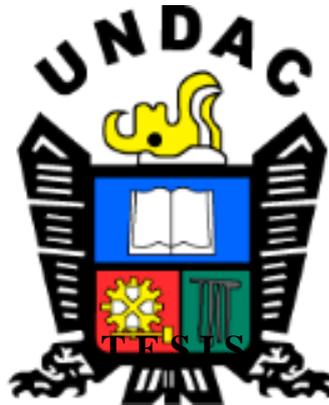


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores  
de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022**

**Para optar el grado académico de Maestro en:  
Ciencias de la Administración  
Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local**

**Autor:**

**Bach. Deny SANCHEZ TAQUIRE**

**Asesor:**

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA**

**Cerro de Pasco – Perú – 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores  
de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Edgar CONDOR CAPCHA**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE**  
**MIEMBRO**

---

**Mag. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO**  
**MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 093-2023- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Deny SANCHEZ TAQUIRE**

Escuela de Posgrado  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN - MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

Tipo de trabajo:  
**Tesis**

Título del trabajo:  
**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA, PASCO, 2022**

**ASESOR (A): Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA**

Índice de Similitud:  
**29%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 29 de junio del 2023.



**Dr. Julio César Carhuaricra Meza**  
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado  
UNDAC  
Pasco - Perú

c.c. Archivo  
JCCM/EPG

<b>SISGEDO - EPG</b>
<b>Reg. Doc. 00332136</b>
<b>Reg. Exp. 00199987</b>

## **DEDICATORIA**

A mis amados padres, hijo y hermanos por su gran apoyo en todas etapas de mi vida.

A los docentes de la Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por su magna creación, su amor hacia nosotros y por todas las bendiciones que nos da cada día.

A mis amados padres, hijo y hermanos, familiares y amigos por su apoyo incondicional para hacer posible la culminación de la Maestría.

A mis colegas de la Maestría por compartir el trabajo en equipo, ser solidarios y brindarnos el mejor tiempo en nuestro aprendizaje.

A todos los docentes por brindarnos sus sabias enseñanzas, transferir sus conocimientos, experiencias y ayudarnos en los trabajos de investigación y demás actividades académicas.

Mi reconocimiento a mi Asesor **Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA**, por su constante apoyo para hacer posible la culminación del presente estudio.

## RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022.

El tipo de investigación fue el no experimental; nivel de relación, diseño correlacional, la población fue 189, siendo la una muestra 127 trabajadores, la técnica encuesta y el instrumento escala de Likert.

Para determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral, se usó el test estadístico de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, donde se concluye la hipótesis general: Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022.

Hipótesis específica 1 Existe relación positiva de la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

Hipótesis específica 2 Existe relación positiva de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

Hipótesis específica 3 Existe relación positiva de la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

Hipótesis específica 4 Existe relación positiva de la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

Hipótesis específica 5 Existe relación positiva de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Palabras Claves:** Clima organizacional y desempeño laboral

## ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the District Municipality of Yanacancha, Pasco, 2022.

The type of research is non-experimental; relationship level, correlational design, with a population of 189, with a sample of 127 workers, the survey technique and the Likert scale instrument.

To determine the relationship between the organizational climate and job performance, the Spearman's Rho correlation coefficient statistical test was used, which concludes in the general hypothesis: There is a positive relationship between the organizational climate and the job performance of the Municipality workers. Yanacancha District, Pasco, 2022.

Specific hypothesis 1 There is a positive relationship between the organizational structure and the work performance of the workers of the District Municipality of Yanacancha, Pasco 2022.

Specific hypothesis 2 There is a positive relationship between communication and job performance of the workers of the District Municipality of Yanacancha, Pasco 2022.

Specific hypothesis 3 There is a positive relationship between the identity and job performance of the workers of the District Municipality of Yanacancha, Pasco 2022.

Specific hypothesis 4 There is a positive relationship between autonomy and work performance of the workers of the District Municipality of Yanacancha, Pasco 2022.

Specific hypothesis 5 There is a positive relationship between motivation and work performance of the workers of the District Municipality of Yanacancha, Pasco 2022

**Keywords:** Organizational climate and job performance

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Mediante la investigación se desea conocer el conjunto de sensaciones e impresiones de los trabajadores del gobierno local sobre el ambiente laboral, el espacio percibido y básicamente la actitud de las personas en relación a la calidad del trabajo o servicio que cada empleado aporta en sus tareas diarias, el desenvolvimiento o rol en el puesto de trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha.

La investigación fue elaborada de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, donde fue desarrollada de la siguiente manera:

En el Capítulo I: consideramos el Problema de investigación que abarca la identificación y planteamiento del problema, delimitación de la investigación, formulación del problema, formulación de objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II, consideramos el Marco Teórico, donde se desarrolla los antecedentes del estudio, las bases teóricas científicas, la definición de términos, formulación de hipótesis, identificación de variables y operacionalización de variables referente a las variables de estudio.

En el Capítulo III, consideramos la Metodología y Técnicas de Investigación, el tipo, nivel, método, diseño de investigación, población y muestra, técnicas de recolección, procesamiento, tratamiento estadístico, selección y validación de instrumentos y la orientación ética.

En el Capítulo IV, consideramos los Resultados y discusión, análisis e interpretación de resultados obtenidos, descripción del trabajo de campo, presentación de resultados obtenidos y la prueba de hipótesis para el cual se aplicó el test estadístico de coeficiente de correlación del Rho de Spearman para datos no paramétricos, para determinar el grado de relación y la relación de las variables.

Finalmente, la investigación culminó en las conclusiones y recomendaciones, las

mismas que fueron obtenidas como resultado de la contrastación de la hipótesis general, llegando a la conclusión Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022.

Lic. Adm. Deny SANCHEZ TAQUIRE

## INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema .....	1
1.2. Delimitación de la Investigación .....	3
1.3. Formulación del Problema .....	3
1.3.1. Problema general .....	3
1.3.2. Problemas Específicos .....	4
1.4. Formulación de Objetivos .....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos.....	4
1.5. Justificación de la Investigación .....	5
1.6. Limitaciones de la Investigación .....	6

### CAPITULO II

#### MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	7
2.2. Bases teóricas-científicas .....	13
2.2.1. Clima Organizacional.....	13
2.2.2. Desempeño Laboral .....	22
2.3. Definición de términos básicos .....	25
2.4. Formulación de Hipótesis.....	26

2.4.1. Hipótesis General .....	26
2.4.2. Hipótesis Específicos.....	26
2.5. Identificación de Variables .....	27
2.6. Definición operacional variables e Indicadores .....	27

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION**

3.1. Tipo de Investigación .....	29
3.2. Nivel de Investigación .....	29
3.3. Métodos de investigación .....	29
3.4. Diseño de investigación .....	29
3.5. Población y muestra .....	30
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	31
3.7. Selección, validación y confiabilidad del instrumento de investigación.....	31
3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	32
3.9. Tratamiento Estadístico .....	32
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	33

### **CAPITULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	34
4.2. Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados.....	34
4.3. Prueba de Hipótesis.....	84
4.4. Discusión de Resultados .....	95

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

El clima organizacional tanto en el sector privado como en el sector público en América Latina, tiene problemas de insatisfacción, debido a muchos factores, como, la poca comunicación, falta de liderazgo, limitado trabajo colaborativo, falta de interacción positiva de las personas en su entorno laboral, no saben convivir en grupos o en un sistema social, tampoco se comparte trabajo en equipo.

Existen factores psicológicos individuales, grupales y de organización que no están funcionando como debería de ser en las municipalidades, por ejemplo muchos trabajadores llegan a una institución pública con diferentes culturas, creencias, valores y básicamente formación y costumbres heredados en familia, a esto se suma los grupos sociales, por decir clase baja, media y alta, donde se llega hasta a una discriminación de personas en un centro laboral, en este escenario no va existir un buen clima laboral, el otro factor es la procedencia de las personas, lugar de nacimiento, en el caso de la institución pública en nuestro país provienen trabajadores de la costa, sierra y selva que tienen diferentes culturas, como nivel de estudios académicos diferenciados (nivel básico, secundaria, técnico, pregrado y posgrado), por otro lado el prestigio de centros de formación universitaria, donde el trabajador ha estudiado, esto como una

estructura cognitiva de formación, también juega un papel muy importante en el clima organizacional sea positivamente o negativamente.

Otro de los factores del clima organizacional es la misma actitud de la persona, sus habilidades y conocimiento para construir a través de sus percepciones su comportamiento ante los grupos de personas con quienes tiene la interacción social e interrelación laboral, a ello se suman las políticas institucionales de cultura organizacional, valores institucionales, misión y visión de la organización.

Según, **Litwin & Stringer, (1968)**, el clima organizacional depende de seis dimensiones, entre ellas está “la estructura (percepción de las obligaciones, de las reglas, políticas de la empresa), responsabilidad individual (sentimiento de autonomía en actividades y responsabilidades diarias), remuneración (percepción de equidad en la remuneración de las funciones)”, riesgos y toma de decisiones (percepción de riesgo y capacidad para decidir la presencia del personal idóneo) apoyo (sentimientos de amistad entre el personal) y tolerancia al conflicto (confianza que el individuo coloca en el clima de la organización) (p. 85).

En nuestro país y en la región Pasco se puede evidenciar en las instituciones públicas un desfavorable clima organizacional, uno por falta de liderazgo de sus autoridades y funcionarios, expectativas pocas definidas, limitada organización, el incumplimiento del plan estratégico institucional, mala relación con los compañeros de trabajo, escaso compromiso por la institución, continuas faltas de los empleados al trabajo, demasiada tasa de rotación del personal, poca capacitación en su área, estancamiento, la falta de motivación, largas jornadas laborales de los trabajadores que en el tiempo no se recompensan, el autoritarismo, estos desafíos tarde o temprano afectará el desempeño laboral y sus funciones del trabajador y menor será el grado de competitividad institucional.

El clima organizacional es un factor clave para el desempeño laboral de las personas en una organización, en esto influye mucho el hábito y comportamiento de los trabajadores, un buen clima fomenta la motivación, la confianza, el trabajo en equipo y fideliza a los miembros de la institución, pero una mala gestión ambiental laboral puede generar pérdidas sociales, económicas y deficiente gestión pública.

Los factores que conlleva a un desempeño laboral bajo es la falta de motivación, un clima laboral deteriorado, la mala comunicación y liderazgo débil de la alta dirección, los horarios de trabajo, los factores ambientales, el desarrollo profesional, pérdida de confianza, carencia de incentivos y todo lo mencionado anteriormente, estos problemas en las instituciones me lleva a realizar la investigación de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, para conocer y alcanzar propuestas de plan de mejora a fin de que esta organización mejore la gestión pública en bien de la población.

## **1.2. Delimitación de la Investigación**

**Espacial**, la investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Provincia Pasco, Región Pasco.

**Temporal**, El período de estudio fue hasta el año 2023.

**Conceptual**, la investigación consideró pertinente determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, para ello se realizó el trabajo de campo usando la técnica e instrumento para recopilar la información necesaria y luego procesarla.

## **1.3. Formulación del Problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

- a. ¿Cómo se relaciona la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022?
- b. ¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022?
- c. ¿Cómo se relaciona la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022?
- d. ¿Cómo se relaciona la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022?
- e. ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022?

### **1.4. Formulación de Objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022.

#### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- a. Determinar la relación de la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.
- b. Determinar la relación de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

- c. Determinar la relación de la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.
- d. Determinar la relación de la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022. Determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

### 1.5. Justificación de la Investigación

**Teórica**, el estudio se realizó con el propósito de aportar al conocimiento existente referente a la relación que tiene la variable clima organizacional y el desempeño laboral, cuyos resultados de esta investigación podrá sistematizarse como una propuesta para ser incorporado al conocimiento en la ciencia administrativa.

**Práctica**, el estudio se realizó porque existe necesidad de mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, con el propósito de mejorar la eficiencia y liderazgo en la gestión municipal.

**Metodológica**, La determinación de la relación del clima organizacional y el desempeño laboral, se desarrolló siguiendo el método científico, situaciones que pueden ser investigadas por la ciencia administrativa, una vez que sean demostradas su validez y confiabilidad podrán ser utilizadas en otros trabajos de investigación similares para proponer alternativas de solución a la problemática planteada en la gestión municipal.

**Social**, La investigación, pretende tener un impacto positivo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha y por ende en la población que es usuario que recibe un servicio de la municipalidad.

## **1.6. Limitaciones de la Investigación**

La presente investigación se limitó a determinar la relación de las variables de estudio, por otro lado, tuvo limitaciones en cuanto a la recolección de datos ya que los encuestados a veces no indicaron con precisión sus respuestas a las preguntas propuesta, de la misma manera el tiempo y el aspecto económico.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

**Perez, (2021)**, en su tesis concluye:

1. Existe relación significativa entre Las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Biblioteca de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2019, porque el valor obtenido mediante la prueba chi cuadrado es igual a 39,236, que está comprendido entre  $13,848 \leq X \leq 36,415$ ; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
2. Existe relación significativa entre El compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Biblioteca de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2019, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 7,762, que está comprendido entre  $9,39 \leq X \leq 28,869$ ; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
3. Existe relación significativa entre Las actitudes y valores con el desempeño

laboral del personal administrativo de la Oficina de Biblioteca de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2019, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 16,64, que está comprendido entre  $13,848 \leq X \leq 36,415$ ; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4. Existe relación significativa entre La identidad institucional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Biblioteca de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2019, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 36,413, que está comprendido entre  $13,847 \leq X \leq 36,413$ ; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. (p.83).

**Mendoza, (2021)**, en su tesis concluye:

1. Existe relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de ,826 y nivel de error de 0.01, así mismo un Coeficiente de determinación de 0.611.
2. Existe relación entre estructura, y desempeño laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, con una correlación de Rho Spearman de, 768 con un nivel de error de 0,01.
3. Existe relación entre Comunicación y Desempeño laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de ,699 con un nivel de error de 0,01.
4. Existe relación entre Identidad y Desempeño del personal de una empresa de Capacitación del Perú, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de,755 con un nivel de error de 0.01.

5. Existe relación entre Autonomía y Desempeño Laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de ,741 con un nivel de error de 0.01.
6. Existe relación entre Motivación y Desempeño Laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de ,796 con un nivel de error de 0.01. (p.62).

**Palti, (2022)**, en su tesis concluye:

1. Existe correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021, determinado a través de la correlación de Pearson de 0.754, con nivel de significancia 0.000, siendo este nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que a medida que mejore el clima organizacional mejora el desempeño laboral.
2. Existe correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021, determinado a través de la correlación de Pearson de 0.657, con nivel de significancia 0.000, siendo este nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que a medida que mejore la motivación mejora el desempeño laboral.
3. Existe correlación positiva entre trabajo en equipo y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021, determinado a través de la correlación de Pearson de 0.659, con nivel de significancia 0.000, siendo este nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que a medida que mejore el trabajo en equipo mejora el desempeño laboral.
4. Existe correlación positiva entre comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021, determinado a través de la correlación de Pearson de 0.677, con nivel de significancia 0.000, siendo este nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que a medida que mejore la comunicación mejora el desempeño laboral.

5. Existe correlación positiva entre liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021, determinado a través de la Correlación de Pearson de 0.740, con nivel de significancia 0.000, siendo este nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que a medida que mejore el liderazgo mejorará el desempeño laboral. (p.77-78).

**Javier & Portal, (2022)**, en su tesis concluyen:

1. El estudio de investigación nos permite señalar en relación con el objetivo general que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Tiendas Efe sede Cajamarca I, 2021 con un grado de correlación de 0.55 y una regresión de 0.99, con un nivel de confianza del 95%.
2. Con respecto a los objetivos específicos del estudio se determinó que existe una correlación o asociación lineal positiva media entre las dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad con un coeficiente de correlación de 0.36, 0.35, 0.33, 0.21, 0.31, 0.28, 0.13, 0.48 y 0.24 con un nivel de confianza del 95% según análisis de correlación.
3. Finalmente, la hipótesis existe una relación lineal positiva entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Tiendas Efe sede Cajamarca I, 2021; ha sido comprobada con el análisis de regresión lineal donde se determinó la existencia de una correlación lineal positiva perfecta entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral con un coeficiente de 0.999. (p.68).

**Galarza, (2022)**, en su tesis concluye:

1. Con respecto al objetivo general de la presente investigación que fue el determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, para conocer el impacto causal mutuo de las variables objeto de estudio. El

coeficiente de correlación de Pearson es de 0,51 con un p-valor  $< 0.05$ , resultado que manifiesta a través de la estadística, que existe una relación causa-efecto positiva moderada entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Concluyendo que, a medida que la percepción del Clima Organizacional sea positiva, también lo será el Desempeño Laboral.

2. Concerniente al primer objetivo específico de fundamentar teóricamente la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, para la descripción del problema en un cuerpo de conocimientos que sustente a la investigación y la formulación de la hipótesis relacionados al tema de investigación, se hallaron importantes investigaciones que aportaron conocimientos medulares que favorecieron la fundamentación de la relación entre las variables y que aportaron el debate teórico riguroso, del que se resaltan las contribuciones de efectuadas por González & Morales (2020), Ramos et al., (2019), así como los aportes de Cortez (2018) y Falcón (2017).
3. Relativo al segundo objetivo específico que es el precisar el estado actual del clima organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, a fin de obtener un perfil de diagnóstico confiable que sirva de aporte para la implementación de un plan de mejora. Con los resultados obtenidos gracias a la aplicación de la encuesta a los empleados, se ha precisado que la percepción del clima organizacional se encuentra dividido con una diferencia cerrada, aunque una la mayoría de los empleados tienen una percepción positiva, una parte importante de los empleados manifiesta lo contrario. Así también, los resultados expresan que en la actualidad los constructos comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales, toma de decisiones, entorno físico, compromiso y adaptación al cambio de la variable "Clima Organizacional" explican en un 69% (Valor  $R=0,685$ ) la variación del "Desempeño Laboral", pudiendo asegurar que el 31% del comportamiento de la variable se deben a otros factores.

