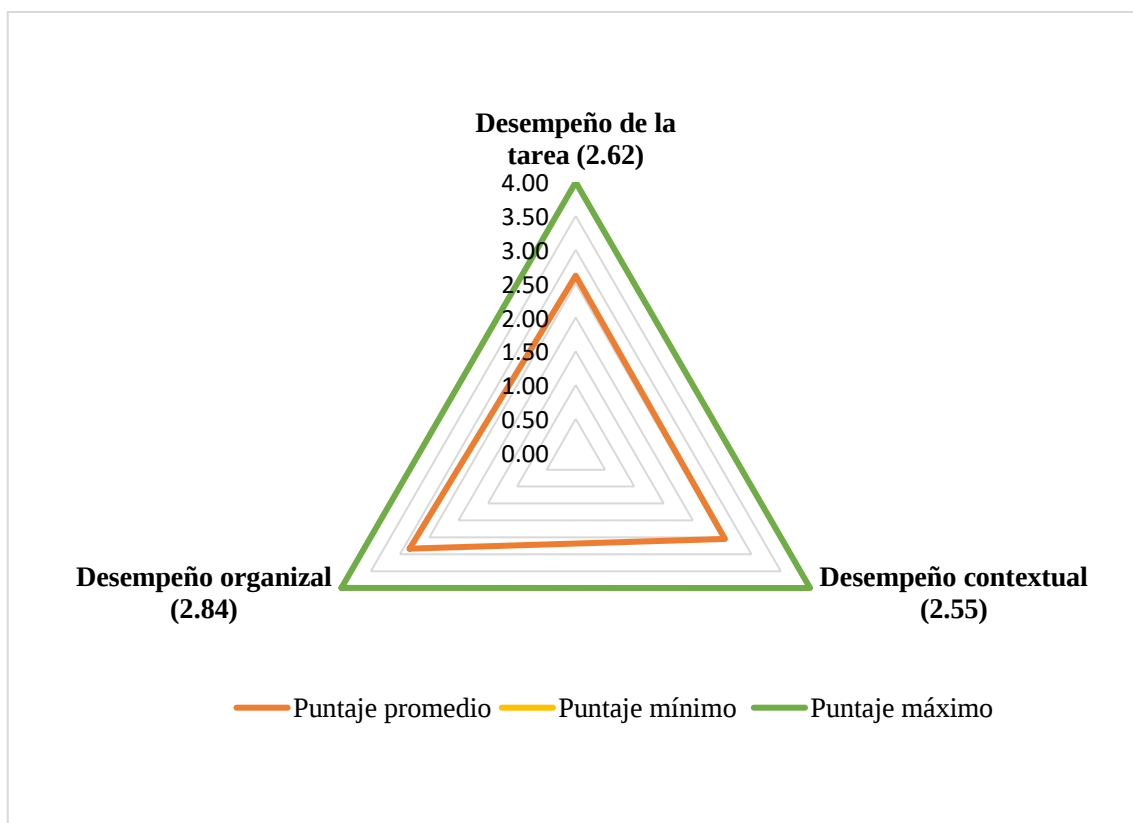
más favorable, ya que el 73.5% “Bueno” o “Muy bueno” y tan solo el 11.8% lo valida con “Deficiente”.

Mientras en rendimiento laboral las opiniones son más variadas, siendo la valoración más alta con 38.2% “Buena” seguido de un 29.4% que es tanto “Muy buena” como “Regular”. Por otro lado, se percibe que el uso de tiempo del colaborador es “Buena” pero a aun así hay aspectos que mejorar ya que con un 11.8% lo califica “Deficiente”.

En general la dimensión desempeño organizacional tiene calificaciones tanto altas como bajas centrándose las respuestas en “Buena” con 41.2% teniendo en cuenta que hay puntos en que se puede mejor y puntos en que puedan mantener en ese nivel.

Figura 4

Evaluación del desempeño laboral los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024. Según perspectiva del jefe inmediato.



En la variable desempeño laboral, percibida a través de la evaluación de los jefes inmediatos hacia los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, se considera moderadamente regular. Esto se debe a que ninguna de las dimensiones alcanza el puntaje mínimo de 3 para calificarse como “Buena”. El desempeño organizacional obtiene la calificación más alta, llegando a solo 2.84%, lo que se considera “Regular” y se refleja en la calidad de servicio y rendimiento laboral. No obstante, las otras dos dimensiones no difieren mucho de la calificación anterior: el desempeño de la tarea (2,62%) se sitúa en “Regular” ya que tiene una valoración variada entre sus indicadores y, alejándose ligeramente del puntaje satisfactorio. Asimismo, la dimensión desempeño contextual (2.55%) se califica como “Regular”.

5.2. Contrastación de hipótesis

Para esta investigación se consideró la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, por tratarse de una muestra menor de 50 elementos, en este caso se trabajó con una muestra de 34 trabajadores.

Tabla 13

Prueba de normalidad de las variables

Variables – Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Desempeño de la tarea	.970	34	.472
Desempeño Contextual	.965	34	.330
Desempeño organizacional	.919	34	.015
Desempeño laboral – perspectiva del jefe	.972	34	.505
Desempeño de la tarea	.967	34	.379
Desempeño Contextual	.969	34	.424
Desempeño organizacional	.958	34	.209
Desempeño laboral – perspectiva del trabajador	.972	34	.527
Autonomía	.958	34	.210
Estructura / organigrama	.967	34	.394
Cooperación	.956	34	.184
Liderazgo	.956	34	.181
Motivación	.952	34	.137
Clima laboral	.962	34	.277

Conforme a la Tabla 13, se determinó que las variables de estudio siguen una distribución normal es decir los datos de las variables de estudio se agrupan de forma simétrica alrededor de un valor central, pues se halló un valor de significancia mayor al 0.05. Para clima laboral la significancia es 0.277 y para desempeño laboral desde evaluación desde la perspectiva de del trabajador es 0.527 y desde la evaluación de jefe inmediato es 0.505. De este modo los resultados permitieron establecer que la prueba estadística que se va a utilizar es la correlación de Pearson. (ver anexo A).