4. En relación al tercer objetivo específico trazado que fue el de identificar los factores influyen en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, con el propósito contribuir a la aplicación de estrategias focalizadas en los puntos críticos, mediante la aplicación de la estadística se ha manifestado que los constructos del clima organizacional que afectan al comportamiento del desempeño laboral son: toma de decisiones (Sig. 0.010 < p-valor 0.05), compromiso (Sig. 0.010 < p-valor 0.05) y adaptación al cambio (Sig. 0.026 < p-valor 0.05). (p.85-86).

**ChaChayma, (2022)**, en su tesis concluye:

1. Existe una relación significativa entre la variable clima organizacional y la variable desempeño Laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Jesús María, Lima, 2022; ratificando el nivel de la significancia es de ,00 siendo menor que 0,01 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de ,782 el cual es mayor que ,700; si el clima es organizacional aumenta el desempeño laboral en los colaboradores también aumentará.
2. Existe una relación positiva entre la dimensión de estructura y la variable desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Jesús María, Lima, 2022, con un nivel de significancia de ,00 que viene a ser menor con un nivel de 0,01 de error y un coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de ,690; mientras mejor sea la estructura de la empresa el desempeño laboral en los colaboradores también lo será.
3. Existe una relación significativa entre la dimensión de comunicación y la variable desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Jesús María, Lima, 2022; con un nivel de significancia de ,00 que viene a ser menor que 0,01 de error y un coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de ,767; en la medida que la comunicación entre en los colaboradores sea alto e importante su desempeño laboral también lo será.
4. Existe una relación entre la dimensión Identidad y la variable desempeño

laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Jesús María, Lima, 2022; con un nivel de significancia de ,00 que viene a ser menor que un nivel 0,01 de error, y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de ,789; en medida que mayor sea la identidad de los colaboradores su desempeño laboral aumentará.

5. Existe una relación entre la dimensión de autonomía y la variable desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Jesús María, Lima, 2022; con un nivel de significancia de ,00 que viene a ser menor que un nivel 0,01 de error y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de ,688; a mayor sea la autonomía de los colaboradores su desempeño laboral será alto.
6. Existe una relación entre la dimensión de motivación y la variable desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Jesús María, Lima, 2022; con un nivel de significancia es ,00 que viene a ser menor que el nivel 0,01 de error y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de ,700; a mayor sea la motivación de los colaboradores mayor será su desempeño laboral. (p.66-67).

## **2.2. Bases teóricas-científicas**

### **2.2.1. Clima Organizacional**

Según, **Santana & Cabrera, (2007)**, desde la perspectiva perceptual “el clima es observado desde una percepción global y dinámica que tiene los profesionales de una organización, es decir del ambiente en el que se desarrolla su trabajo” (p.299-300). Por su parte **Litwin y Stringer, (1968)** definen el clima organizacional desde la perspectiva estructural, como “un filtro que clasifica los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones) evaluando el clima como la forma en que es percibida la organización” (p.85-86).

**Ramirez & Dominguez, (2012)**, El clima organizacional se basa en percepciones individuales como: “comportamientos, sentimientos y actitudes, las

cuales son manipuladas por la gerencia con el fin de afectar directamente a los empleados” (p.62). Por su parte, **Ucrós & Gamboa, (2010)** “el conjunto de percepciones que el individuo se forma acerca de las realidades presentes del trabajo y la organización las cuales están relacionadas con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales tanto formales como informales” (p. 185).

**Litwin y Stringer (2004)** manifiestan que el clima organizacional depende de seis dimensiones, entre ellas está “la estructura (percepción de las obligaciones, de las reglas, políticas de la empresa), responsabilidad individual (sentimiento de autonomía en actividades y responsabilidades diarias), remuneración (percepción de equidad en la remuneración de las funciones)”, riesgos y toma de decisiones (percepción de riesgo y capacidad para decidir la presencia del personal idóneo) apoyo (sentimientos de amistad entre el personal) y tolerancia al conflicto (confianza que el individuo coloca en el clima de la organización) (p. 85).

Según, **Acosta & Venegas, (2010)**, cada una de éstas explica diferentes propiedades de la organización, tales como: (p.164).

- **Estructura:** está vinculada con las reglas, normas, procesos y procedimientos organizacionales, al igual que las políticas, jerarquías y regulaciones.
- **Responsabilidad:** es la percepción del individuo sobre el compromiso que tiene con su trabajo, la facultad de tomar decisiones por sí solo, y realizar sus propias exigencias.
- **Recompensa:** corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida cuando la organización utiliza más el premio que el castigo.
- **Desafío:** concierne al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida cuando la

organización promueve retos calculados, a fin de lograr los objetivos propuestos.

- **Relaciones:** es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- **Cooperación:** es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.
- **Estándares:** es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas, así como normas de desempeño.
- **Conflicto:** es el grado con el que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes, y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- **Identidad:** es el sentimiento de pertenencia a la organización, elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. (**Acosta & Venegas, 2010; p.164**).

Según **Chiavenato, (2007)**, “El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta” (p.468). El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinadas conductas, Así, las dimensiones del clima organizacional son:

1. **Estructura organizacional.** Puede imponer límites o libertad de acción para las personas, por medio de orden, restricciones y limitaciones impuestas en la situación de trabajo, como regías, reglamentos, procedimientos, autoridad, especialización, etc. Cuanta más libertad, tanto mejor el clima.

2. **Responsabilidad.** Puede cohibir o incentivar la conducta de las personas por medio de dependencia del superior, negación de la iniciativa personal, restricción en cuanto a decisiones personales, etcétera. Cuanto más se incentiva, tanto mejor el clima, organizacional.
3. **Riesgos.** La situación de trabajo puede ser esencialmente protectora para evitar riesgos o puede ser una fuerza que impulsa a asumir desafíos nuevos y diferentes, cuanto más se impulsa, tanto mejor el clima.
4. **Recompensas.** La organización puede enfatizar críticas y sanciones como puede estimular recompensas e incentivos por el alcance de resultados, dejando el método de trabajo a criterio de cada persona. Cuanto más se estimula las recompensas e incentivos, tanto mejor el clima.
5. **Calor y apoyo.** La organización puede mantener un clima frío y negativo de trabajo, al igual que puede crear calor humano, compañerismo y apoyo a la iniciativa personal y grupal. Cuanto más cálida sea la organización, tanto mejor será su clima.
6. **Conflicto.** La organización puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes, como puede incentivar diferentes puntos de vista y administrar los conflictos que se derivan por medio de la confrontación. Cuanto más incentivos a diferentes puntos de vista, tanto mejor el clima. (Chiavenato, 2007; p,468).

Según, **Gan & Berbel, (2007)**, el clima organizacional, “Es un cúmulo de reacciones y comportamientos aunados en una organización, estos comportamientos reflejarán un clima laboral cálido, con expectativas positivas y que permitirán direccionar al cumplimiento de los objetivos planteados dentro de una organización” (p.40).

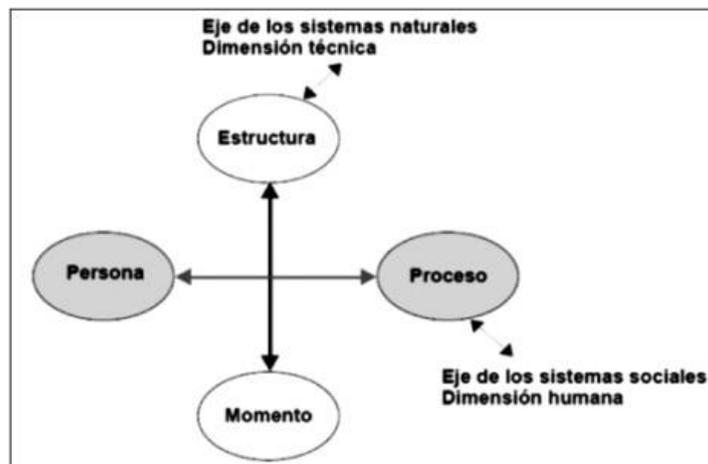
## 2.2.1.1. Dimensiones del Clima Organizacional

### 2.2.1.1.1. Estructura

La parte muy importante de todas las organizaciones es la estructura organizacional, ya que el comportamiento del hombre y sus relaciones humanas se desarrollarán en ella, según **Gaspar, (2011)**, “Toda organización deberá tener una estructura definida si desea alcanzar sus objetivos” (p.48-49). Gaspar pone en claro los ejes y dimensiones de las organizaciones que deben tener en cuenta la estructura organizacional, las personas, los procesos y el momento.

**Figura 1**

#### ***Ejes y dimensiones del mundo de las organizaciones***



Nota. Tomado (Acevedo Borrego& Linares Barrantes,2009)

### 2.2.1.1.2. Comunicación

Es imposible la vida sin comunicación, no habría decisiones, el mundo estaría en un caos, no podríamos informar y solicitar nuestras necesidades, debemos tener en cuenta la gran importancia de la comunicación.

Según **Guzman, (2012)**, “Se entiende por comunicación como el proceso por el cual se transmite información, sentimientos, pensamientos, y cualquier otra cosa

que pueda ser compartida. Se dice que la comunicación es un proceso, ya que se realiza en un lapso de tiempo; y se necesitan varios elementos y tiempo suficiente para que se realice. La comunicación es un fenómeno que se origina, de forma natural, en cualquier organización, cualquiera que sea su tipo o su tamaño. La comunicación es el proceso social más importante, sin este proceso, el hombre se encontraría aún en el primer eslabón de su desarrollo y no existiría la sociedad ni la cultura” (p.9).

La comunicación articula la actividad mental, lo que muchas veces permite la adquisición y transmisión de conocimientos de una persona a otra, o de una persona a muchas personas, según **Pérez, (2002)**, “Las aportaciones teóricas de esas disciplinas, han centrado sus explicaciones en el fenómeno comunicativo a partir de un modelo teórico. Con estos modelos, se ha intentado reproducir de manera esquemática los rasgos característicos y explicativos de los actos comunicativos” (p.35).

A partir de estas teorías se puede denotar los modelos de comunicación y entre ellas tenemos el modelo lineal y circular, según **(Guzman, 2012; p.10)**, “Los modelos lineales entienden el proceso de la comunicación como una secuencia rectilínea, en la que se produce un transporte de información que va del emisor al receptor. En este modelo, no se contempla la posibilidad del feedback entre el receptor y el emisor y, en consecuencia, no tiene en cuenta la posibilidad de intercambio de esos papeles, entre el emisor y el receptor, en los actos comunicativos”. “Los modelos circulares intentan reunir con más fidelidad las principales características de los contextos comunicativos. Esta cualidad de fidelidad, muchas veces se transforma en su contra, y conduce a

planteamientos poco claros. De cualquier forma, la principal característica de estos modelos es contemplar la posibilidad de que, en los actos comunicativos, el receptor y el emisor intercambien sus papeles, y que en el momento de recibir el mensaje o la información exista un efecto en el receptor que la recibe” (**Guzman, 2012; p.10**).

#### **2.2.1.1.3. Identidad**

Según **Identidad & Organizacional, (2023)**, “La Identidad en una organizacional es la suma de su identidad corporativa y su cultura organizacional. La identidad organizacional es la imagen gráfica que la institución proyecta hacia el exterior” (p.1). La cultura organizacionales el conjunto de percepciones que se tienen de una organización y que vienen dadas por sus creencias, actitudes, valores y estilo de cada uno de los trabajadores en la institución. La identidad organizacional trabaja sobre lo sutil de la organización, sobre aspectos poco visibles que son, también, poco tenidos en cuenta y que, sin embargo, son los aspectos más sensibles de cualquier organización y, sin duda alguna, los que marcan la diferencia entre unas organizaciones eficientes y otras mucho menos o nada eficientes” (**Identidad & Organizacional, 2023; p.1-2**).

La identidad organizacional se desarrolla en nuestro trabajo, donde actúa la persona o el trabajador, también se desarrolla mediante el trabajo en equipo de forma colaborativa todo esto en la organización o institución, así podemos observar la figura siguiente:

**Figura 2**  
**Identidad Organizacional**



Nota. Tomado de la web Identidad & Organizacional, (2023).

#### **2.2.1.1.4. Autonomía**

A veces pensamos que nadie hará bien el trabajo, así que nos sobrecargamos con las tareas de otros, aparte de las que tenemos. No puedes descansar porque todo podría salir mal durante tu ausencia. Empezamos a resentir a los colegas y eso afecta la calidad de tu trabajo. Los plazos van y vienen. El trabajo se acumula. Tu equipo se ve desgastado por tu micro gestión, y eso afecta su felicidad, compromiso, rendimiento y productividad, que comienzan a desplomarse. Según **Milbrath, (2021)**, “Los empleados con autonomía están seguros de conocer sus funciones y responsabilidades. Entienden lo que se espera de ellos y tienen las herramientas para cumplirlo e incluso se esfuerzan por superarlo. Lo mismo se aplica a los equipos, departamentos, áreas en una organización que tienen autonomía. Debido a esto, puede verse una correlación inherente entre los equipos autónomos y el rendimiento” (p.2).

En una organización la autonomía de los equipos de trabajo, tienen en cuenta que los empleados cumplan con los

plazos establecidos, deben alinearse a la visión, misión y las políticas de la institución y cumplan con los objetivos y las metas. Tienen la capacidad de trabajar con autonomía y como equipo con objetivos personales y de la institución de forma compartida, para más adelante celebrar los logros y las oportunidades como equipo, así mismo se comparten errores, el aprendizaje y las responsabilidades como equipo.

#### **2.2.1.1.5. Motivación**

Según **Valdés, (2020)**, “La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. No se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones” (p.1).

Existe una aproximación al concepto de Valdés que se encuentra en los siguientes elementos:

**Indiferencia:** estado «regular» del sujeto que aún no ha encontrado motivo alguno para entrar en acción.

**Motivo:** ese algo que moviliza al sujeto, en este caso se identifica como un «valor».

**Objetivo:** lo que el sujeto desea conseguir una vez se ha puesto en marcha.

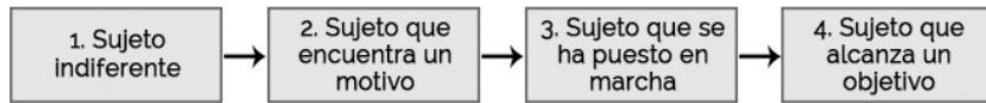
**Satisfacción:** estado del sujeto una vez alcanzado el objetivo.

(Valdés, 2020; p.3).

Esto podemos observar en la figura siguiente:

**Figura 3**

**Proceso Básico de la Motivación**



Nota. Tomado de (Valdés, 2020; p.3).

### **2.2.2. Desempeño Laboral**

El desempeño laboral en una institución, corresponde a una de las tareas más importantes que tienen las oficinas de recursos humanos, ya que ellos evalúan y seleccionan el personal más calificado para la organización, les da sus funciones de acuerdo al ROF, les fijan objetivos y metas y alinean al plan estratégico institucional.

Según **Velásquez, (2023)**, “El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo” (p.2).

El desempeño Laboral se puede mejorar en una organización investigando el porqué el bajo rendimiento del empleado, fomentando la comunicación más clara y eficaz, mejorando y fomentando un ambiente de trabajo positivo o buen clima laboral, practicando la formación continua mediante capacitaciones en su área, utilizando datos y herramientas analíticas digital, gestionando el desempeño para el crecimiento de los empleados, participando en los círculos de calidad, entre otras actividades que mejoren el desempeño laboral del trabajador.

#### **2.2.2.1. Dimensiones del Desempeño Laboral**

##### **2.2.2.1.1. Responsabilidad**

Según **Recursos & Humanos, (2023)**, “Responsabilidad indica el cometido asignado a una posición. La persona que ocupe la posición tiene que realizar la tarea asignada. Es su responsabilidad. El término responsabilidad se

refiere a menudo a la obligación de realizar una misión específica. En una organización, la responsabilidad es la obligación de acuerdo con las directrices emitidas” (p.1). Por su parte “La responsabilidad es una obligación del individuo para realizar las tareas asignadas a la medida de sus posibilidades, bajo la dirección de su líder ejecutivo.” Para McFarland, “La responsabilidad es la obligación de un subordinado para realizar la función solicitada por su superior”.

#### **2.2.2.1.2. Productividad**

IPE, (2023), “La productividad se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos” (p.1). La teoría económica sostiene que las remuneraciones deben reflejar la productividad laboral, de manera que lo producido en promedio por los trabajadores alcance para cubrir los costos salariales. Para aumentar la productividad laboral es necesaria una mejor educación, capacitación y mayor tecnología. De otro modo, el aumento de la productividad laboral no sería fruto más que del ciclo económico. Por su parte Santander, (2022); menciona que: “la productividad en el trabajo es, esencialmente, el rendimiento laboral, es decir, los recursos que consumimos para generar un resultado. Sin embargo, por lo general, cuando hablamos de productividad y de los consejos para mejorarla, nos referimos al tiempo relativo que se tarda en completar una tarea, así como al aumento o disminución de este según diversos factores” (p.2).

#### **2.2.2.1.3. Eficiencia**

Según Machuca, (2022), “La eficiencia laboral es indispensable para que las organizaciones puedan lograr sus objetivos y mantengan su rentabilidad. Cuando se habla de eficiencia laboral, se hace referencia a la capacidad que tiene un equipo de trabajo de cumplir con las tareas que le fueron asignadas en la menor cantidad de tiempo, y con el menor consumo de recursos posible. La eficiencia del trabajador ayuda a reducir los costos asociados a la producción de bienes y servicios” (p.1-2).

#### **2.2.2.1.4. Desenvolvimiento**

Según UNEA, (2020), “El desenvolvimiento o desarrollo laboral se sustenta en la combinación de hábitos personales, (compromiso, esfuerzo, responsabilidad, puntualidad, honestidad, solidaridad, etc.) con la evolución profesional en su puesto. El buen desenvolvimiento del trabajador, derivan en satisfacción y mejoras en la productividad. El desenvolvimiento profesional es un proceso en el cual las personas se nutren de conocimientos, habilidades y cualidades para ser más competentes y capaces de desarrollar las organizaciones. Además, se trata de una filosofía de mejora constante, basada en la autoexigencia y en la superación laboral y académica” (p.1-2).

#### **2.2.2.1.5. Trabajo en Equipo**

**Randstad, (2022)**, “Cuando se trabaja en equipo, se aúnan las aptitudes de los miembros y se potencian sus esfuerzos, disminuye el tiempo invertido en las labores yaumenta la eficacia de los resultados. trabajar en equipo permite tener un propósito común para todos los integrantes del mismo, hay que trabajar bajo

una mismadirección lo que implica compromiso y comunicación durante el proceso” (P.1).

### **¿Cómo trabajar en Equipo?**

1. Tener un objetivo común. Debe existir cohesión de equipo.
2. Establecer roles dentro del equipo que velen por la coordinación y desarrollo del mismo.
3. Definir las responsabilidades y tareas de cada integrante para que todos trabajemos de forma alineada.
4. Fomentar la comunicación y participación. Hay que respetar y escuchar las opiniones de todo el equipo. Debemos ser empáticos y crear un buen clima laboral.
5. La motivación y el reconocimiento son aspectos necesarios para conseguir un buen rendimiento. **(Randstad, 2022; p.3).**

Los roles del trabajo en equipo se pueden definir por tanto siguiendo el esquema de las 5C: Complementariedad, comunicación, coordinación, confianza y compromiso.

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Adaptación.** – “La adaptación a los cambios representa un pilar fundamental para el sano ejercicio del liderazgo dentro de las organizaciones. El líder debe poder transmitir a los colaboradores un mensaje concreto: “los cambios son parte de los procesos de transformación y crecimiento de la organización, y los beneficios se verán directamente reflejados en sus labores diarias” **(CICAP, 2017;p.1-2)**

**Ambiente Laboral.** - “El Ambiente Laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo.” **(Vargas, 2021; p.1-2).**

**Comunicación.** – “La comunicación es un proceso que consiste en la transmisión e intercambio de mensajes entre un emisor y un receptor. El proceso comunicativo

es esencial para la vida en sociedad: permite que los seres humanos se expresen y compartan información entre sí, establezcan relaciones, lleguen a acuerdos y sean capaces de organizarse” (Delgado, 2021; p.1-2).

**Compromiso Laboral.** – “El compromiso laboral es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas” (Sodexo, 2023; p.1)

**Liderazgo.** – “capacidad que tiene una persona para influir, organizar y motivar a otras personas. Estas acciones las llevará a cabo para involucrar a otros individuos (como podrían ser los trabajadores de una organización) y así conseguir unos determinados objetivos en común. El liderazgo debe verse como una oportunidad. Como un potencial que influirá y motivará a los demás” (Ruíz, 2022; p.1)

**Toma de Decisiones.** – “Es un proceso que atraviesan las personas cuando deben elegir entre distintas opciones. Diariamente cada individuo está ante situaciones en las que debe optar por algo, y esa decisión no siempre resulta simple. El proceso de la toma de decisiones se activa cuando se presentan conflictos en diversos ámbitos de la vida a los que hay que encontrarles la mejor solución posible.

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Existe relación positiva del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022.

### **2.4.2. Hipótesis Específicos**

1. Existe relación positiva de la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

2. Existe relación positiva de la comunicación y el desempeño laboral de lostrabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.
3. Existe relación positiva de la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.
4. Existe relación positiva de la autonomía y el desempeño laboral de lostrabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.
5. Existe relación positiva de la motivación y el desempeño laboral de lostrabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

## **2.5. Identificación de Variables**

### **V. I.**

Clima Organizacional

### **V. D.**

Desempeño Laboral

## **2.6. Definición operacional variables e Indicadores**

**Tabla 1**

**Operacionalización de Variables**

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición
<b>V.I.1. Clima Organizacional</b>	<p>Según <b>Dessler &amp; Gary, (1993)</b>, “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman” (p.181).</p> <p>Según <b>Robbins &amp; Stephen, (1999)</b>, “un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño” (p.143).</p> <p>La teoría del Clima Organizacional de Likert según, <b>Brunet, (1999)</b>, “establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción” (p.89).</p>	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ambiente y espacio</li> <li>. Reglas, normas, políticas y valores</li> <li>. Funciones</li> <li>. Objetivos y metas</li> <li>. Recursos</li> <li>. Ruido e iluminación</li> <li>. Normas de seguridad y salud.</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	<p>Escala de Likert</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol>
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Información</li> <li>. Cronograma</li> <li>. Comunicación</li> <li>. Oportunidad</li> </ul>	8, 9, 10 y 11	
		Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Importante</li> <li>. Compromiso</li> <li>. Valoración y trabajo en equipo</li> </ul>	12, 13, 14 y 15	
		Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Toma de decisiones</li> <li>. Responsabilidad</li> <li>. Solución de problemas</li> </ul>	16, 17, 18 y 19	
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Satisfacción</li> <li>. Liderazgo</li> </ul>	20, 21, 22, 23 y 24	
<b>V.D.2. Desempeño Laboral</b>	<p>Según, <b>Chiavenato (2009)</b>, “plantea al desempeño laboral como una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en su puesto y de su potencial de desarrollo futuro, lo cual logra estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una o varias personas” (p..121).</p> <p>Según, <b>Santos, (2001)</b>, “el desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se espera, en correspondencias con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa” (p.134).</p>	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Adaptación</li> <li>. Compromiso</li> </ul>	1, 2, 3, 4 y 5	<p>Escala de Likert</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol>
		Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Desempeño</li> <li>. Funciones</li> <li>. Capacidad múltiple</li> </ul>	6, 7, 8, 9 y 10	
		Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Procesos</li> <li>. Dominio de funciones</li> <li>. Habilidad y calidad</li> </ul>	11, 12, 13, 14 y 15	
		Desenvolvimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Aptitud</li> <li>. Destreza</li> <li>. Capacitación</li> <li>. Comunicación directa</li> </ul>	16, 17, 18, 19, 20 y 21	
		Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Compañerismo</li> <li>. Relaciones interpersonales</li> <li>. Actitud colaborativa</li> </ul>	22, 23, 24 y 25	

## CAPITULO III

### METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

#### 3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue el no experimental, Según **Esteban, (2009)**, “El tipo de investigación para el presente estudio es la descriptiva no experimental con datos transversales el mismo que describirá y verificará los hechos y fenómenos de las variables de estudio y la relación entre estas variables” (p.75).

#### 3.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación fue la relación, según **Pacori, A., & Pacori E. (2019)** el nivel de relación busca entender la relación entre variables sin establecer causalidad no pretende establecer relación causa efecto sino relación entre eventos que se dan con cierta secuencia en el tiempo entre 1 y otro son estudios de asociación sin dependencia” (p.74)

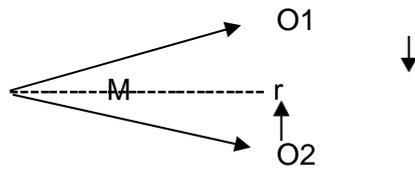
#### 3.3. Métodos de investigación

Se usó el método inductivo-deductivo y dialéctico, Según **Esteban, (2009)**, “inductivo, deductivo y el dialéctico para sistematizar, explicar los resultados de la investigación” (p.185).

#### 3.4. Diseño de investigación

Se usó el diseño correlacional, según **Sanchez & Reyes, (2002)**, “llamada también relacional, se orienta la determinación del grado de relación existente

entre 2 o más variables de interés en una misma muestra de sujetos huelga grado de relación existente entre 2 fenómenos pues vientos observados” (p.87).



Donde:

M: Muestra en la que se realiza el estudio

O1: Observaciones de la variable 1

O2: Observaciones de la variable 2

r: Relación de las variables de estudio

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

Para la presente investigación se ha considerado a 189 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, según el Cuadro de Asignación de Personal, aprobado con Ordenanza Municipal NO. 017-2019-CM-MDY- PASCO de fecha 31 de diciembre de 2019, aquí incluye la alta dirección y todos los órganos de gobierno local.

#### 3.5.2. Muestra

La muestra es de tipo probabilística que está representada por 127 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha. El tamaño de la muestra fue estimado a partir de la población finita con un margen de error de 5%, la distribución estándar de 1.96, la tasa de acierto y fracaso será de 0.5; para el cual se utilizó la siguiente fórmula:

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

Dónde:

N = Población

n = Muestra

Z = Distribución Estándar

E = Margen o probabilidad de error

p = Tasa de acierto o éxito

q = Tasa de fracaso o error

**Reemplazando valores tendremos:**

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) 189}{0.05^2 (189-1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{181.5156}{1.4329}$$

$$n = 127 \text{ muestras}$$

### 3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

#### 3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica que se usó para recolectar los datos fue la encuesta

#### 3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Para el presente estudio fue el cuestionario de tipo de escala de Likert.

Según la escala siguiente:

**Tabla 2**

**Escala de Likert**

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad del instrumento de investigación

La selección del instrumento fue de acuerdo al tema de la investigación, para ello se seleccionó el cuestionario de escala de Likert, el mismo que se validó con el alfa de Cronbach, a continuación, presento los resultados:

**Tabla 3**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,935	,933	49

Nota. Elaboración Propia según encuesta a los trabajadores de la MDY, SPSS 27.

Los resultados del alfa de Cronbach nos muestran un 0.935 y 0.933 muy cercano a 1, el mismo que confirma que los ítems del instrumento son fiable y confiable en un 93.5%.

### **3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

**Recopilación de datos**, es la tarea inicial que realice mediante la aplicación de las encuestas a 127 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Preparación de datos**, Una vez recopilado los datos de fuente primaria, ingrese a seleccionar, verificar y organizar los datos de cada encuesta a fin de detectar algún error con el propósito de reemplazar la encuesta.

**Entrada de datos**, Los datos fueron ingresados al programa de la Microsoft Excel para luego exporte al SPSS donde fueron procesados todas las estimaciones.

**Procesamiento**, Durante esta etapa realice las estimaciones de la estadística descriptiva e inferencial.

**Interpretación de los Datos**, En esta etapa se interpretaron los resultados estadísticos obtenidos de los datos analizados, tanto de la estadística descriptiva como la inferencial para las pruebas de hipótesis a nivel general y específico acorde con los objetivos planteados.

**Almacenamiento de Datos**, en esta etapa final almacene en un archivo de forma organizada cada prueba y estimación realizada para un futuro uso que tendrá otro propósito de mejorar la investigación o darle uso académico en la enseñanza aprendizaje en los estudiantes del nivel pregrado y posgrado.

### **3.9. Tratamiento Estadístico**

Primero ordené los datos en Ms. Excel según los resultados de cada variable y las dimensiones, segundo realice el conteo y las sumatorias o puntajes de cada uno de ellos, luego exporte al SPSS para sus respectivas estimaciones, como tablas de frecuencias, figuras e interpretaciones. Por otro lado, antes de realizar la prueba de hipótesis realicé la prueba de normalidad para verificar si los

datos se distribuyen de forma normal, como los resultados de esta prueba nos dio que los datos no se distribuyen de forma normal de acuerdo a la prueba de Kolmogórov-Smirnov, se aplicó el test estadístico de coeficiente de correlación del Rho de Spearman para datos no paramétricos de acuerdo a la prueba de normalidad.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

El estudio se desarrolló de forma transparente y confiable, practicando la ética y los valores en todas las fases de la investigación, se cumplió todo lo indicado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, se tuvo en cuenta las citas de los autores en las bibliografías durante el trabajo de campo, respetando las normas APA a fin de garantizar la originalidad del estudio.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

El trabajo de campo se desarrolló primero con la recolección de datos de fuentes primarias mediante la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario de escalade Likert encuestando a 127 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha en sus mismas áreas de trabajo durante dos semanas, seguido de ello se verificó cada encuesta según cada pregunta contestada, esto nos sirvió para describir, analizar y determinar los resultados de las variables de estudio.

#### **4.2. Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados**

En primer término se presenta los resultados de las encuestas de la estadística descriptiva, las tablas de frecuencias y los gráficos correspondientes cada uno con sus respectivas interpretaciones, luego presento el desarrollo de la prueba de normalidad para saber que test estadístico voy a utilizar en la prueba de hipótesis, como el resultado nos indica que los datos del estudio no se distribuye de forma normal, entonces se eligió el test estadístico de coeficiente de correlación del Rhode Spearman para datos no paramétricos, luego presento los objetivos logrados tanto general y específico mediante la verificación estadística de las hipótesis a nivel general y específica utilizando el método estadístico inferencial ya explicada.

A continuación, presento los resultados del estudio:

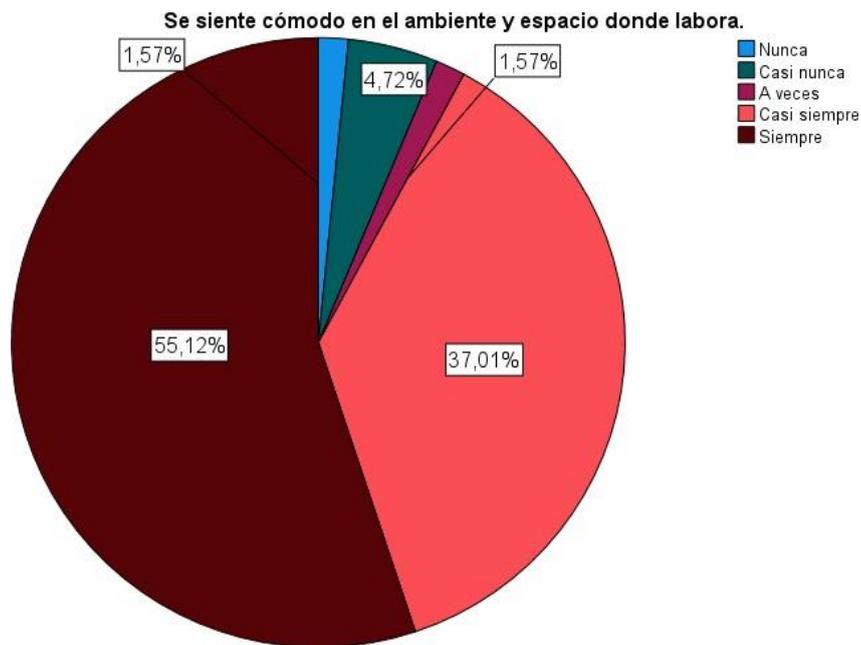
**Tabla 4**

**Se siente cómodo en el ambiente y espacio donde labora.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	6	4,7	4,7	6,3
	A veces	2	1,6	1,6	7,9
	Casi siempre	47	37,0	37,0	44,9
	Siempre	70	55,1	55,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 4**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 55.12% afirman que siempre se sienten cómodos en el ambiente y espacio donde labora, el 37.01% menciona que casi siempre, el 4.72% dice que casi nunca y el 1.57% afirma que nunca y a veces.

**Tabla 5**

***Tiene claro las reglas, normas. políticas y valores de la Municipalidad***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	3	2,4	2,4	4,7
	A veces	7	5,5	5,5	10,2
	Casi siempre	17	13,4	13,4	23,6
	Siempre	97	76,4	76,4	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 5**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 76.38% afirman que siempre tienen claro las reglas, normas, políticas y valores de la municipalidad, el 13.39% menciona que casi siempre, el 5.51% dice que a veces y el 2.36% afirma que casi nunca y nunca.

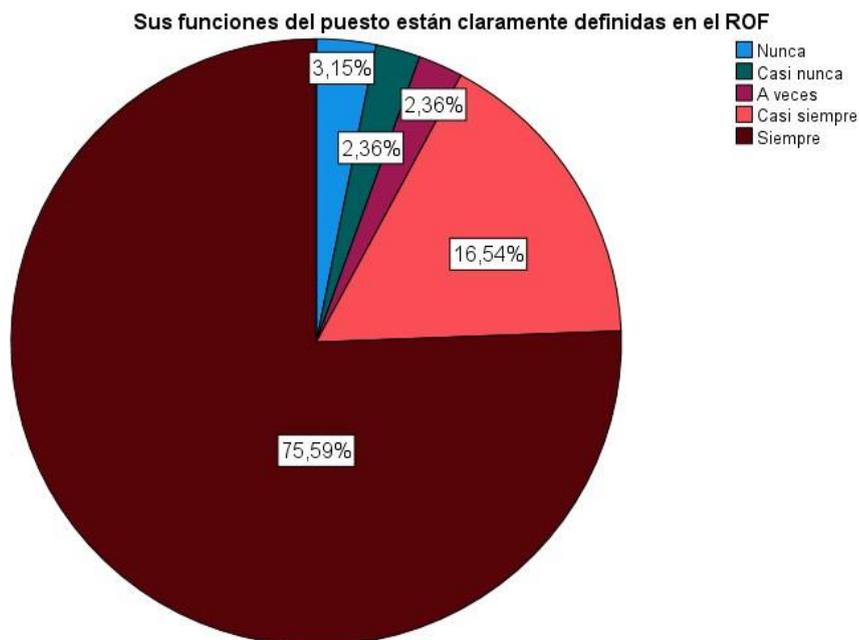
**Tabla 6**

**Sus funciones del puesto están claramente definidas en el ROF**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	3	2,4	2,4	5,5
	A veces	3	2,4	2,4	7,9
	Casi siempre	21	16,5	16,5	24,4
	Siempre	96	75,6	75,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 6**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 75.59% afirman que siempre sus funciones del puesto están claramente definidos en el ROF, el 16.54% menciona que casi siempre, el 3.15% dice que nunca y el 2.36% afirman que casi nunca y a veces.