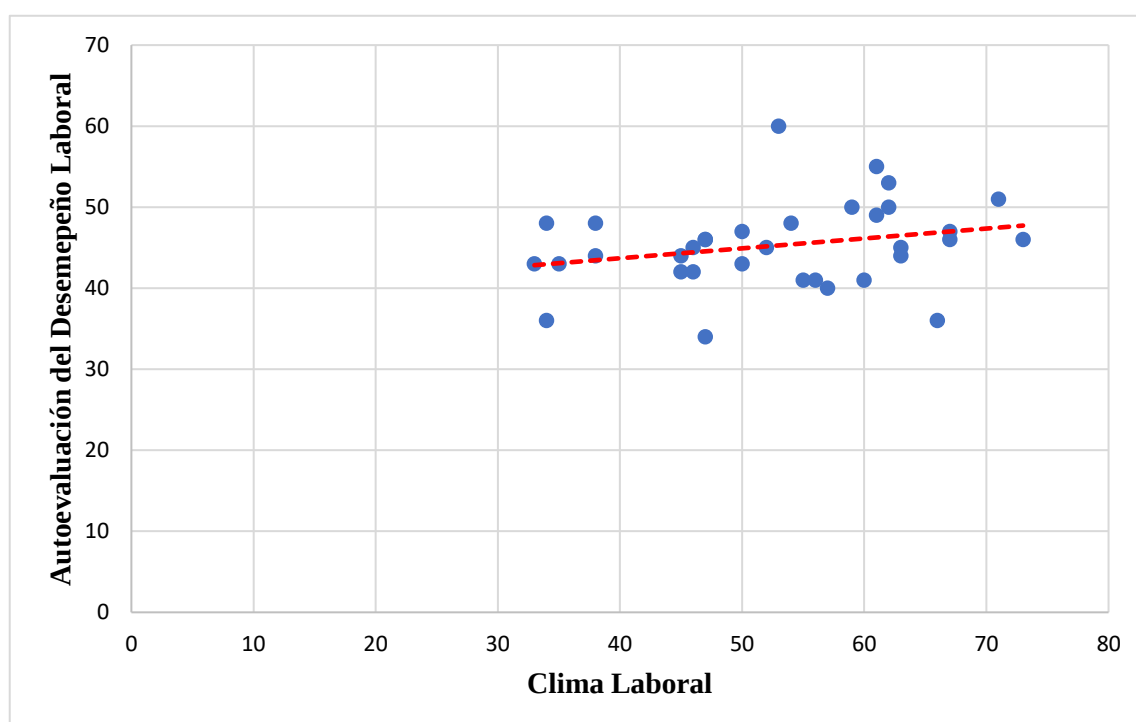
$H_0: \rho = 0$ El Clima laboral no se relaciona positiva ni significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sucre, 2024.

$H_1: \rho \neq 0$ El Clima laboral se relaciona positiva y significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sucre, 2024.

Los puntajes que muestran en las siguientes figuras corresponden a la escala de Likert es decir a la sumatoria individual de los ítems de dicha escala.

Figura 5

Grafica de dispersión de los resultados de correlación, clima laboral y autoevaluación desempeño laboral.

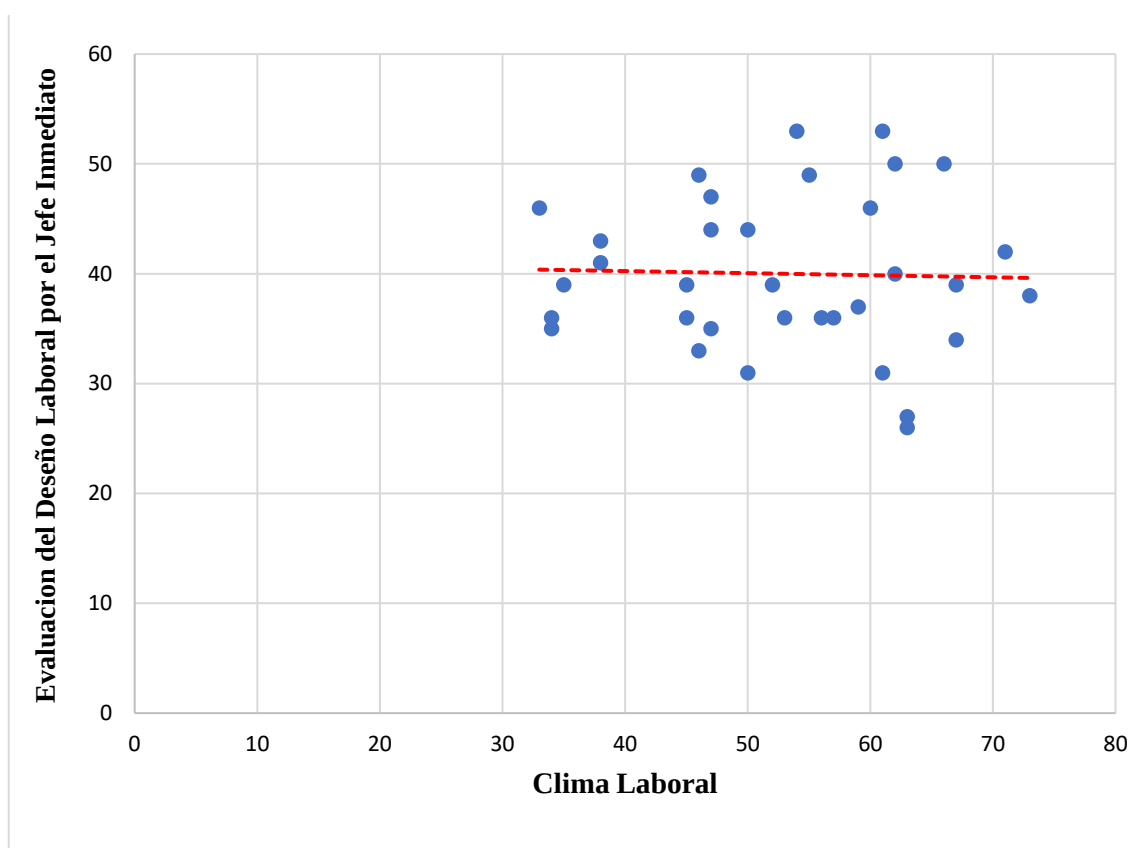


Con la prueba de correlación de Pearson se determinó que no existe relación entre las dos variables, ya que se obtuvo un valor de $p = 0.069$, y coeficiente de correlación de $r = 0.259$ lo cual indica que, aunque parece haber una ligera tendencia a que una variable aumente cuando la otra lo hace, esta asociación no es de relevancia. Es decir, el clima laboral no contribuye ni afecta a la autoevaluación del desempeño laboral

de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024. Y de acuerdo con el resultado se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1).

Figura 6

Grafica de dispersión de los resultados de correlación, clima laboral y evaluación de desempeño laboral por parte del jefe inmediato.