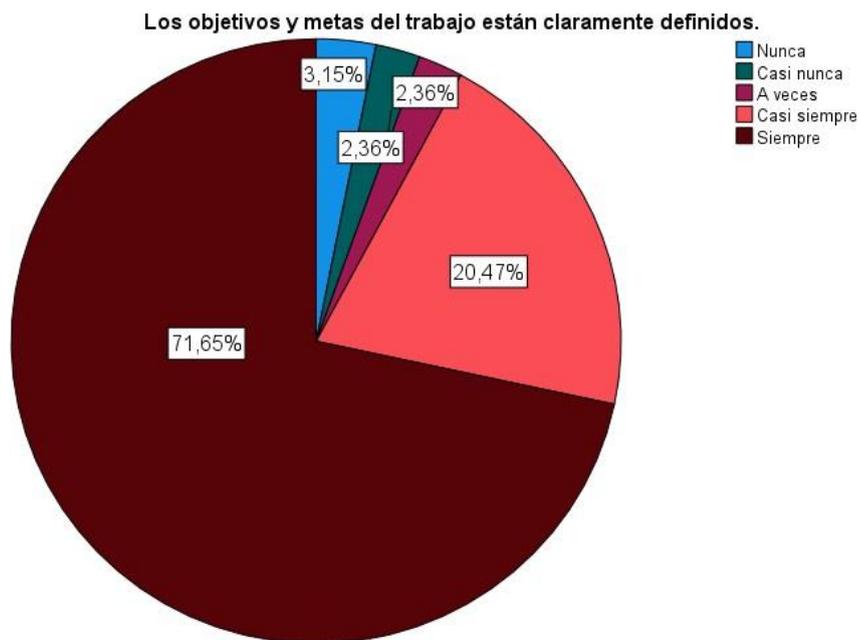
**Tabla 7**

**Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	3	2,4	2,4	5,5
	A veces	3	2,4	2,4	7,9
	Casi siempre	26	20,5	20,5	28,3
	Siempre	91	71,7	71,7	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 7**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 71.65% afirman que siempre los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos, el 20.47% menciona que casi siempre, el 3.15% dice que nunca y el 2.36% afirma que nunca y a veces.

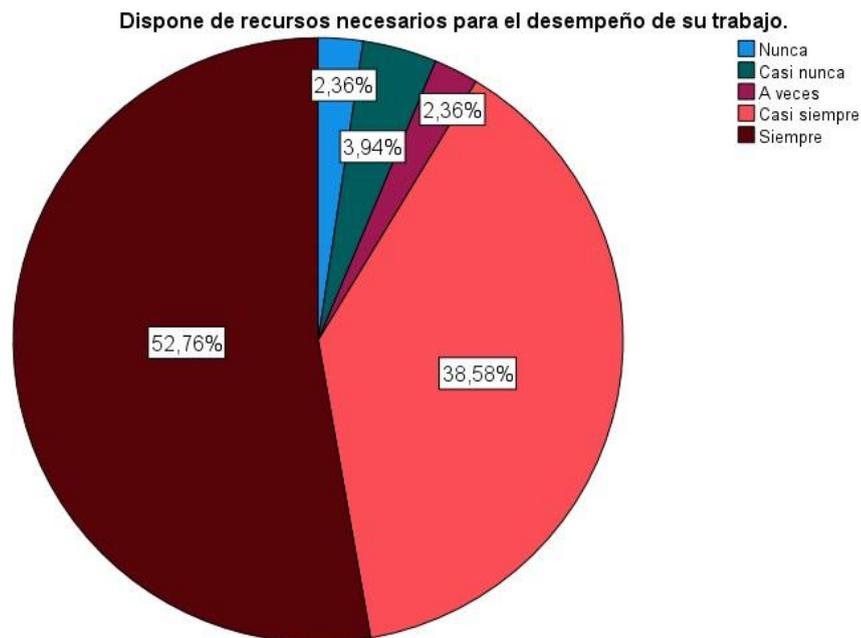
**Tabla 8**

**Dispone de recursos necesarios para el desempeño de su trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	5	3,9	3,9	6,3
	A veces	3	2,4	2,4	8,7
	Casi siempre	49	38,6	38,6	47,2
	Siempre	67	52,8	52,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 8**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 52.76% afirman que siempre dispone de recursos necesarios para el desempeño de su trabajo, el 38.58% menciona que casi siempre, el 3.94% dice que casi nunca y el 2.36% afirma que nunca y a veces.

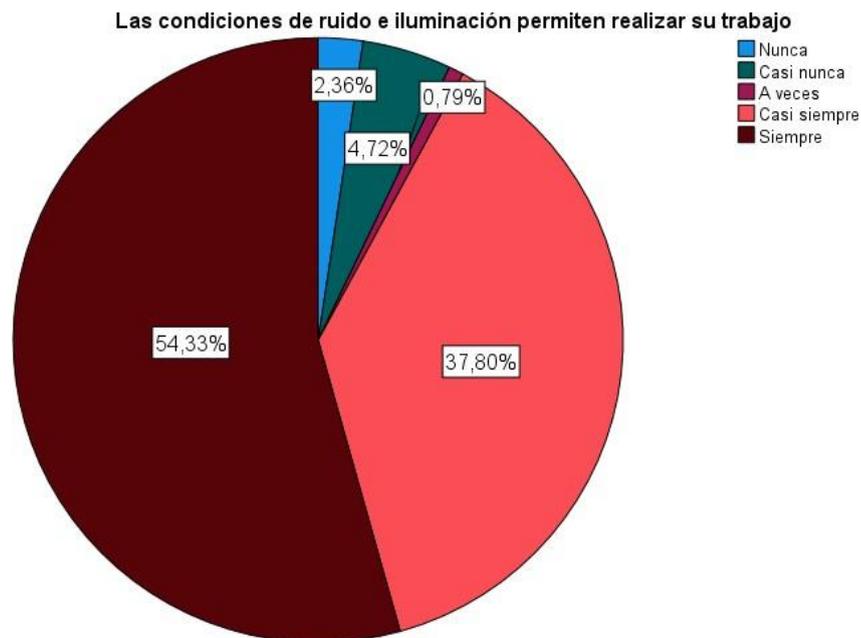
**Tabla 9**

**Las condiciones de ruido e iluminación permiten realizar su trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	6	4,7	4,7	7,1
	A veces	1	,8	,8	7,9
	Casi siempre	48	37,8	37,8	45,7
	Siempre	69	54,3	54,3	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 9**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 54.33% afirman que siempre las condiciones de ruido e iluminación permiten realizar su trabajo, el 37.80% menciona que casi siempre, el 4.72% dice que casi nunca, el 2.32% afirma que nunca y el 0.79% dice que a veces.

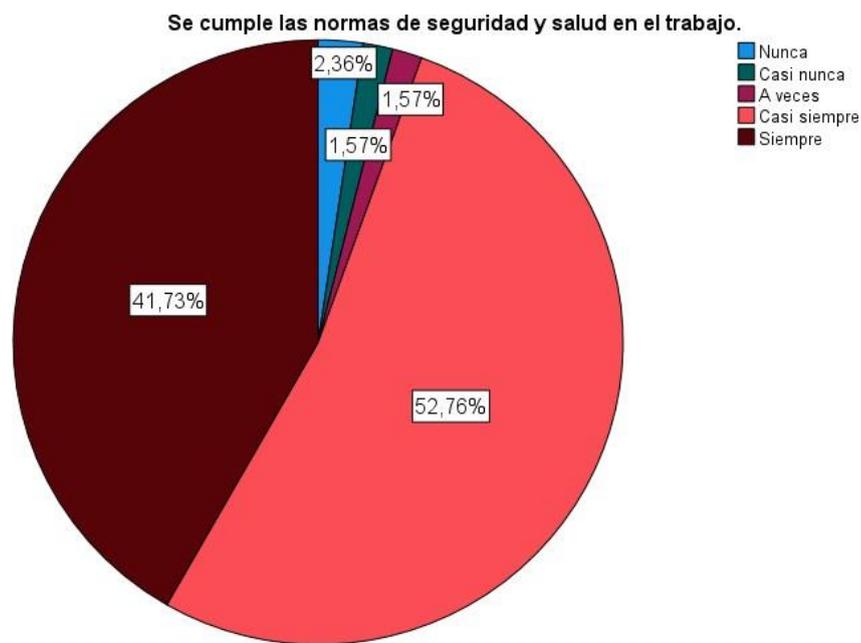
**Tabla 10**

**Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	2	1,6	1,6	3,9
	A veces	2	1,6	1,6	5,5
	Casi siempre	67	52,8	52,8	58,3
	Siempre	53	41,7	41,7	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 10**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 52.76% afirman que casi siempre se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo, el 41.73% menciona que siempre, el 2.36% dice que nunca y el 1.57% afirma que casi nunca y a veces.

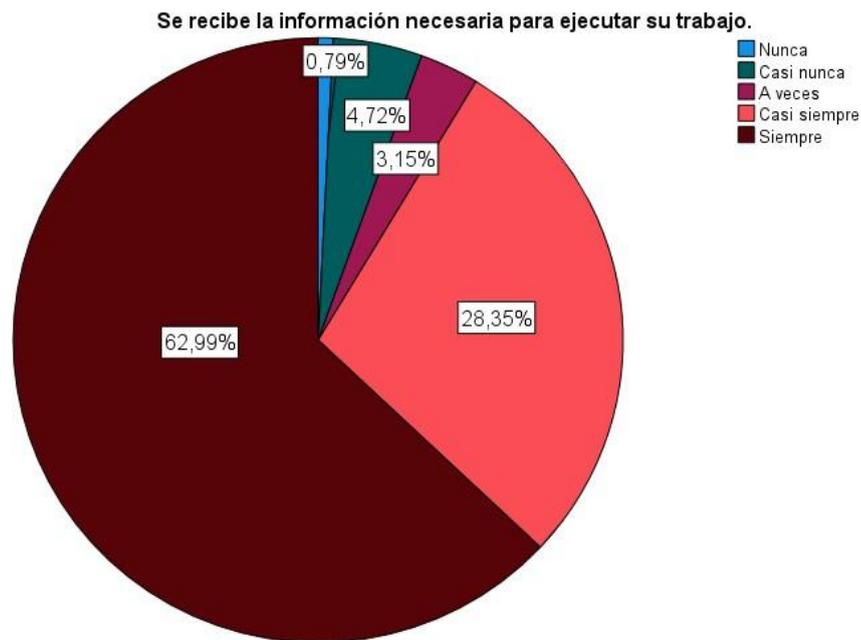
**Tabla 11**

**Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	Casi nunca	6	4,7	4,7	5,5
	A veces	4	3,1	3,1	8,7
	Casi siempre	36	28,3	28,3	37,0
	Siempre	80	63,0	63,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 11**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 62.99% afirman que siempre se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo, el 28.35% menciona que casi siempre, el

4.72% dice que casi nunca, el 3.15% menciona que a veces y el 0.79% afirma que nunca.

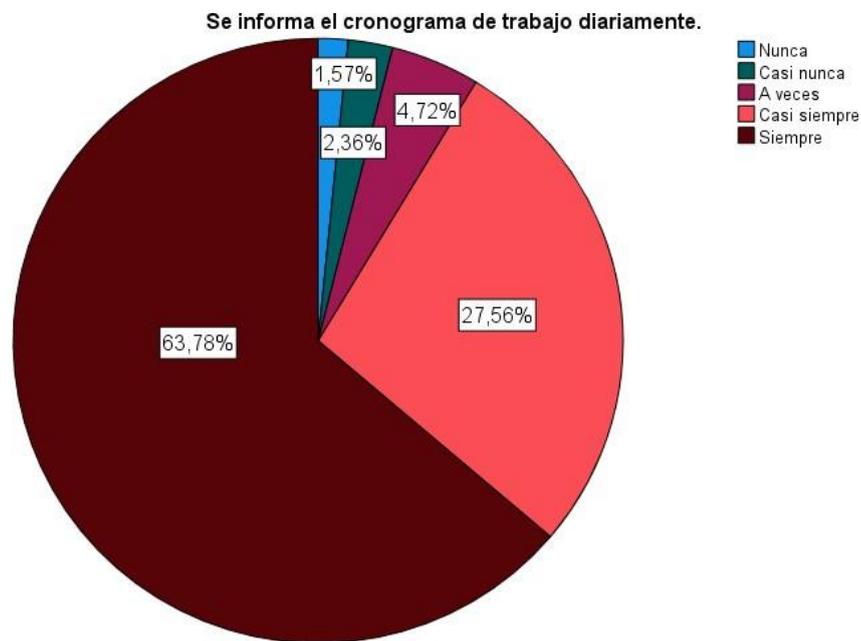
**Tabla 12**

**Se informa el cronograma de trabajo diariamente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	3	2,4	2,4	3,9
	A veces	6	4,7	4,7	8,7
	Casi siempre	35	27,6	27,6	36,2
	Siempre	81	63,8	63,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 12**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 63.78% afirman que siempre se informa el cronograma

de trabajo diariamente, el 27.56% menciona que casi siempre, el 4.72% dice que a veces, el 4.72% afirma que veces y el 1.57% afirma que nunca.

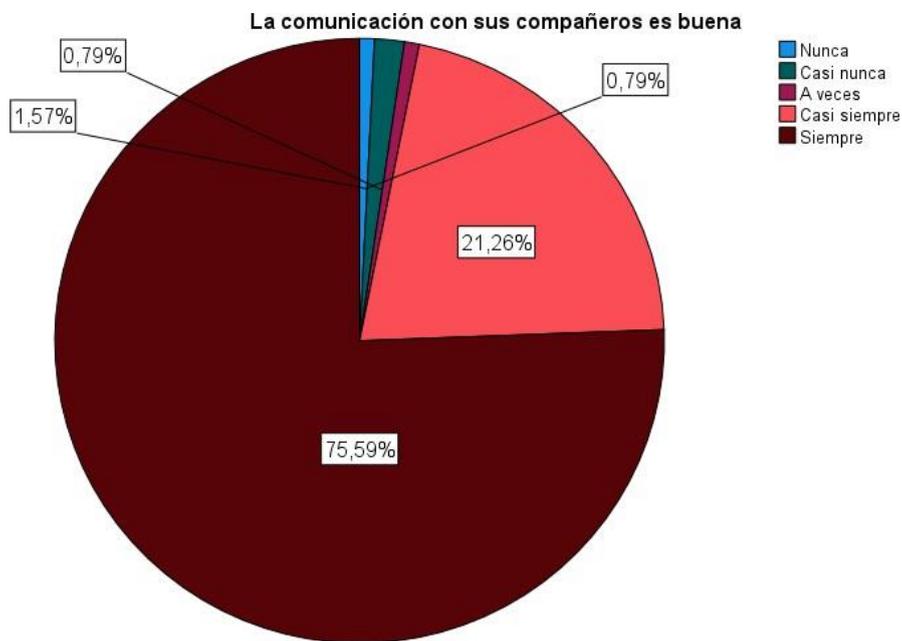
**Tabla 13**

**La comunicación con sus compañeros es buena**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	Casi nunca	2	1,6	1,6	2,4
	A veces	1	,8	,8	3,1
	Casi siempre	27	21,3	21,3	24,4
	Siempre	96	75,6	75,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 13**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 75.59% afirman que siempre la comunicación con sus

compañeros es buena, el 21.26% menciona que casi siempre, el 1.57% dice que casi nunca y el 1.57% afirma que nunca y a veces.

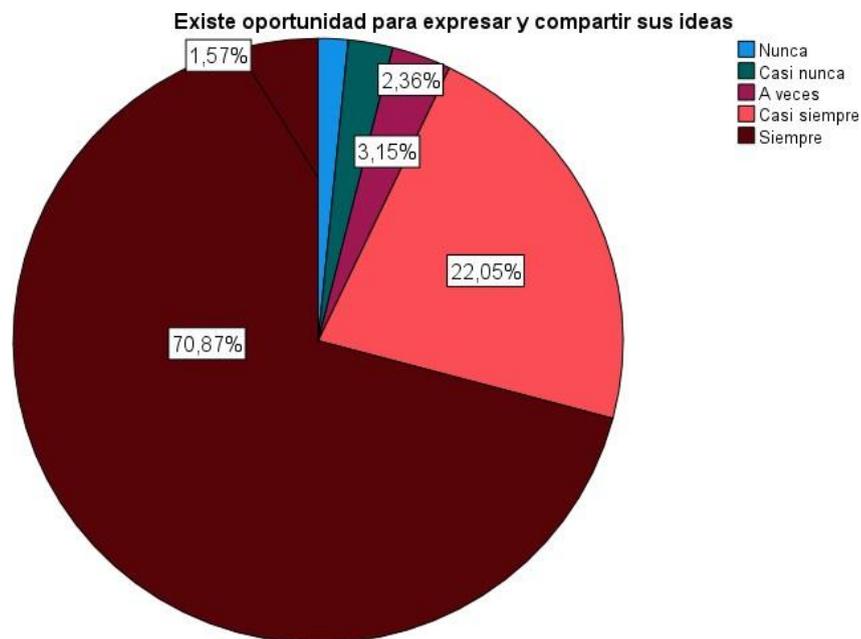
**Tabla 14**

*Existe oportunidad para expresar y compartir sus ideas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	3	2,4	2,4	3,9
	A veces	4	3,1	3,1	7,1
	Casi siempre	28	22,0	22,0	29,1
	Siempre	90	70,9	70,9	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 14**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 70.87% afirman que siempre existe oportunidad para

expresar y compartirsus ideas, el 22.05% menciona que casi siempre, el 3.15% dice que a veces, el 2.36%afirma que a veces y el 1.57% menciona que nunca.