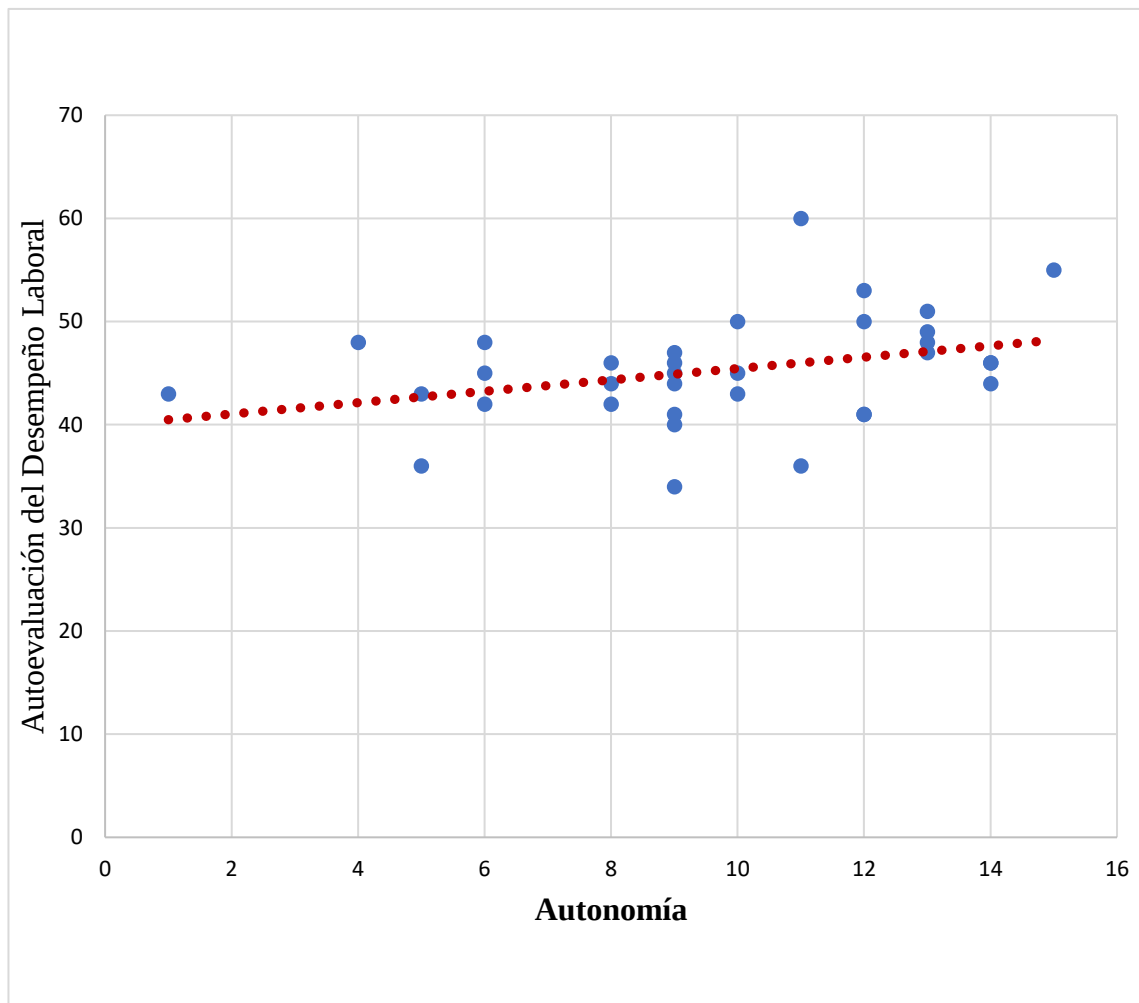


Con la prueba de correlación de Pearson se determinó que no existe relación entre las dos variables, clima laboral y la evaluación por parte de los jefes inmediatos del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre 2024, ya que se obtuvo un valor de p 0.433, y un valor de coeficiente de correlación $r = -0.030$ lo cual indica que una variable no contribuye ni afecta en la otra. Y de acuerdo con el resultado se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1)

No obstante, se pudo identificar relación entre algunas dimensiones del clima laboral y la variable desempeño

Figura 7

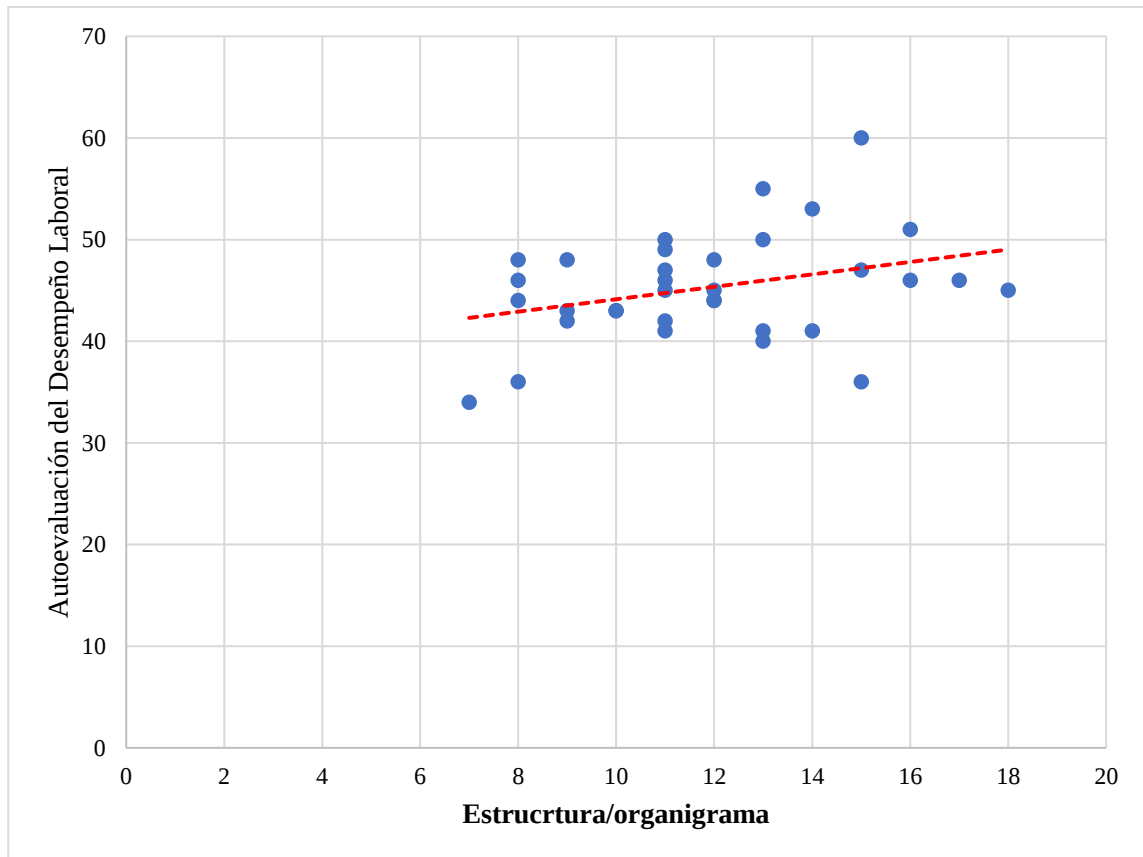
Grafica de dispersión de los resultados de correlación de la dimensión autonomía con la autoevaluación de del desempeño laboral.



Con la prueba de correlación de Pearson, se determinó que existe una relación positiva baja entre la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral desde la evaluación del propio trabajador, con un coeficiente de correlación $r = 0.344$. Esto implica que, si bien la autonomía es un factor que influye, existen otros elementos significativos que también impactan en cómo los trabajadores perciben su propio rendimiento.

Figura 8

Grafica de dispersión de los resultados de correlación de la dimensión estructura/organigrama con la autoevaluación de del desempeño laboral.



Con la prueba de correlación de Pearson, se determinó que existe una relación positiva baja entre la dimensión estructura/organigrama y la variable desempeño laboral desde la evaluación del propio trabajador, con un coeficiente de correlación $r= 0.327$. Sin embargo, la baja magnitud del coeficiente de correlación indica que esta relación es débil y que otros factores, más allá de la estructura, son más determinantes para el desempeño laboral.

5.3. Discusión de resultados

En la mayoría investigaciones revisadas se evidencian una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, aunque en grados de intensidad variables. Como reporta De la Cruz (2023) con una correlación de 0.547 lo que sugiere una conexión significativa y favorable entre ambas variables. De manera similar, Sánchez (2020) obtuvieron una correlación de 0.761. Así mismo, el estudio de Campos (2023) en la municipalidad distrital de Tabaconas reportó un coeficiente de correlación aún más alto, de 0.867, mostrando una relación directa y muy fuerte, indicando que un ambiente de trabajo positivo contribuye de manera positiva en el desempeño de los empleados. No obstante, en el estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Sucre 2024 se determinó que no existe relación entre el clima y el desempeño laboral, a pesar de haber estudiado el desempeño desde el punto de la autoevaluación del trabajador donde se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.259$ y la evaluación del desempeño del jefe inmediato a sus colaboradores se consiguió el coeficiente de correlación de $r = -0.030$, ya que independiente de un buen o mal clima los trabajadores tienen en mismo desempeño. Este resultado podría atribuirse a un sesgo en las respuestas de los trabajadores, lo que conduce a conclusiones erróneas sobre la relación entre el ambiente laboral y el desempeño. Además, otro factor relevante podría es el tamaño de la muestra, ya que se incluyó de todos los empleados con diferentes funciones, salarios y tipos de contrato genera una amplia variación en sus percepciones de satisfacción. Por último, la ubicación de la entidad, al ser un ente distrital alejado de la capital de la región, también pudo haber influido en los resultados en que no exista relación entre las variables.

En la investigación también se ha determinado que la dimensión estructura/organigrama tiene una relación moderada con la variable desempeño laboral

con un coeficiente de correlación de $r = 0.327$. Es decir, que los cambios o mejoras en la estructura organizacional pueden tener un impacto visible, en el desempeño laboral. Lo cual la teoría de Litwin y Stringer refuerza la idea de que la estructura/ organigrama es un componente esencial del clima laboral, debido que una estructura bien definida puede establecer las bases para un entorno de trabajo ordenado y eficiente. No obstante, el desempeño laboral también está condicionado por otros factores motivacionales y contextuales, como la autonomía que en la investigación se determinó que existe relación con la autoevaluación de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre con un coeficiente de correlación de $r = 0.344$ debido a que, si los colaboradores contaran con mayor libertad para tomar decisiones y libertad para solucionar problema tiene un mejor desempeño.

En la investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Sucre, en la investigación De La Cruz (2023) en Municipalidad Distrital Lurigancho Chosica y en la investigación de Sánchez (2020) en la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo muestran resultados similares la variable clima laboral que fue calificada como regular y sus dimensiones como liderazgo, motivación y estructura también alcanzaron la calificación de regular y de la misma manera variable desempeño laboral fue evaluada como regular o moderada. Lo cual sugiere que se tiene oportunidades de mejora en ciertos aspectos.

Por otro lado, Jiménez & Guamán (2021), en su investigación en la municipalidad de Ambato el 48% de los encuestados afirman tener autonomía para tomar decisiones, ya que es inherente al ser humano y crucial para el desempeño, la misma que guarda relación con la Teoría Y de Douglas McGregor, la cual postula que los trabajadores son capaces de autodirigirse, son creativos e ingeniosos, y pueden contribuir activamente a la resolución de problemas de la organización. Desde esta

perspectiva, ofrecer autonomía potenciaría el desempeño. En cambio, en estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Sucre, la percepción de la autonomía se valora como "Regular", debido que, para tomar decisiones, solucionar problemas e innovar deben de contar con el visto bueno del jefe inmediato o de gerencia. De la misma manera Sánchez (2020) en su investigación la autonomía fue calificada como regular ya que personal administrativo se ve limitada su actitud de responsabilidad, independencia y cumplimiento de las tareas. Así mismo se pudo apreciar en la investigación de Mendoza & Mendoza (2023) en el municipio de Caranavi donde se concluyeron que muy pocas veces los aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados cual desmotiva el desempeño en el trabajo

Los resultados de Rosales (2022) y el estudio en la Municipalidad de Sucre revelan una percepción generalmente positiva sobre las condiciones de trabajo y una satisfacción considerable con la comunicación interna, por otro, lo cual se alinea con las necesidades sociales de Maslow, donde menciona que dicha necesidad incluye amistad, participación, pertenencia a grupos, y las relaciones con los demás destacando la importancia de las buenas relaciones con compañeros y jefes. Sin embargo, ambos estudios, junto con Mendoza & Mendoza (2023) que no hay posibilidades de ascender debido a que existe mucha política dentro la institución y esto afecta de gran manera a los trabajadores más destacados

Sánchez (2020) evidencian una insatisfacción recurrente en el reconocimiento consideración, agradecimiento y apoyo las cuales discrepa de la teoría de las necesidades de Maslow, de estima donde buscan reconocimiento y de autorrealización que buscan el crecimiento personal las cuales no están siendo satisfechas, lo que impacta negativamente en el compromiso, la motivación y el desempeño de los trabajadores en las instituciones analizadas.

En la presente investigación el indicador de satisfacción con las actividades realizadas tiene una valoración positiva, con un 85.36% calificándolo como "Bueno" o "Muy bueno". Del mismo modo Rosales (2022) en su investigación realizada en la municipalidad distrital de Parcona, sostiene que el 69 % de los encuestados sienten compromiso laboral debido a su comodidad e identificación con el centro laboral, ya que el cargo asignado está con relación a su capacidad y vocación, reflejándose ello en el desempeño de la labor realizada. Esto es respaldado por la teoría de Herzberg, ya que, las tareas y las actividades realizadas y tienen el potencial de motivar y satisfacer a los empleados. Los indicadores remuneración e interés por mejorar la calidad de vida del trabajador, los resultados reflejan áreas de insatisfacción, esto según la teoría evidencia que, aunque estos factores no motivan a largo plazo, su ausencia o deficiencia genera una insatisfacción que va a afectar al desempeño de los trabajadores. Sin embargo, Vásquez (2024) en el estudio de la rotación de personal en el Gad municipal en Ecuador por la rotación de personal Los empleados se ven expuestos a funciones para las que no están capacitados, el cual afecta en el desempeño de su trabajo. En síntesis, esto demuestra que, aunque hay aspectos positivos, existen importantes aspectos que mejorar, y la teoría de Herzberg propone que, si los factores motivacionales son favorables, la carencia de factores higiénicos puede anular los beneficios percibidos.