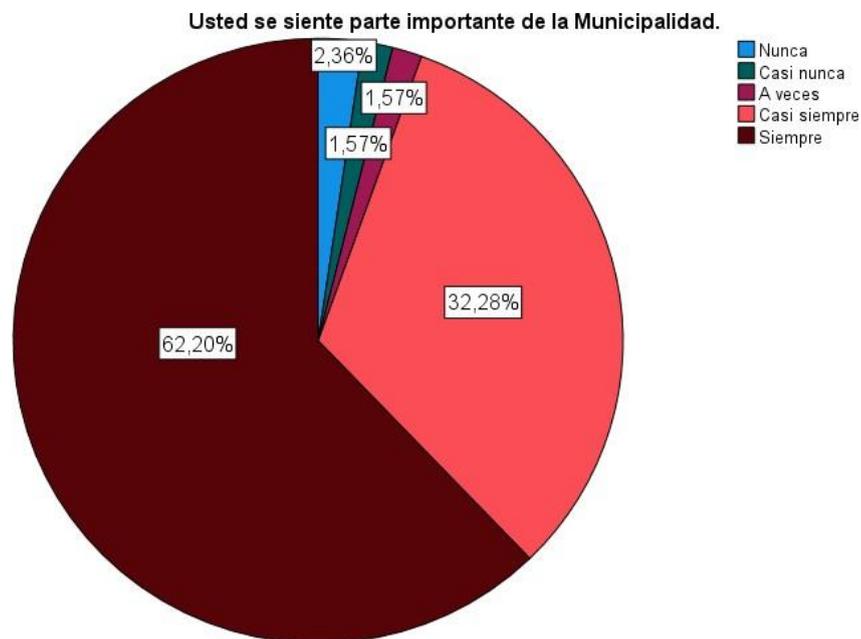
**Tabla 15**

***Usted se siente parte importante de la Municipalidad.***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	2	1,6	1,6	3,9
	A veces	2	1,6	1,6	5,5
	Casi siempre	41	32,3	32,3	37,8
	Siempre	79	62,2	62,2	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 15**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 62.20% afirman que siempre se siente parte importante

de la municipalidad, el 32.28% menciona que casi siempre, el 2.36% dice que nunca y el 1.57% afirma que casi nunca y a veces.

**Tabla 16**

**Se siente comprometido con el éxito de la Municipalidad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	2	1,6	1,6	3,1
	A veces	3	2,4	2,4	5,5
	Casi siempre	31	24,4	24,4	29,9
	Siempre	89	70,1	70,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura16**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 70.08% afirman que siempre se sienten comprometido

con el éxito de lamunicipalidad, el 24.41% menciona que casi siempre, el 2.36% dice que a veces y el 1.57% afirma que nunca y casi nunca.

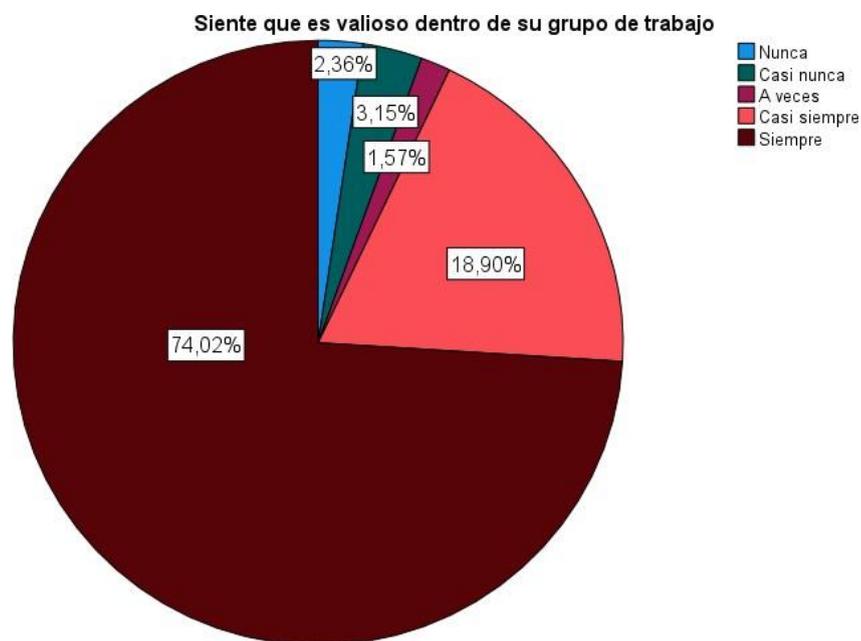
**Tabla 17**

***Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	4	3,1	3,1	5,5
	A veces	2	1,6	1,6	7,1
	Casi siempre	24	18,9	18,9	26,0
	Siempre	94	74,0	74,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 17**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 74.02% afirman que siempre se sienten que es valioso

dentro de su grupo de trabajo, el 18.90% menciona que casi siempre, el 3.15% dice que casi nunca, el 2.36% menciona que nunca y el 1.57% afirma que a veces.

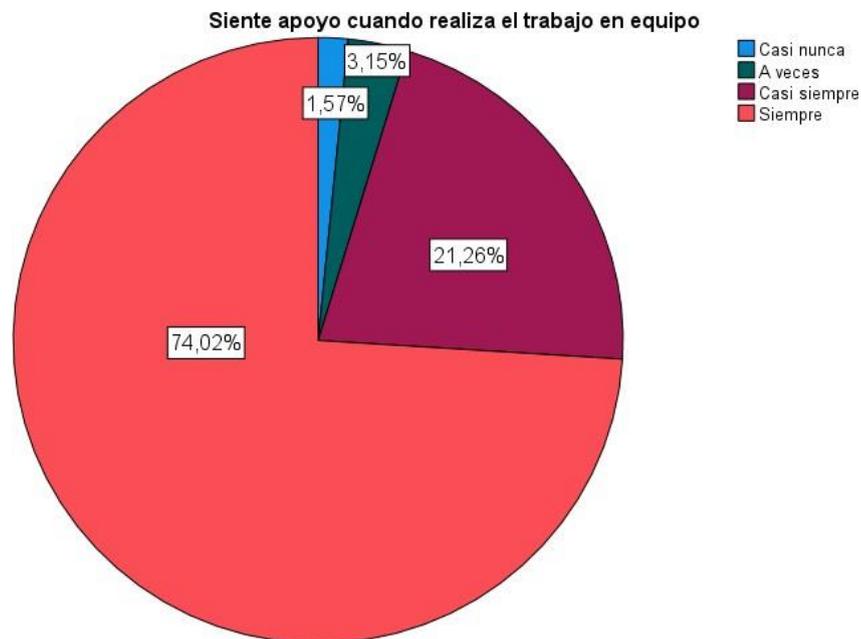
**Tabla 18**

**Siente apoyo cuando realiza el trabajo en equipo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	1,6	1,6	1,6
	A veces	4	3,1	3,1	4,7
	Casi siempre	27	21,3	21,3	26,0
	Siempre	94	74,0	74,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 18**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 74.02% afirman que siempre sienten apoyo cuando realiza el trabajo en equipo, el 21.26% menciona que casi siempre, el 3.15% dice que a veces y el 1.57% afirma que nunca.

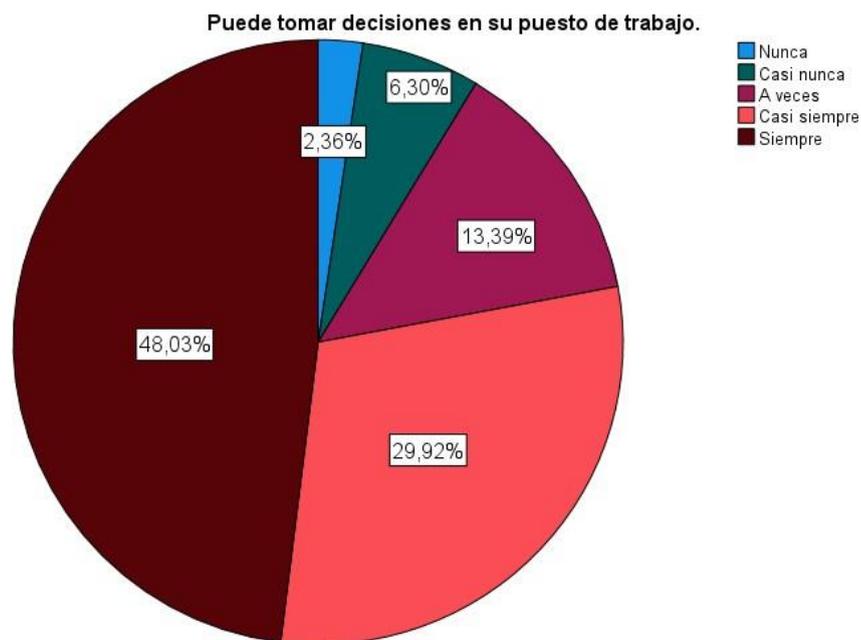
**Tabla 19**

**Puede tomar decisiones en su puesto de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	8	6,3	6,3	8,7
	A veces	17	13,4	13,4	22,0
	Casi siempre	38	29,9	29,9	52,0
	Siempre	61	48,0	48,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 19**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 48.03% afirman que siempre puede tomar decisiones en su puesto de trabajo, el 29.92% menciona que casi siempre, el 13.39% dice que a veces, el 6.30% menciona que casi nunca y el 2.36% afirma que nunca.

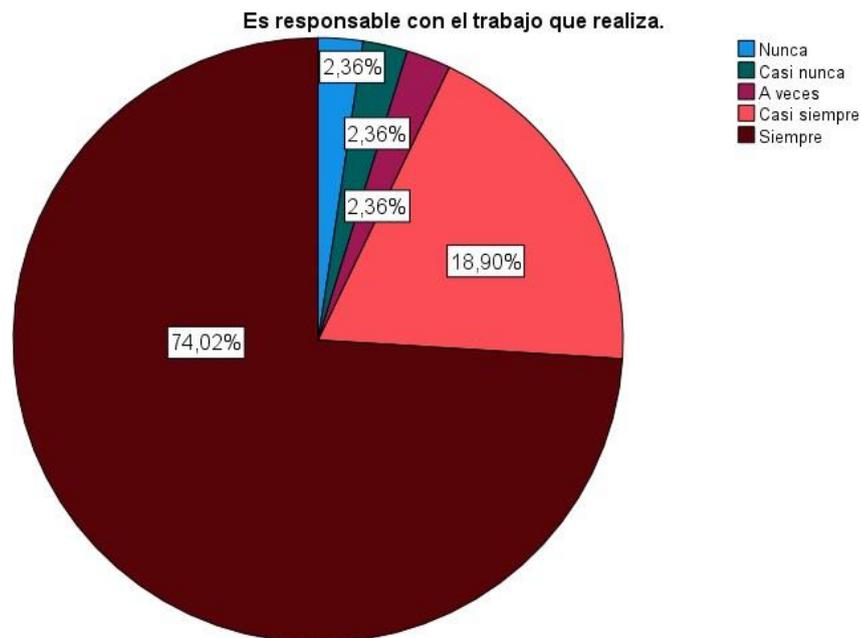
**Tabla 20**

***Es responsable con el trabajo que realiza.***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	3	2,4	2,4	4,7
	A veces	3	2,4	2,4	7,1
	Casi siempre	24	18,9	18,9	26,0
	Siempre	94	74,0	74,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 20**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 74.02% afirman que siempre es responsable con el trabajo que realiza, el 18.90% menciona que casi siempre y el 2.36% afirman nunca, casi nunca y a veces son responsables con el trabajo que realizan.

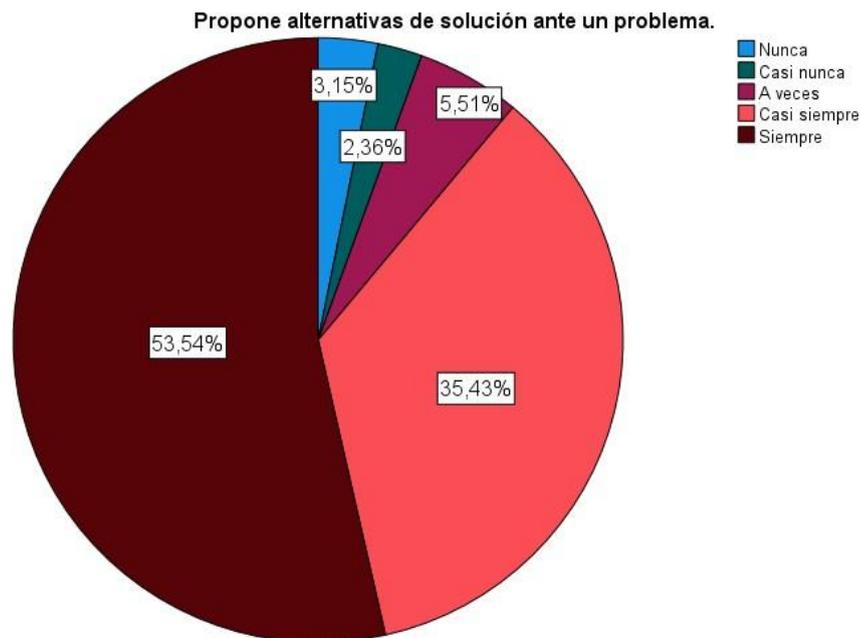
**Tabla 21**

**Propone alternativas de solución ante un problema.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	3	2,4	2,4	5,5
	A veces	7	5,5	5,5	11,0
	Casi siempre	45	35,4	35,4	46,5
	Siempre	68	53,5	53,5	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 21**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 53.54% afirman que siempre propone alternativas de solución ante un problema, el 35.43% menciona que casi siempre, el 5.51% dice que a veces, el 3.15% menciona que nunca y el 2.36% afirma que casi nunca.

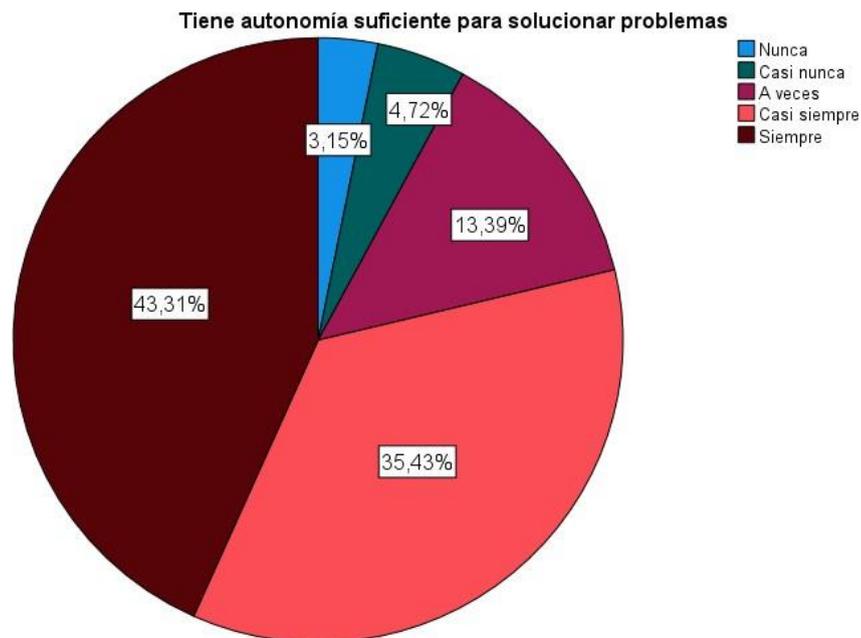
**Tabla 22**

**Tiene autonomía suficiente para solucionar problemas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	6	4,7	4,7	7,9
	A veces	17	13,4	13,4	21,3
	Casi siempre	45	35,4	35,4	56,7
	Siempre	55	43,3	43,3	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 22**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 43.31% afirman que siempre tiene autonomía suficiente para solucionar problemas, el 35.43% menciona que casi siempre, el 13.39% dice que a veces, el 4.72% dice casi nunca y el 3.15% afirma que nunca.

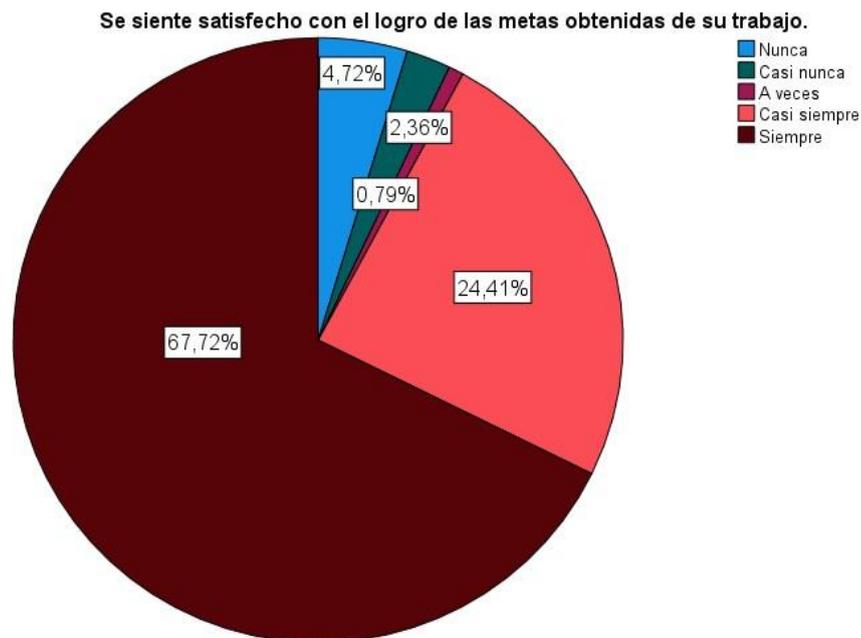
**Tabla 23**

*Se siente satisfecho con el logro de las metas obtenidas de su trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	4,7	4,7	4,7
	Casi nunca	3	2,4	2,4	7,1
	A veces	1	,8	,8	7,9
	Casi siempre	31	24,4	24,4	32,3
	Siempre	86	67,7	67,7	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 23**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 67.72% afirman que siempre se sienten satisfechos con el logro de las metas obtenidas de su trabajo, el 24.41% menciona que casi siempre, el 4.72% dice que nunca, el 2.36% afirma que casi nunca y el 0.79% menciona que a veces.

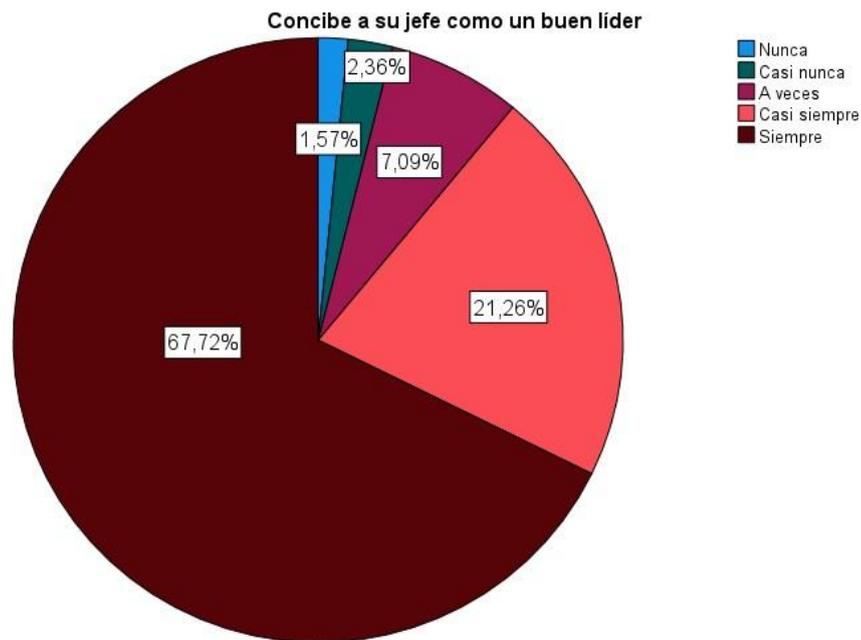
**Tabla 24**

**Concibe a su jefe como un buen líder**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	3	2,4	2,4	3,9
	A veces	9	7,1	7,1	11,0
	Casi siempre	27	21,3	21,3	32,3
	Siempre	86	67,7	67,7	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 24**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 67.72% afirman que siempre concibe a su jefe como buen líder, el 21.26% menciona que casi siempre, el 7.09% dice que a veces, el 2.36% menciona que casi nunca y el 1.57% afirma que nunca.

**Tabla 25**

***Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos y metas.***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	1	,8	,8	2,4
	A veces	1	,8	,8	3,1
	Casi siempre	20	15,7	15,7	18,9
	Siempre	103	81,1	81,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 25**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 81.10% afirman que siempre su jefe motiva a lograr sus objetivos y metas, el 15.75% menciona que casi siempre, el 1.57% dice que nunca y el 0.79% afirman que casi nunca y a veces.

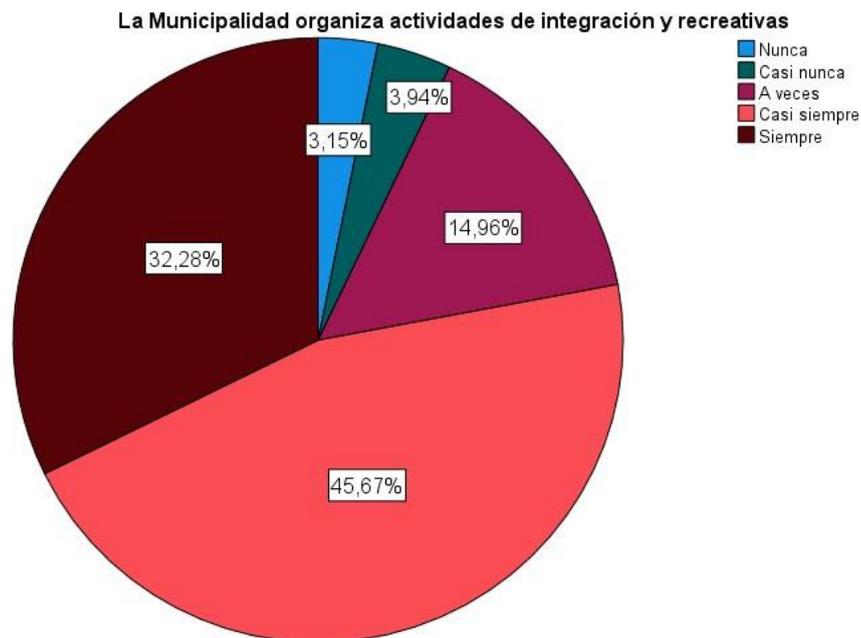
**Tabla 26**

**La Municipalidad organiza actividades de integración y recreativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	5	3,9	3,9	7,1
	A veces	19	15,0	15,0	22,0
	Casi siempre	58	45,7	45,7	67,7
	Siempre	41	32,3	32,3	100,0
	Total		127	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 26**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 45.67% afirman que casi siempre la municipalidad organiza actividades de integración y recreativas, el 32.28% menciona que siempre, el 14.96% dice que a veces, el 3.94% afirma que casi nunca, el 3.15% menciona que nunca.

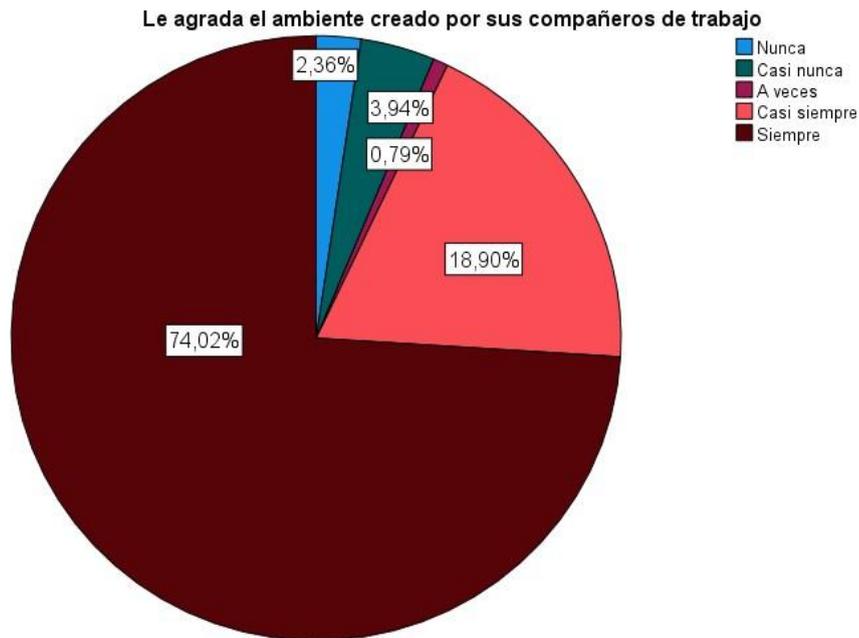
**Tabla 27**

**Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	5	3,9	3,9	6,3
	A veces	1	,8	,8	7,1
	Casi siempre	24	18,9	18,9	26,0
	Siempre	94	74,0	74,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 27**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 74.02% afirman que siempre le agrada el ambiente creado por sus compañeros de trabajo, el 18.90% menciona que casi siempre, el

3.94% dice que casi nunca, el 2.35% dice que nunca y el 0.79% afirma que a veces.

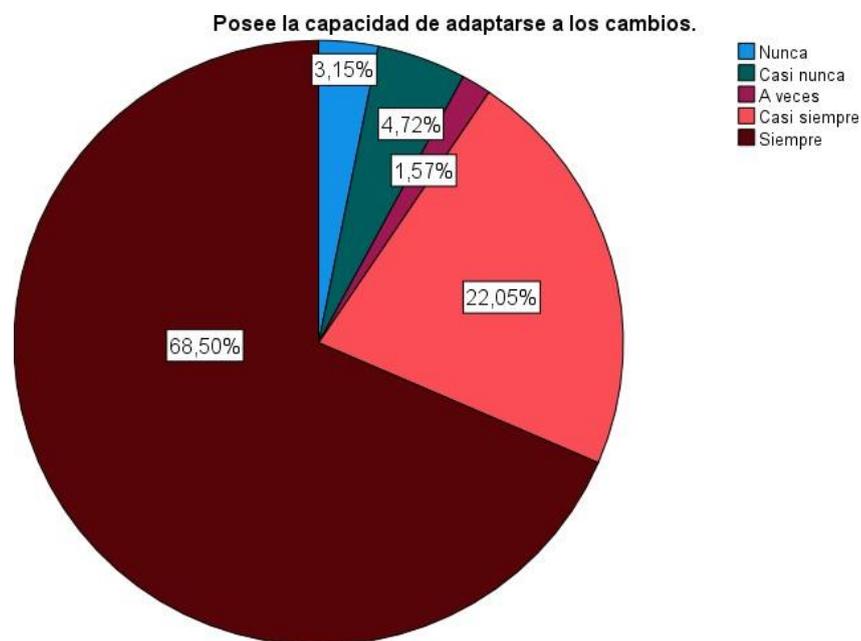
**Tabla 28**

**Posee la capacidad de adaptarse a los cambios.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	6	4,7	4,7	7,9
	A veces	2	1,6	1,6	9,4
	Casi siempre	28	22,0	22,0	31,5
	Siempre	87	68,5	68,5	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 28**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 68.50% afirman que siempre posee la capacidad de

adaptarse a los cambios, el 22.05% menciona que casi siempre, el 4.72% dice que casi nunca, el 3.15% menciona que nunca y el 1.57% afirma que a veces.

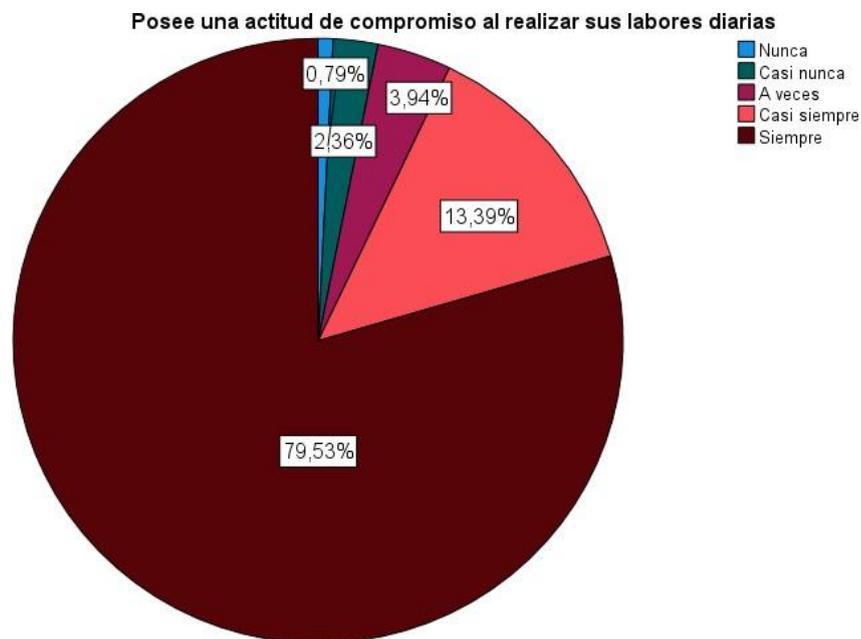
**Tabla 29**

**Posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	Casi nunca	3	2,4	2,4	3,1
	A veces	5	3,9	3,9	7,1
	Casi siempre	17	13,4	13,4	20,5
	Siempre	101	79,5	79,5	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 29**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 79.53% afirman que siempre posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias, el 13.39% menciona que casi siempre,

el 3.94% dice que a veces, el 2.36% menciona que casi nunca y el 0.79% afirma que nunca.

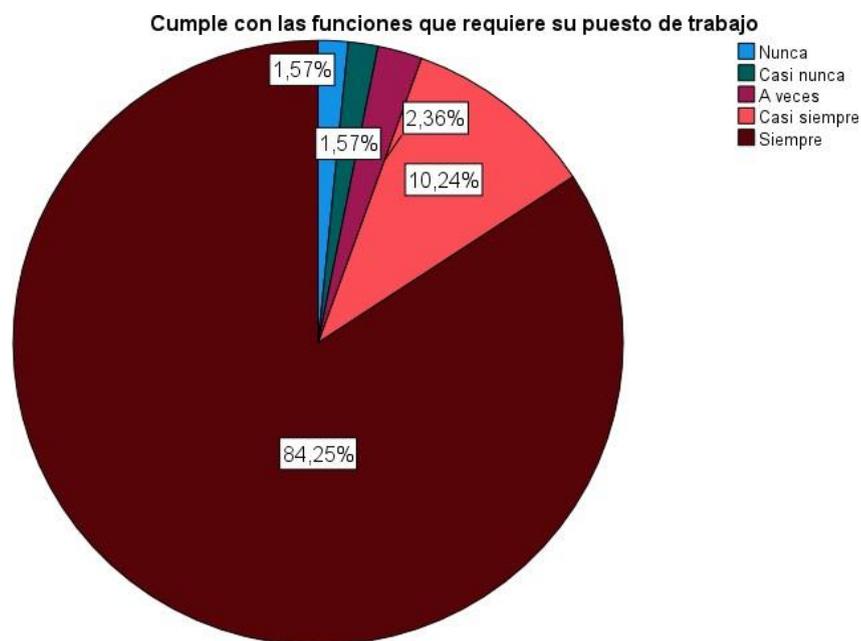
**Tabla 30**

**Cumple con las funciones que requiere su puesto de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	2	1,6	1,6	3,1
	A veces	3	2,4	2,4	5,5
	Casi siempre	13	10,2	10,2	15,7
	Siempre	107	84,3	84,3	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 30**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 84.25% afirman que siempre cumple con sus funciones

que requiere su puesto de trabajo, el 10.24% menciona que casi siempre, el 2.36% dice que a veces y el 1.57% afirma que nunca y casi nunca.

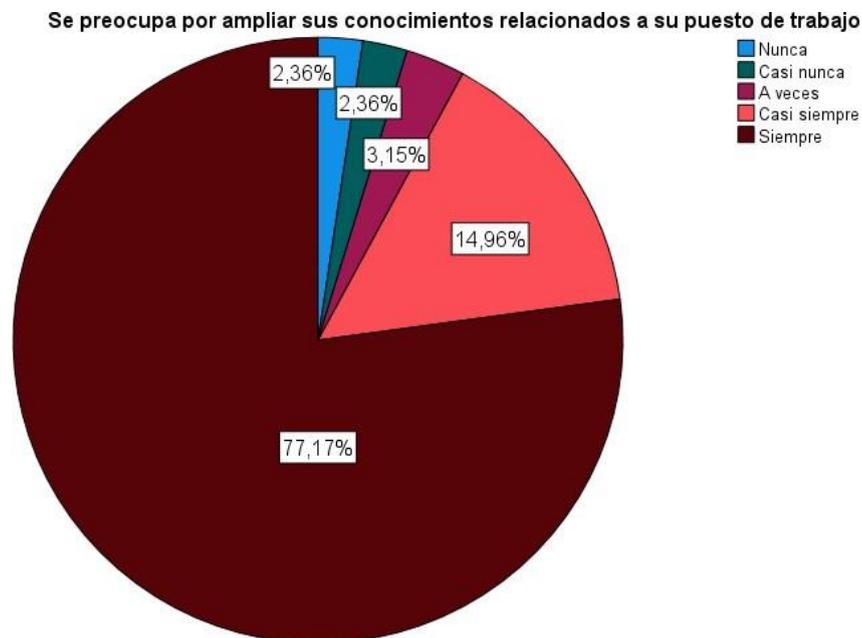
**Tabla 31**

**Se preocupa por ampliar sus conocimientos relacionados a su puesto de trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Casi nunca	3	2,4	2,4	4,7
A veces	4	3,1	3,1	7,9
Casi siempre	19	15,0	15,0	22,8
Siempre	98	77,2	77,2	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 31**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 77.17% afirman que siempre se preocupa por ampliar

sus conocimientos relacionados a su puesto de trabajo, el 14.96% menciona que casi siempre, el 3.15% dice que a veces y el 2.36% afirma que nunca y casi nunca.

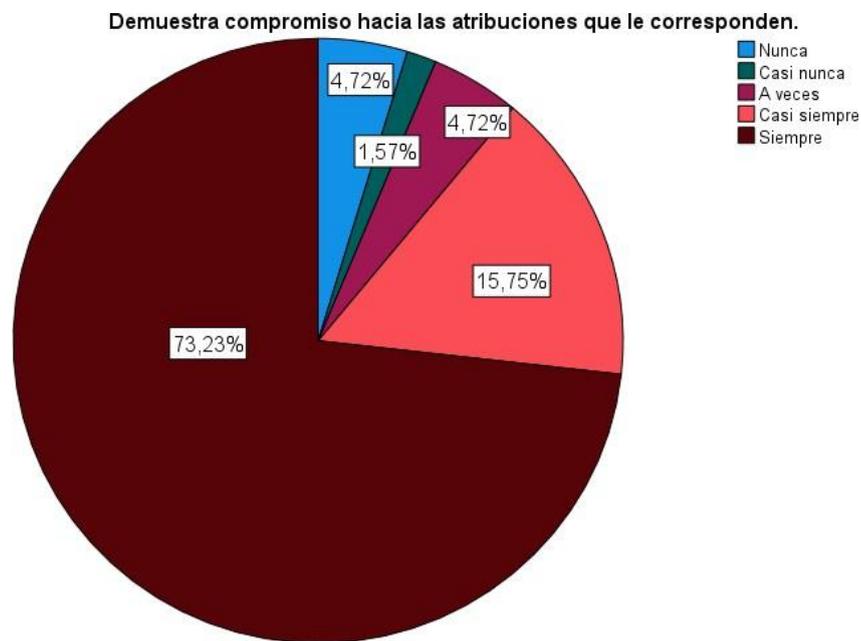
**Tabla 32**

**Demuestra compromiso hacia las atribuciones que le corresponden.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	4,7	4,7	4,7
	Casi nunca	2	1,6	1,6	6,3
	A veces	6	4,7	4,7	11,0
	Casi siempre	20	15,7	15,7	26,8
	Siempre	93	73,2	73,2	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 32**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 73.23% afirman que demuestra compromiso hacia las

atribuciones que les corresponden, el 15.75% menciona que casi siempre, el 4.72% dice que nunca y a veces y el 1.57% afirma que casi nunca.