CONCLUSIONES

- ✓ El clima laboral no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre 2024, a pesar de que, esta conclusión es en base al análisis de dos perspectivas. El clima laboral y la evaluación del desempeño del propio trabajador obteniendo un valor $p = 0.069$, y coeficiente de correlación de $r = 0.259$; y el clima laboral y la evaluación del punto de vista de jefe inmediato consiguiendo un valor de $p = 0.433$, y un valor de coeficiente de correlación $r = -0.030$, este estudio proporciona evidencia sólida que el clima laboral, tal como se midió, no es un factor muy determinante del desempeño laboral. Este resultado puede ser por algún factor de sesgo de las respuestas en los encuestados o tal vez la muestra que fue totalidad de trabajadores donde se encuentran los diferentes puesto que ocupa el cual puede cambiar su perspectiva de acuerdo con el puesto y labor que realiza. Sin embargo, determinó que existe relación positiva baja entre dimensión la autonomía y el auto desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre en 2024. Debido que se obtuvo un coeficiente de correlación $r = 0.344$ y también se determinó que existe una relación positiva baja entre la dimensión estructura/organigrama y el auto desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024. Con un coeficiente de correlación $r = 0.327$
- ✓ El clima laboral en la Municipalidad Distrital de Sucre durante 2024 se percibe como regular. Cuatro de sus dimensiones, autonomía, motivación, liderazgo y estructura, obtuvieron puntuaciones entre 2.24 y 2.64, mientras que solo la dimensión de cooperación alcanzó un 3.00. Esto indica la necesidad de mejorar en varias áreas clave, como la innovación de ideas creativas y las oportunidades de ascenso. Además, se observan excesivos formalismos burocráticos y una falta de

colaboración entre las diferentes áreas de la entidad. También se percibe que la organización no muestra interés en mejorar la calidad de vida de los trabajadores y existe una falta de reconocimiento por las labores que realizan y se considera que, aunque no se haya encontrado una correlación directa con el desempeño laboral, ignorar estas deficiencias sería un error. Y puede ser un causante para problemas futuros.

- ✓ El desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Sucre, 2024. Desde el punto de vista del trabajador es “Buena”, ya que sus dimensiones desempeño contextual y desempeño organizacional cuentan con una valoración de 3,06 y 3.07 respectivamente y el desempleo de la tarea tiene 2.92. Mientras que desde la perspectiva del jefe inmediato es regular debido a que ninguna de sus dimensiones alcanzó el puntaje de 3. Lo cual indica que el desempeño de sus colaboradores no es del todo satisfactorio pudiendo mejorar en ciertas áreas. Este resultado indica que es posible que los jefes se enfoquen más en la eficiencia, la productividad y el cumplimiento de objetivos específicos, mientras que los empleados ponderan más el esfuerzo, la colaboración y la contribución al ambiente de trabajo.

RECOMENDACIONES

- ✓ A la Municipalidad Distrital de Sucre, implementar programas de desarrollo para mejorar el clima laboral que fortalezcan las competencias y habilidades de los trabajadores no como un medio directo para influir en el desempeño laboral, sino para promover un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio para los empleados. Esto podría incluir actividades de integración al colaborador.
- ✓ A la Municipalidad Distrital de Sucre, diseñar estrategias para mejorar el clima laboral, como dejar que los colaboradores puedan tomar decisiones y solucionar problemas. Del mismo modo, fomentar el reconocimiento para que se sientan valorados, escuchados y reconocidos y fomentar la autonomía como la delegación de tareas con mayor responsabilidad permitiendo que lideren proyectos específicos y gestionar procesos completos ya que puede contribuir positivamente
- ✓ la Municipalidad Distrital de Sucre, establecer un sistema de evaluación y retroalimentación que contemple objetivos y metas claras para los trabajadores, tanto desde la perspectiva del colaborador y el del jefe inmediato que permita mejorar el desempeño laboral e identificar áreas de mejoras específicas. Este sistema puede incluir reuniones periódicas y planes de acción concretos que impulsen el rendimiento de la organización y de las tareas.

REFERENCIAS

- Acevedo, J., Acevedo, A., & Lay, N. (2022). Guía para la aplicación de una estrategia de mejora continua. *Ingeniería Industrial, XLIII*(3).
- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). *Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio*. Revista IIPSI.
- Acuña, M. (2022). *El Liderazgo democrático, las habilidades y la producción de las empresas del sector financiero*. Colombia: Revista de divulgación en estudios socioterritoriales.
- Aguirre, G., Alvarez, A., & Josemaria, V. (2018). Estudio sobre el servicio civil y la motivación de los empleados de carrera de entidades de la administración pública ecuatoriana. Guayaquil, Ecuador.
- Alfaro, J., Aguado, A., Nuñez, L., & González, E. (2023). Toma de decisiones estratégicas en empresas: Innovación y competitividad. *Revista Venezolana de Gerencia*(9), 28.
- Alfonso, D., & Perez, K. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo, XI*(2).
- Amaya, G., Conde, M., & Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales, 16*(3), 493-505. Revista de Ciencias Sociales: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Angulo, M., Chávez, R., Morante, M., & Tuesta, A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: impacto salarial, antigüedad y nivel académico. Perú.
- Arteaga, F., & Pilligua, C. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV*(28), 25.
- Asamblea General de la Naciones Unidas. (12 de agosto de 2015). Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015. Nueva York, Estados Unidos.
- Barraza, L., & Sánchez, J. (2015). Percepciones sobre el liderazgo. *Ra Xiamhi*, 163 - 164.
- Bello, M. V. (2023). *Estilos de liderazgo y gerencia: Propuesta de aplicabilidad desde la cotidianidad escolar en la Unidad Educativa "Profesor Ricardo Álvarez Mantilla"*. Quito - Ecuador.
- Bennis, W. (1973). Desarrollo organizacional: Su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. México.
- Bermejo, M. S. (2022). *El Clima Laboral en el contexto organizacional*. Cuba: Ciencias Holguín.

- Bernal, I., Flores, A., Lavín, J., & Alvarez, M. (2020). Desempeño contextual en el sector salud y educación de Tamaulipas, México. *Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica, IX*, 208-220.
- Betancourt, B. (2023). Fundamentos de Innovación, autores y conceptos. Programa de Extensión y Proyección Social. Colombia.
- Boon, M., & Han, S. (2020). The moderating effect of organization-based self-esteem on the relationship between organization-based self-esteem climate and job satisfaction.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid.
- Cáceres, J. (2023). *La remuneración como derecho fundamental*. Boletín informativo laboral n° 140.
- Cajaleon, E., & Condor, M. (2018). Evaluación del desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica: en una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años, 2008-2018. Lima, Perú.
- Cámara de Comercio de Lima. (2018). *Productividad y Clima Laboral en el Perú*.
- Campos, N. (2023). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio -2021*.
- Casas, F., Cruz, A., Ecalona, V., Martínez, L., Ramírez, & Tania. (2020). *La teoría X y Y de McGREGOR*. Fidel Velázquez .
- Castiblanco, K., & López, N. (2021). *Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S*. Universidad de Sonora. Hermosillo.
- Castro Castro, R. M. (12 de Enero de 2023). Desempeño laboral y comunicación interna en la PNP. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo rol de recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Conexionesan. (Septiembre de 02 de 2019). *Clima laboral*. Esan deja huella: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas>
- Contreras, L. (2011). *Gestión del tiempo: Cómo organizar tu vida para lograr tus metas*. Almuzara.
- Corey, G. (2017). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. Cengage Learning.
- Daft, L. (2000). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning.
- Daft, L. (2016). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning.

- Davis, K., & Werther, W. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. Mc Graw Hill.
- De La Cruz, J. (2023). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital Lurigancho Chosica*.
- Dessler, G. (2021). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Díaz, J., & Díaz, J. (2020). La resolución de problemas desde un enfoque epistemológico. *Foro de Educación, XVIII*(2), 196. <http://dx.doi.org/10.14516/fde.694>.
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Luis, C. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia, 28*(101).
- Galindo, M., Ruíz, E., & Martínez, N. (2023). El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4*(5).
- García, M., Hernández, U., Márquez, J., & Páez, M. (2023). Modelo para la gestión de la comunicación institucional en la Universidad de Pinar del Río. *Revista Cubana de Educación Superior, XLII*(2).
- Goicochea, E. (2023). Influencia del clima laboral en el desempeño del talento humano en la municipalidad provincial de Hualgayoc - Bambamarca 2021. Cajamarca, Perú.
- Gonzales, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento y Gestion*(51), 54-74.
- Gosso, F. (2008). *Hipersatisfacción del Cliente*. Méixco : Panorama Editorial, S.A. de C.V.
- Hernandez, S. (2011). *Introduccion a la Administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. Mc Graw Hill.
- International Labour Office. (1984). *Introduction to Work Study*. International Labour Office.
- Jiménez, N., & Guamán, M. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill Interamericana.
- Macias et al. (2024). Planificación Estratégica y su Impacto en la Gestión del Cambio Organizacional. Ciencia y Desarrollo. *Universidad Alas Peruanas, XXVII*(4).
- Martínez, M. (2012). *La Gestión Empresarial*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Méndez, R. (2014). *Estudio de los Modelos de la Motivación*. Cartago.
- Mendoza, K., & Mendoza, R. (2023). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las trabajadoras del área de Recursos Humanos alcaldía del Municipio de Caranavi*.

- Meyer, P., & Allen, J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review.
- Morales, J. (22 de junio de 2023). *INESEM, business schol*.
<https://www.inesem.es/revistadigital/orientacion-laboral/crecimiento-profesional/>
- Münch, L. (2008). *Administración de la innovación y gestión del cambio*. Pearson Educación.
- Nelson, B. (2018). *1001 Ways to Reward Employees*. Workman Publishing.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su negocio: El recurso humano y la productividad*. IMESUM.
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica*. Mendoza, Argentina.
- Peiro, J., & Ramos, J. (2011). *Clima Organizacional*. Alianza.
- Peña, H. V. (Febrero - Abril de 2018). *Motivación Laboral. Elemento fundamental en el Éxito Organizacional*. La Libertad, Ecuador.
- Puma, M. (2010). *Colaboración y liderazgo. Facultad de Enfermería, Universidad de Navarra, I*.
- Robbins, S., & Judge, A. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Romani, G. e. (2023). *La eficiencia de la calidad de servicio al cliente de las entidades financieras*. Chiclayo: Proyecto CIDE.
- Rosales, L. (2022). *Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la municipalidad distrital de Parcona, año 2020*.
- Sánchez, O. (2020). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo*.
- Sandoval, M. d. (2004). *Concepto y Dimensiones de Clima Organizacional*. Tabasco, Mexico.
- Soledispa, R., & Morejón, M. (2023). *Cultura organizacional y el logro de los objetivos institucionales: centro de salud Tipo A, Cascol. Ciencia y desarrollo, XXVI(4)*.
- Soledispa, R., & Morejón, M. (2023). *SoledCultura Organizacional y el Logro de los Objetivos Institucionales: Centro de Salud Tipo A, CASCOL*.
- Spector, P. (2017). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. John Wiley & Sons.
- Thompson, K., & Buchholz, B. (2017). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach*. Pearson Education.
- Vásquez, L. (2024). *Rotación del personal y desempeño laboral de los funcionarios del GAD municipal Cantón Guano*.
- Vergara, A. (2022). *Liderazgo y clima laboral para la sostenibilidad empresarial*. Univerdidad ECOTEC.
- Vigo, J. (2021). *Clima organizacional y su relación con la gestión del rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*.

- Villasana, L., Hernadez, P., & Ramírez, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *VI*(18).
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. University of California Press.
- Zeithaml, A., Parasuraman, A., & Berry, L. (1988). SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing*, *LXIV*(1).

APÉNDICES

Apéndice A. Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Sucre



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA



15. El jefe inmediato escucha los planteamientos que se le hacen					
16. Se fomenta la buena relación con los compañeros de trabajo					
17. El equipo gerencial promueve el asesoramiento que necesita					
Motivación					
18. Siente que la organización reconoce y valora su desempeño trabajo					
19. Se siente satisfecho por las actividades que realiza					
20. La remuneración que obtiene es adecuada por las tareas que realiza					
21. La organización muestra interés por mejorar los niveles de vida del empleado					

III. DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Evalúe usted su propio desempeño laboral en función de la siguiente escala

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
0	1	2	3	4

Preguntas	ESCALA				
	0	1	2	3	4
Desempeño de la tarea					
1. Capacidad de toma de decisiones					
2. Capacidad de planificación y organización en las tareas.					
3. Capacidad de dar solución a los problemas que suscitan.					
4. Conocimientos técnicos para desarrollar mis labores					
5. Desempeño productivo de las tareas en referencia a calidad y cantidad tiempo					
Desempeño Contextual.					
6. Desempeño orientado a lograr el objetivo de la empresa					
7. Compromiso en las funciones encargadas					
8. Compromiso con la organización					
9. Comparto y transmito información					
10. Colaboro y comparto con mis compañeros					
Desempeño Organizacional					
11. Mantengo constantemente un buen rendimiento laboral					
12. Considera que mantiene constantemente una buena calidad de servicio.					
13. Uso adecuado del tiempo y de los recursos laborales					
14. Asisto puntualmente al trabajo					
15. Cuento con un eficiente ritmo de trabajo					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA



CUESTIONARIO DE CLIMA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SUCRE

El presente cuestionario tiene como objetivo analizar la relación del clima y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, con fines exclusivamente académicos. Es anónima, por lo que le pedimos responder con total sinceridad. Agradecemos su colaboración.