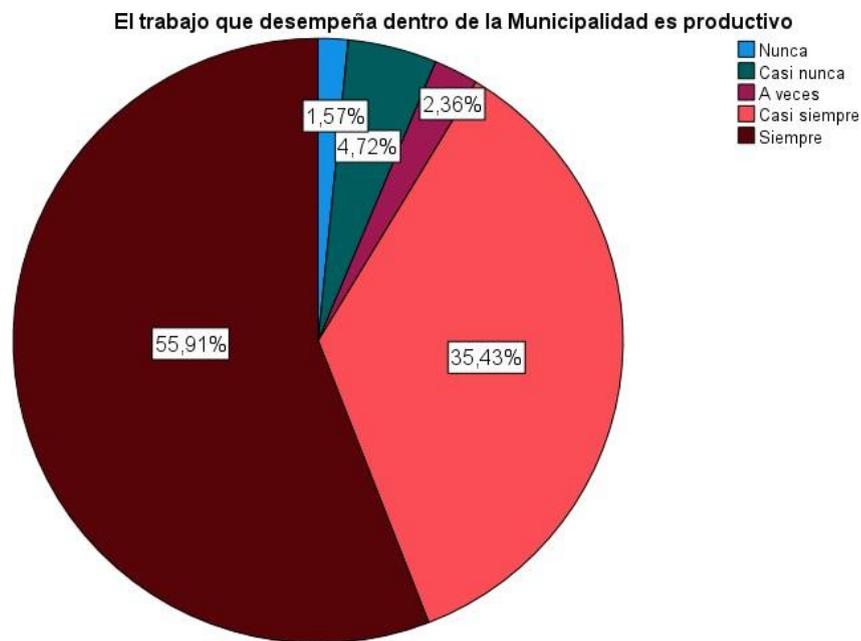
**Tabla 33**

***El trabajo que desempeña dentro de la Municipalidad es productivo***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	6	4,7	4,7	6,3
	A veces	3	2,4	2,4	8,7
	Casi siempre	45	35,4	35,4	44,1
	Siempre	71	55,9	55,9	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 33**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 55.91% afirman que siempre el trabajo que desempeña

dentro de la municipalidad es productivo, el 35.43% menciona que casi siempre, el 4.72% dice que a veces y el 1.57% afirma que nunca.

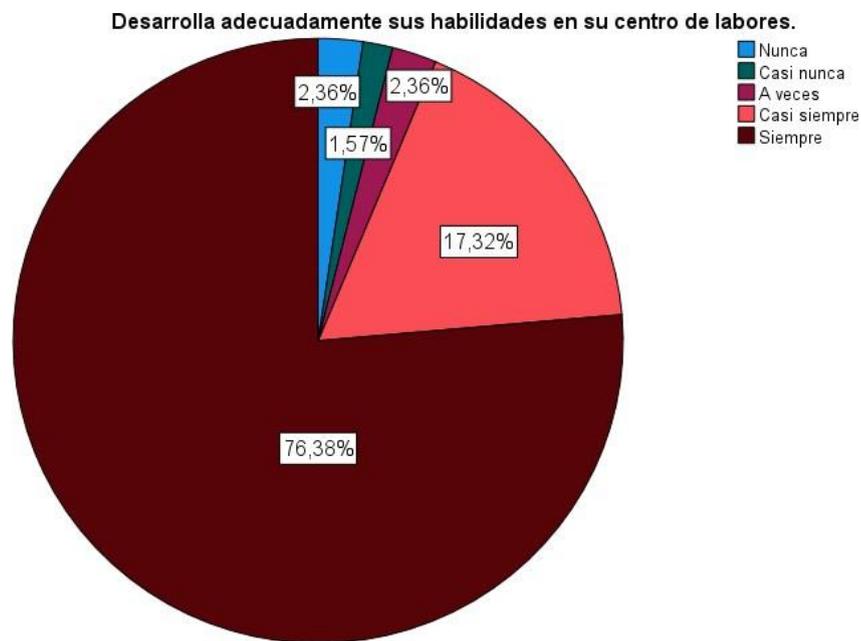
**Tabla 34**

*Desarrolla adecuadamente sus habilidades en su centro de labores.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	2	1,6	1,6	3,9
	A veces	3	2,4	2,4	6,3
	Casi siempre	22	17,3	17,3	23,6
	Siempre	97	76,4	76,4	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 34**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 76.38% afirman que siempre desarrolla

adecuadamente sus habilidades en su centro de labores, el 17.32% menciona que casi siempre, el 2.36% dice que a veces y nunca y el 1.57% afirma casi nunca.

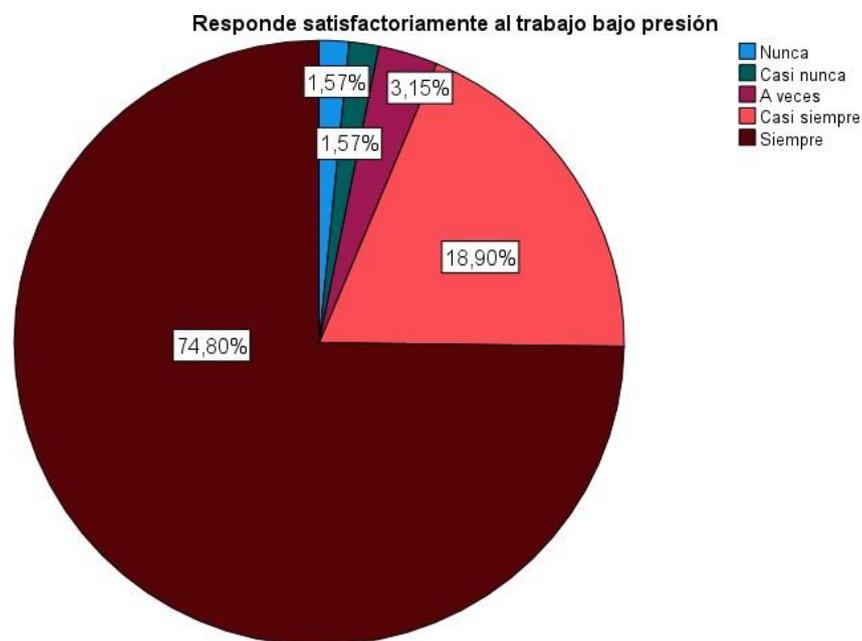
**Tabla 35**

*Responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	2	1,6	1,6	3,1
	A veces	4	3,1	3,1	6,3
	Casi siempre	24	18,9	18,9	25,2
	Siempre	95	74,8	74,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 35**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 74.80% afirman que siempre responde

satisfactoriamente al trabajo bajopresión, el 18.90% menciona que casi siempre, el 3.15% dice que a veces y el 1.57% afirman que nunca y casi nunca.

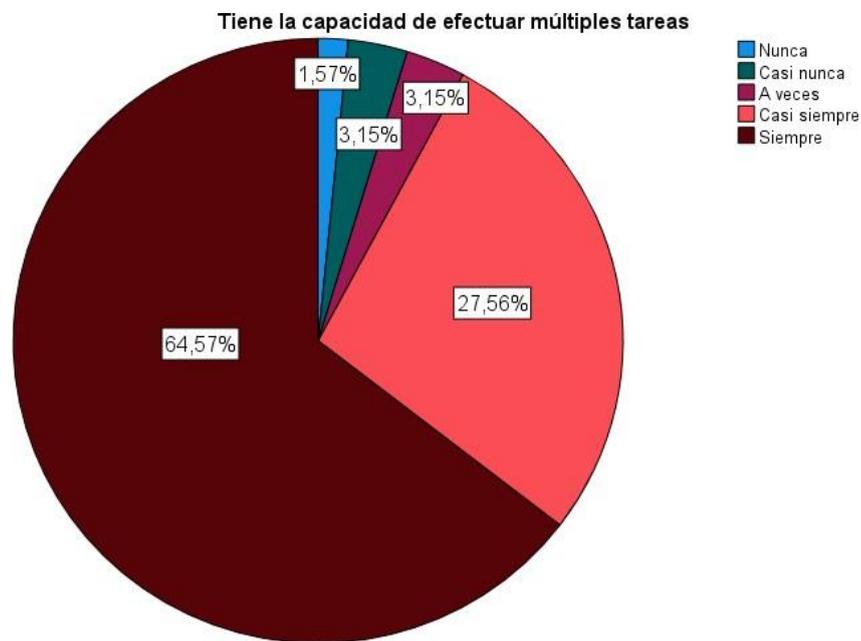
**Tabla 36**

**Tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	4	3,1	3,1	4,7
	A veces	4	3,1	3,1	7,9
	Casi siempre	35	27,6	27,6	35,4
	Siempre	82	64,6	64,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 36**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 64.57% afirman que siempre tiene la capacidad de

efectuar múltiples tareas, el 27.56% menciona que casi siempre, el 3.15% dice que casi nunca y a veces el 1.57% afirma que nunca.

**Tabla 37**

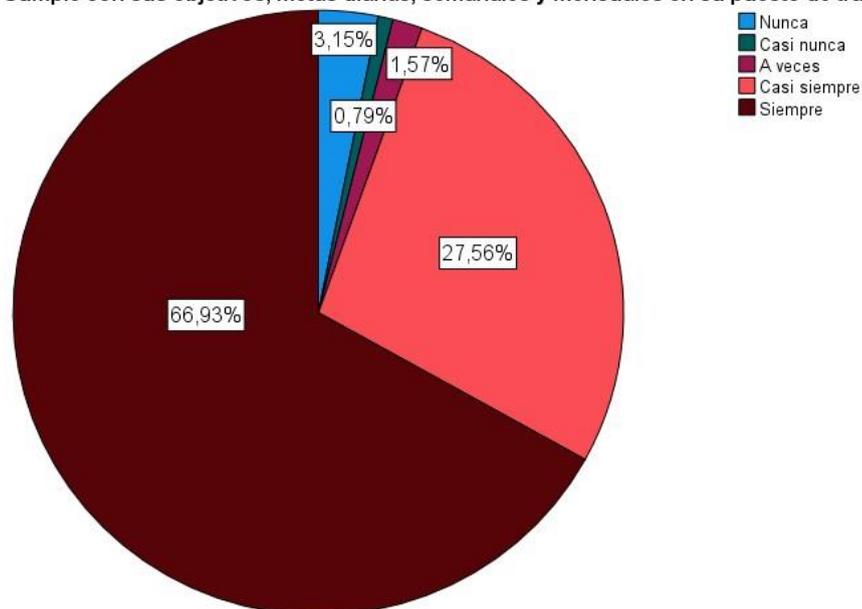
**Cumple con sus objetivos, metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	1	,8	,8	3,9
	A veces	2	1,6	1,6	5,5
	Casi siempre	35	27,6	27,6	33,1
	Siempre	85	66,9	66,9	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 37**

**Cumple con sus objetivos, metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 66.93% afirman que siempre cumple con sus objetivos,

metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo, el 27.56% menciona que casi siempre, el 3.15% dice que nunca, el 1.57% afirma que a veces y el 0.79% dice casi nunca.

**Tabla 38**

**Cumple con los procesos establecidos en su puesto de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	5	3,9	3,9	7,1
	A veces	1	,8	,8	7,9
	Casi siempre	34	26,8	26,8	34,6
	Siempre	83	65,4	65,4	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 38**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 65.35% afirman que siempre cumple con los procesos

establecidos en supuesto de trabajo, el 26.77% menciona que casi siempre, el 3.94% dice que casi nunca, el 3.15% menciona que nunca y el 0.79% afirma que a veces.

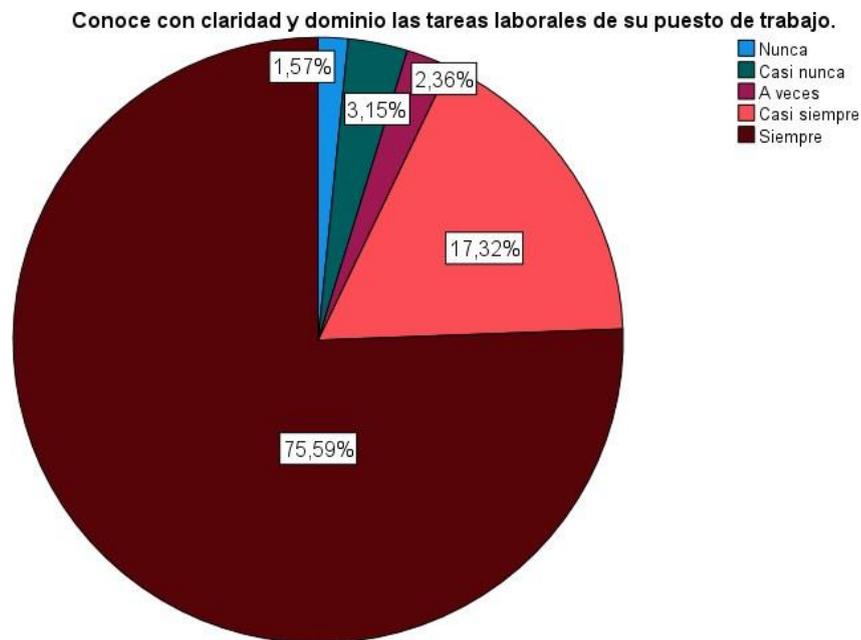
**Tabla 39**

**Conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	4	3,1	3,1	4,7
	A veces	3	2,4	2,4	7,1
	Casi siempre	22	17,3	17,3	24,4
	Siempre	96	75,6	75,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 39**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 75.59% afirman que siempre conoce con claridad y

dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo, el 17.32% menciona que casi siempre, el 3.15% dice que casi nunca, el 2.36% menciona que a veces y el 1.57% afirma que nunca.

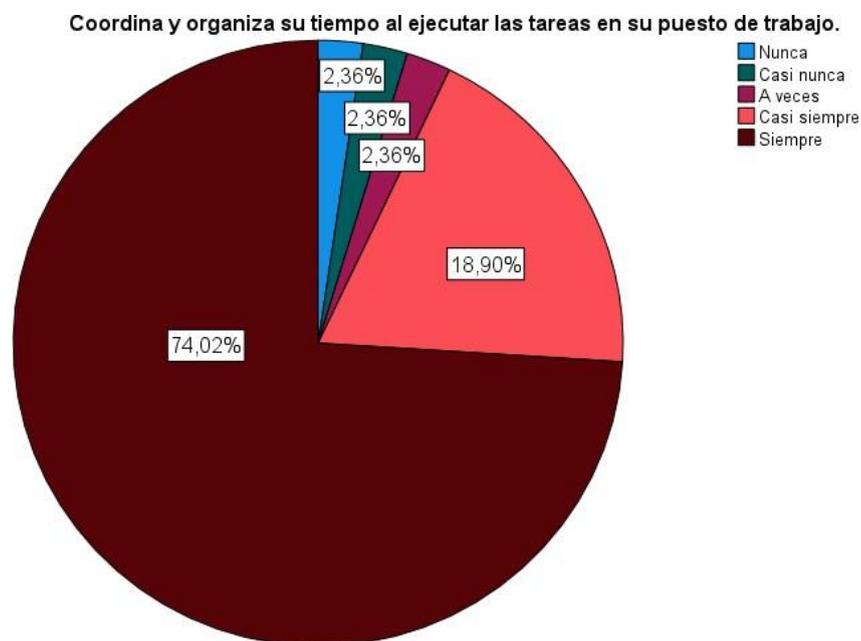
**Tabla 40**

**Coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas en su puesto de trabajo.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Casi nunca	3	2,4	2,4	4,7
A veces	3	2,4	2,4	7,1
Casi siempre	24	18,9	18,9	26,0
Siempre	94	74,0	74,0	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 40**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 74.02% afirman que siempre coordina y organiza su

tiempo al ejecutar las tareas en su puesto de trabajo, el 18.90% menciona que casi siempre y el 2.36% afirman que nunca, a veces y casi nunca coordina y organiza su tiempo al ejecutar sustareas.

**Tabla 41**

**Tiene habilidad para analizar la información relacionada con su puesto de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	2	1,6	1,6	4,7
	A veces	2	1,6	1,6	6,3
	Casi siempre	3	2,4	2,4	8,7
	Siempre	116	91,3	91,3	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 41**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 91.34% afirman que siempre tiene habilidad para

analizar la información relacionada con su puesto de trabajo, el 3.15% menciona que nunca, el 2.36% dice que casi siempre y el 1.57% afirma que nunca y a veces.

**Tabla 42**

**Se preocupa por mantener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	6	4,7	4,7	4,7
Casi nunca	1	,8	,8	5,5
A veces	3	2,4	2,4	7,9
Casi siempre	18	14,2	14,2	22,0
Siempre	99	78,0	78,0	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 42**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 77.95% afirman que siempre se preocupa por tener un

estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta, el 14.17% menciona que casi siempre, el 4.72% dice que nunca, el 2.36% afirma a veces y el 0.79% menciona que casi nunca.

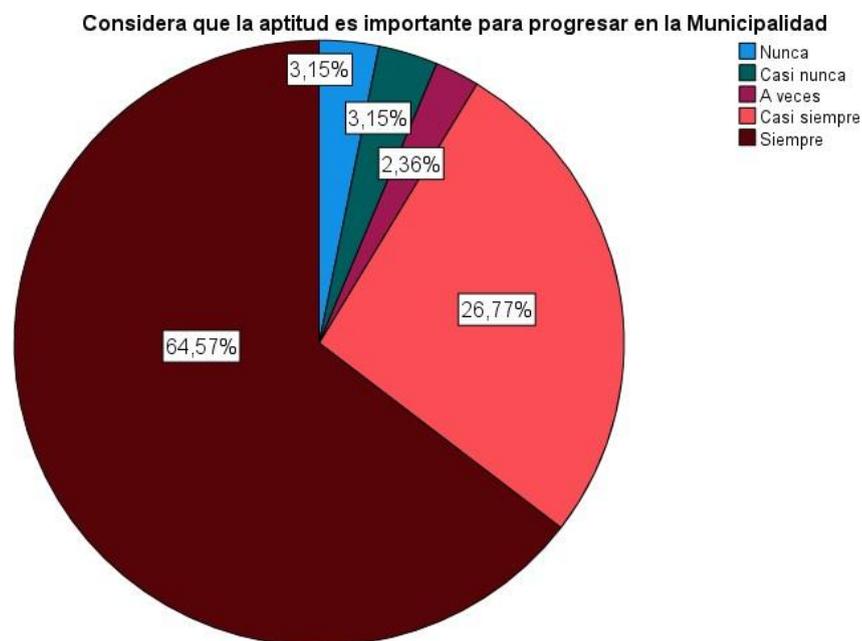
**Tabla 43**

**Considera que la aptitud es importante para progresar en la Municipalidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	4	3,1	3,1	6,3
	A veces	3	2,4	2,4	8,7
	Casi siempre	34	26,8	26,8	35,4
	Siempre	82	64,6	64,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 43**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 64.57% afirman que siempre considera que la aptitud

es importante paraprogresar en la municipalidad, el 26.77% menciona que casi siempre, el 3.15% dice quecasi nunca y nunca y el 2.36% afirma que a veces.