I. DATOS GENERALES

Sexo: _____ Edad: _____ Tiempo que labora en la entidad: _____

Puesto que ocupa: _____ Grado de instrucción: _____

Instrucciones: se muestran las siguientes preguntas por favor marque (x) según corresponda:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3	4

II. CLIMA LABORAL

Preguntas	ESCALA				
	0	1	2	3	4
Autonomía					
1. Cuenta con suficiente libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo.					
2. Cuenta con libertad para dar soluciones a los problemas que suscitan.					
3. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
4. La entidad incentiva a proponerse metas en el trabajo.					
Estructura – organigrama					
5. La comunicación con su jefe es inmediata, clara y precisa acerca de sus labores a realizar					
6. La organización ofrece oportunidades de ascenso					
7. Recibe la capacitación necesaria para realizar el trabajo					
8. Los métodos de trabajo son claros, están bien establecidos y sistematizados					
9. Son frecuentes las limitaciones organizacionales o formalismo burocráticos					
Cooperación					
10. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
11. Siente el apoyo por parte de los compañeros de trabajo y de su jefe inmediato					
12. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
13. La relación entre los compañeros de trabajo es buena					
Liderazgo					
14. El jefe inmediato comunica, dirige y orienta de manera efectiva.					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA



FICHA DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario está dirigido a gerentes o jefes inmediato de área y tiene como finalidad de recoger datos de evaluación del desempeño laboral, de sus trabajadores a cargo. Esta información es de carácter académico, por lo que le pedimos responder con total sinceridad. Agradecemos su colaboración

Instrucciones:

Evalué usted el desempeño laboral del trabajador: _____
(Nombre del trabajador)

En función de la siguiente escala

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
0	1	2	3	4

Ítems	ESCALA				
	0	1	2	3	4
Desempeño de la tarea					
1. Capacidad al momento de la toma de decisiones					
2. Capacidad de planificación y organización en las tareas.					
3. Capacidad de dar solución a los problemas que suscitan.					
4. Conocimientos técnicos para desarrollar las labores					
5. Desempeño productivo de las tareas en referencia a calidad y cantidad de tiempo					
Desempeño Contextual.					
6. Desempeño orientado a lograr el objetivo de la empresa					
7. Compromiso en las funciones encargadas					
8. Compromiso con la organización					
9. Comparte y transmite información					
10. Colabora y comparte con sus compañeros					
Desempeño Organizacional					
11. Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral					
12. Considera que mantiene, constantemente una buena calidad de servicio.					
13. Hace uso adecuado del tiempo y de los recursos laborales					
14. Asiste puntualmente al trabajo					
15. Cuenta con un eficiente ritmo de trabajo					

Apéndice B: Fichas de validación del instrumento por expertos por cada



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS DEL JUEZ EXPERTO

Apellidos y nombres	MENDOZA GRIJES ROSA BERTHA
DNI	16596602
Especialidad	ADMINISTRACION
Grado académico	DOCTORA

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN Y EL INSTRUMENTO

Autor	Socorro Elizabeth Aguilar Villanueva		
Título de la investigación	Clima y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Objetivo de la investigación	Analizar la relación del clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Instrumento a evaluar	Cuestionario Likert	Variable sujeta a medición	Clima laboral

III. VALIDACIÓN DE CONTENIDO

A continuación, se presenta la evaluación del instrumento objeto de validación, teniendo en consideración diez criterios y una escala de medición con cinco valores, siendo su interpretación la siguiente:

1=muy malo, 2= malo, 3=regular, 4=bueno, 5=muy bueno

N°	Criterios	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					✓
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					✓
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					✓
4	Organización: Presentación y estructuras ordenadas				✓	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6	Pertinencia: Permite conocer datos de acuerdo a objetivos					✓
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				✓	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					✓
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					✓
10	Aplicación: Permite recoger datos útiles y que son posibles de organizar					✓
Subtotales					12	35
Total					47	
Puntaje en base 20					19	

Fecha: 12 DE SETIEMBRE 2024

OBSERVACIONES: ; APTO PARA SU APLICACION



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS DEL JUEZ EXPERTO

Apellidos y nombres	MENDOZA ESQUIVES ROSA BERTHA
DNI	16596602
Especialidad	ADMINISTRACION
Grado académico	DOCTORA

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN Y EL INSTRUMENTO

Autor	Socorro Elizabeth Aguilar Villanueva		
Título de la investigación	Clima y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Objetivo de la investigación	Analizar la relación del clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Instrumento a evaluar	Cuestionario Likert	Variable sujeta a medición	Desempeño laboral

III. VALIDACIÓN DE CONTENIDO

A continuación, se presenta la evaluación del instrumento objeto de validación, teniendo en consideración diez criterios y una escala de medición con cinco valores, siendo su interpretación la siguiente:

1=muy malo, 2= malo, 3=regular, 4=bueno, 5=muy bueno

N°	Criterios	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible				✓	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					✓
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				✓	
4	Organización: Presentación y estructuras ordenadas				✓	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6	Pertinencia: Permite conocer datos de acuerdo a objetivos				✓	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				✓	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				✓	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				✓	
10	Aplicación: Permite recoger datos útiles y que son posibles de organizar					✓
Subtotales					28	15
Total					43	
Puntaje en base 20					17	

Fecha: 12 DE SEPTIEMBRE 2024

OBSERVACIONES: APTO PARA SU APLICACION.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS DEL JUEZ EXPERTO

Apellidos y nombres	FLORES CABRERA RUTH ERIKA ANALI
DNI	45849313
Especialidad	PSICOLOGA
Grado académico	MAESTRO

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN Y EL INSTRUMENTO

Autor	Socorro Elizabeth Aguilar Villanueva		
Título de la investigación	Clima y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Objetivo de la investigación	Analizar la relación del clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Instrumento a evaluar	Cuestionario Likert	Variable sujeta a medición	Clima laboral

III. VALIDACIÓN DE CONTENIDO

A continuación, se presenta la evaluación del instrumento objeto de validación, teniendo en consideración diez criterios y una escala de medición con cinco valores, siendo su interpretación la siguiente:

1=muy malo, 2= malo, 3=regular, 4=bueno, 5=muy bueno

N°	Criterios	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					x
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					x
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
4	Organización: Presentación y estructuras ordenadas				x	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
6	Pertinencia: Permite conocer datos de acuerdo a objetivos				x	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					x
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					x
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					x
10	Aplicación: Permite recoger datos útiles y que son posibles de organizar					x
Subtotales					8	40
Total					48	
Puntaje en base 20					19	

Fecha: 09 de septiembre del 2024

OBSERVACIONES:





UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS DEL JUEZ EXPERTO

Apellidos y nombres	FLORES CABRERA RUTH ERIKA ANAY
DNI	45849313
Especialidad	PSICOLOGO
Grado académico	MAESTRO

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN Y EL INSTRUMENTO

Autor	Socorro Elizabeth Aguilar Villanueva		
Título de la investigación	Clima y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Objetivo de la investigación	Analizar la relación del clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Instrumento a evaluar	Cuestionario Likert	Variable sujeta a medición	Desempeño laboral

III. VALIDACIÓN DE CONTENIDO

A continuación, se presenta la evaluación del instrumento objeto de validación, teniendo en consideración diez criterios y una escala de medición con cinco valores, siendo su interpretación la siguiente:

1=muy malo, 2= malo, 3=regular, 4=bueno, 5=muy bueno

N°	Criterios	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					x
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					x
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
4	Organización: Presentación y estructuras ordenadas					x
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
6	Pertinencia: Permite conocer datos de acuerdo a objetivos					x
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				x	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				x	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					x
10	Aplicación: Permite recoger datos útiles y que son posibles de organizar					x
Subtotales					8	40
Total					48	
Puntaje en base 20					19	

Fecha: 09 de septiembre del 2024

OBSERVACIONES:





UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS DEL JUEZ EXPERTO

Apellidos y nombres	Arroyo Carrera Santos Hipólito
DNI	444 56648
Especialidad	Psicólogo
Grado académico	Doctor

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN Y EL INSTRUMENTO

Autor	Socorro Elizabeth Aguilar Villanueva		
Título de la investigación	Clima y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Objetivo de la investigación	Analizar la relación del clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Instrumento a evaluar	Cuestionario Likert	Variable sujeta a medición	Clima laboral

III. VALIDACIÓN DE CONTENIDO

A continuación, se presenta la evaluación del instrumento objeto de validación, teniendo en consideración diez criterios y una escala de medición con cinco valores, siendo su interpretación la siguiente:

1=muy malo, 2= malo, 3=regular, 4=bueno, 5=muy bueno

N°	Criterios	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					x
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					x
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
4	Organización: Presentación y estructuras ordenadas					x
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
6	Pertinencia: Permite conocer datos de acuerdo a objetivos					x
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					x
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					x
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					x
10	Aplicación: Permite recoger datos útiles y que son posibles de organizar					x
Subtotales						50
Total		50				
Puntaje en base 20		20				

Fecha: 27 de agosto del 2024

OBSERVACIONES:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS DEL JUEZ EXPERTO

Apellidos y nombres	Araya Carnero Santos Hipólito
DNI	44456649
Especialidad	Psicólogo
Grado académico	Doctor

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN Y EL INSTRUMENTO

Autor	Socorro Elizabeth Aguilar Villanueva		
Título de la investigación	Clima y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Objetivo de la investigación	Analizar la relación del clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Instrumento a evaluar	Cuestionario Likert	Variable sujeta a medición	Desempeño laboral

III. VALIDACIÓN DE CONTENIDO

A continuación, se presenta la evaluación del instrumento objeto de validación, teniendo en consideración diez criterios y una escala de medición con cinco valores, siendo su interpretación la siguiente:

1=muy malo, 2= malo, 3=regular, 4=bueno, 5=muy bueno

N°	Criterios	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización: Presentación y estructuras ordenadas					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia: Permite conocer datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Permite recoger datos útiles y que son posibles de organizar					X
Subtotales						50
Total						50
Puntaje en base 20						20

Fecha: 29 agosto del 2024

OBSERVACIONES:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO

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



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS DEL JUEZ EXPERTO

Apellidos y nombres	CORTEZ URTEAGA IVAN
DNI	44493504
Especialidad	ADMINISTRADOR
Grado académico	MAESTRO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON MENCIÓN EN CONSULTORIA PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN Y EL INSTRUMENTO

Autor	Socorro Elizabeth Aguilar Villanueva		
Título de la Investigación	Clima y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Objetivo de la investigación	Analizar la relación del clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Instrumento a evaluar	Cuestionario Likert	Variable sujeta a medición	Clima laboral

III. VALIDACIÓN DE CONTENIDO

A continuación, se presenta la evaluación del instrumento objeto de validación, teniendo en consideración diez criterios y una escala de medición con cinco valores, siendo su interpretación la siguiente:

1=muy malo, 2= malo, 3=regular, 4=bueno, 5=muy bueno

N°	Criterios	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					✖
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					✖
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				✖	
4	Organización: Presentación y estructuras ordenadas				✖	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✖	
6	Pertinencia: Permite conocer datos de acuerdo a objetivos					✖
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					✖
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				✖	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				✖	
10	Aplicación: Permite recoger datos útiles y que son posibles de organizar				✖	
Subtotales					24	20
Total		44				
Puntaje en base 20		18				

Fecha: 12 de septiembre del 2024

OBSERVACIONES:


Ing. Ivan Cortez Urteaga



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO

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



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS DEL JUEZ EXPERTO

Apellidos y nombres	CORTÉZ URTEAGA IVAN
DNI	44493504
Especialidad	ADMINISTRADOR
Grado académico	MAESTRO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON MENCIÓN EN CONSULTORIA PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN Y EL INSTRUMENTO

Autor	Socorro Elizabeth Aguilar Villanueva		
Título de la investigación	Clima y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Objetivo de la investigación	Analizar la relación del clima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sucre, 2024.		
Instrumento a evaluar	Cuestionario Likert	Variable sujeta a medición	Desempeño laboral

III. VALIDACIÓN DE CONTENIDO

A continuación, se presenta la evaluación del instrumento objeto de validación, teniendo en consideración diez criterios y una escala de medición con cinco valores, siendo su interpretación la siguiente:

1=muy malo, 2= malo, 3=regular, 4=bueno, 5=muy bueno

N°	Criterios	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación y estructuras ordenadas				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia: Permite conocer datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Permite recoger datos útiles y que son posibles de organizar					X
Subtotales					16	30
Total					46	
Puntaje en base 20					18	

Fecha: 12 de septiembre 2024

OBSERVACIONES:


Ivan Cortez Urteaga

ANEXOS

ANEXO A: Correlación de Pearson para las variables de estudio

		Correlaciones						
		D. tarea - jefe	D. contextual- jefe	T. D. Laboral jefe	D. tarea - trabajador	D. contextual- trabajador	D. organizacional trabajador	T D. laboral - trabajador
Auto.	Correlación de Pearson	-.066	.022	-.058	,321*	.205	,288*	,344*
	Sig. (unilateral)	.355	.452	.373	.032	.123	.050	.023
	N	34	34	34	34	34	34	34
Est.	Correlación de Pearson	-.212	-.045	-.167	,507**	.086	.159	,327*
	Sig. (unilateral)	.115	.401	.173	.001	.314	.185	.030
	N	34	34	34	34	34	34	34
Coop.	Correlación de Pearson	,407**	.216	.273	.149	.191	.006	.153
	Sig. (unilateral)	.008	.110	.059	.200	.140	.486	.194
	N	34	34	34	34	34	34	34
Lid.	Correlación de Pearson	.116	.029	0.000	.119	-.050	.137	.084
	Sig. (unilateral)	.256	.436	.500	.251	.389	.220	.318
	N	34	34	34	34	34	34	34
Mot.	Correlación de Pearson	-.065	-.088	-.139	,287*	.003	-.079	.101
	Sig. (unilateral)	.357	.310	.216	.050	.493	.329	.286
	N	34	34	34	34	34	34	34
Clima laboral	Correlación de Pearson	.030	.030	-.030	,348*	.113	.139	.259
	Sig. (unilateral) (p value)	.434	.434	.433	.022	.262	.216	.069
	N	34	34	34	34	34	34	34
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).								
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral).								

Anexo B. Valores de asociación de Pearson

Valor de r	Significado
$r=1$	correlación positiva perfecta
$0.70 \leq r < 1$	Correlación fuerte o muy alta.
$0.50 \leq r < 0.70$	Correlación moderada.
$0.30 \leq r < 0.50$	Correlación débil o baja
$0.10 \leq r < 0.30$	Correlación muy débil o casi inexistente a
$- r < 0.10$ o $r \approx 0$	Correlación insignificante o nula
$r=-1$	correlación negativa perfecta

Rangos de referencia de la correlación según Rho. Fuente. (Cohen 1988).