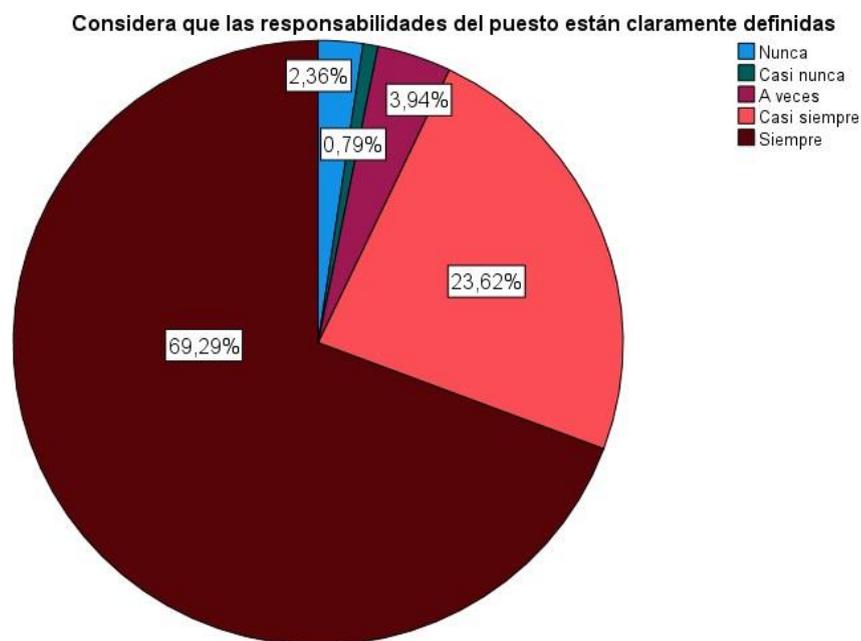
**Tabla 44**

**Considera que las responsabilidades del puesto están claramente definidas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	1	,8	,8	3,1
	A veces	5	3,9	3,9	7,1
	Casi siempre	30	23,6	23,6	30,7
	Siempre	88	69,3	69,3	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 44**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 69.29% afirman que siempre considera que las responsabilidades del puesto están claramente definidas, el 23.62% menciona

que casi siempre, el 3.94% dice que a veces, el 2.36% menciona que nunca y el 0.79% afirma que casi nunca.

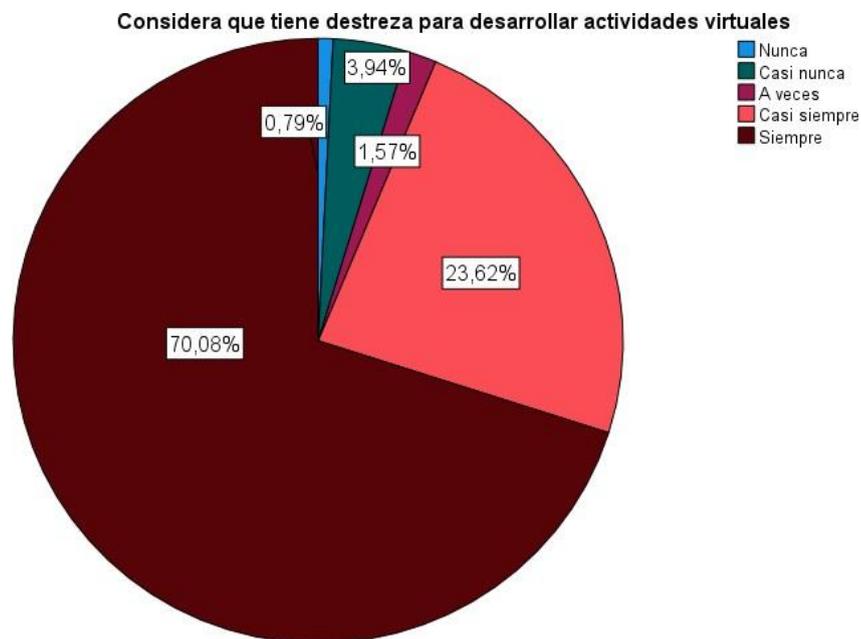
**Tabla 45**

**Considera que tiene destreza para desarrollar actividades virtuales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	Casi nunca	5	3,9	3,9	4,7
	A veces	2	1,6	1,6	6,3
	Casi siempre	30	23,6	23,6	29,9
	Siempre	89	70,1	70,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 45**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 70.08% afirman que siempre considera que tiene destreza para desarrollar actividades virtuales, el 23.62% menciona que casi

siempre, el 3.94% dice que casi nunca, el 1.57% afirma que a veces y el 0.79% mencionan que nunca.

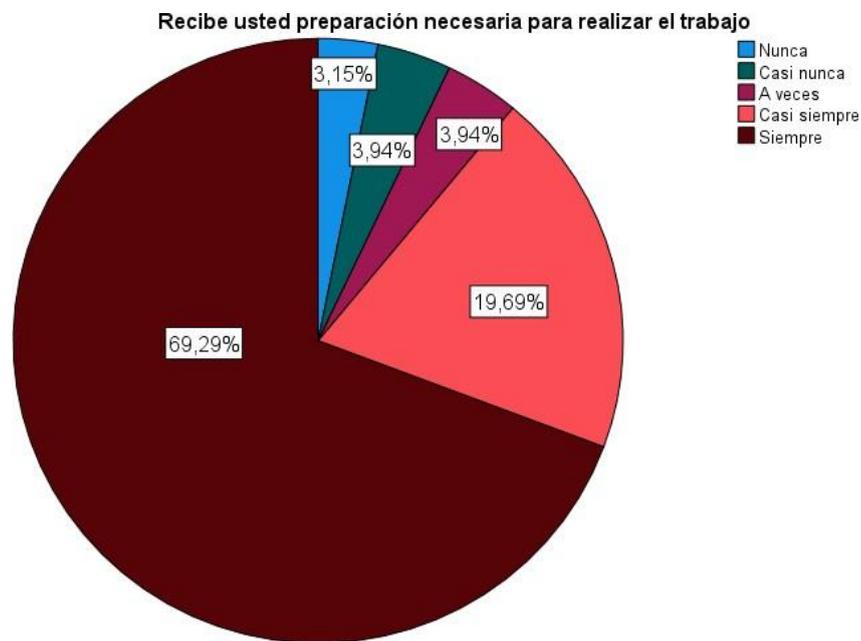
**Tabla 46**

**Recibe usted preparación necesaria para realizar el trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	5	3,9	3,9	7,1
	A veces	5	3,9	3,9	11,0
	Casi siempre	25	19,7	19,7	30,7
	Siempre	88	69,3	69,3	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 46**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 69.29% afirman que siempre recibe preparación

necesaria para realizar el trabajo, el 19.69% menciona que casi siempre, el 3.94% dice que casi nunca y a veces y el 3.15% afirma que nunca.

**Tabla 47**

**Considera que su jefe inmediato informa oportunamente las tareas a realizar**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	2	1,6	1,6	3,1
	A veces	3	2,4	2,4	5,5
	Casi siempre	38	29,9	29,9	35,4
	Siempre	82	64,6	64,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 47**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 64.57% afirman que siempre considera que su jefe

inmediato informa oportunamente las tareas a realizar, el 29.92% menciona que casi siempre, el 2.36% dice que a veces y el 1.57% afirma que nunca y casi nunca.

**Tabla 48**

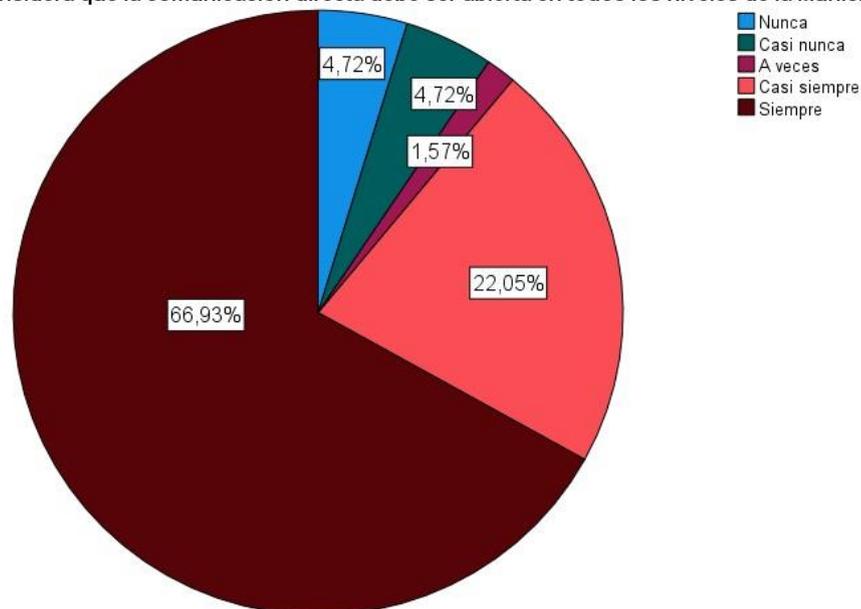
**Considera que la comunicación directa debe ser abierta en todos los niveles de la Municipalidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	4,7	4,7	4,7
	Casi nunca	6	4,7	4,7	9,4
	A veces	2	1,6	1,6	11,0
	Casi siempre	28	22,0	22,0	33,1
	Siempre	85	66,9	66,9	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 48**

Considera que la comunicación directa debe ser abierta en todos los niveles de la Municipalidad



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 66.93% afirman que considera que la comunicación

directa debe ser abierta en todos los niveles de la municipalidad, el 22.05% menciona que casi siempre, el 4.72% dice que nunca y casi nunca y el 1.57% afirma que a veces.

**Tabla 49**

**Apoya a sus colegas de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	5	3,9	3,9	6,3
	A veces	1	,8	,8	7,1
	Casi siempre	25	19,7	19,7	26,8
	Siempre	93	73,2	73,2	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 49**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 73.23% afirman que siempre apoya a sus colegas de

trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común, el 19.69% menciona que casi siempre, el 3.94% dice que casi nunca, el 2.36% mencionan que nunca y el 0.79% afirma que a veces.

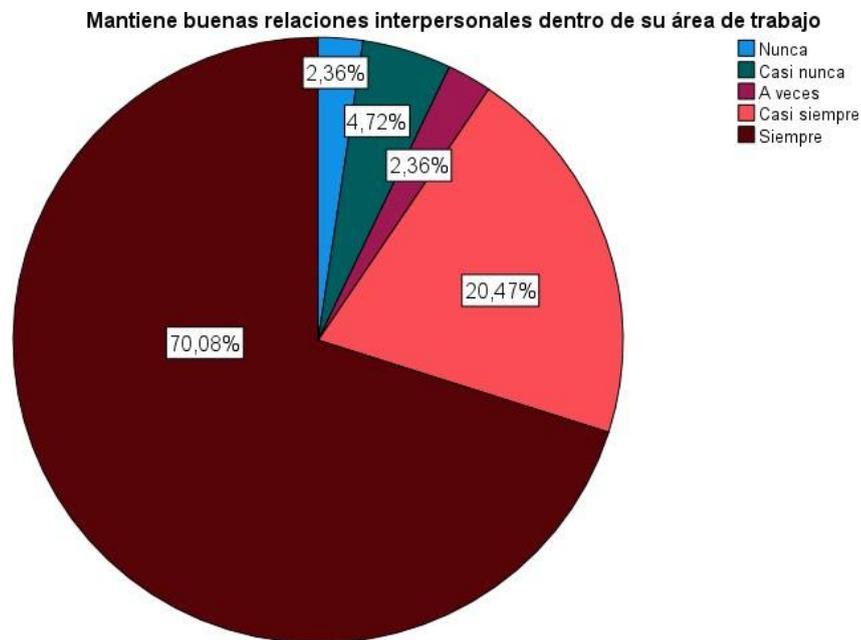
**Tabla 50**

**Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	6	4,7	4,7	7,1
	A veces	3	2,4	2,4	9,4
	Casi siempre	26	20,5	20,5	29,9
	Siempre	89	70,1	70,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 50**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 70.08% afirman que siempre mantiene buenas

relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo, el 20.47% menciona que casi siempre, el 4.72% dice que casi nunca y el 2.36% afirma que nunca y a veces.

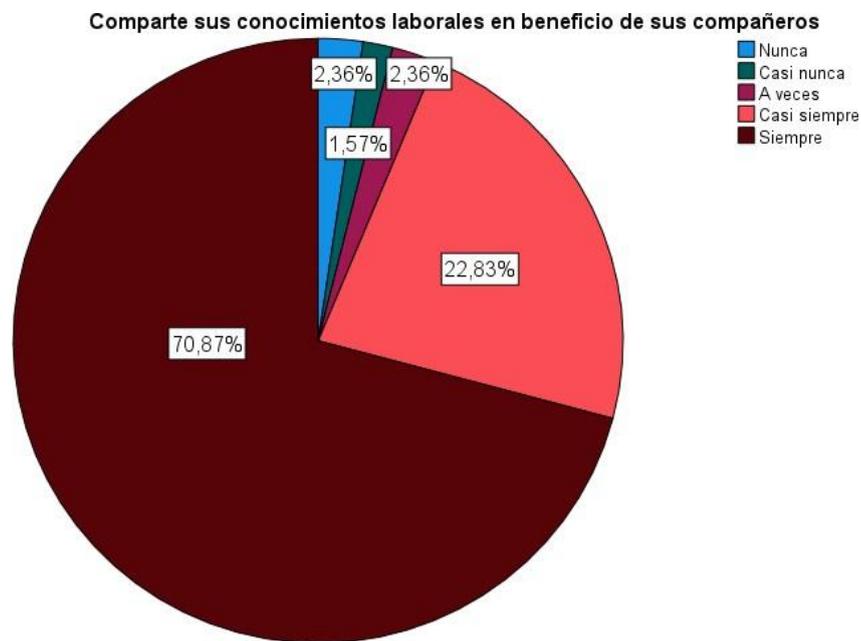
**Tabla 51**

**Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	2	1,6	1,6	3,9
	A veces	3	2,4	2,4	6,3
	Casi siempre	29	22,8	22,8	29,1
	Siempre	90	70,9	70,9	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 51**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 70.87% afirman que siempre comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros, el 22.83% menciona

que casi siempre, el 2.36% dice quenuca y a veces y el 1.57% afirma que casi nunca.

**Tabla 52**

**Muestra una actitud de respeto hacia sus compañeros de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	3,9	3,9	3,9
	Casi nunca	3	2,4	2,4	6,3
	A veces	1	,8	,8	7,1
	Casi siempre	22	17,3	17,3	24,4
	Siempre	96	75,6	75,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según encuestas a trabajadores de la MDY SPSS 27.

**Figura 52**



**Interpretación:**

De acuerdo a la información estadística de resultados de 127 trabajadores encuestados de la MDY, el 75.59% afirman que siempre muestra una actitud de respeto hacia sus compañeros de trabajo, el 17.32% menciona que casi siempre,

el 3.94% dice que nunca, el 2.36% menciona que casi nunca y el 0.79% afirma que casi nunca.

#### **4.3. Prueba de Hipótesis**

Antes de realizar la prueba de hipótesis del estudio, lo primero que tenemos que hacer es realizar la prueba de normalidad, siguiendo los pasos:

##### **1. Plantear la Hipótesis de Normalidad**

**H<sub>0</sub>:** Los datos de la variable clima organizacional y desempeño laboral tiene una distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** Los datos de la variable clima organizacional y desempeño laboral no tiene una distribución normal.

##### **2. Nivel de significancia**

$\alpha = 0.05$

##### **3. Test de Normalidad**

Si  $n > 50$  se aplica Kolmogórov-Smirnov

$n \leq 50$  se aplica Shapiro-Wilk

Como nuestros datos  $n = 127$  usaremos la prueba de Kolmogórov-Smirnov

##### **4. Criterio de Decisión**

Si  $p\text{-valor} < 0.05$  se rechaza la  $H_0$ :

Si  $p\text{-valor} \geq 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ :

##### **5. Resultados**

A continuación, presentamos los resultados de la prueba de normalidad en la tabla siguiente:

**Tabla 53**

**Pruebas de normalidad Clima Organizacional y Desempeño Laboral**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,165	127	,000	,820	127	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,169	127	,000	,784	127	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

## 6. Conclusión

De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, la prueba de normalidad para las variables clima organizacional y desempeño laboral tiene un p-valor de 0.000 (Sig.), para ambas variables y como ambos p-valor es  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$ : donde concluimos que: Los datos de la variable clima organizacional y desempeño laboral no tiene una distribución normal.

## 7. Decisión

Entonces para la prueba de hipótesis debemos utilizar el test estadístico de coeficiente de correlación de Rho de Spearman para datos no paramétricos.

### Prueba de Hipótesis General

#### 1. Planteamiento de hipótesis de correlación

Ha: Existe relación positiva del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022.

Ho: No existe relación positiva del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022.

## 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$  (margen de error)

## 3. Prueba de correlación

Rho de Spearman no paramétrica

## 4. Criterio de Decisión

Si p-valor  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$ :

Si p-valor  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ :

## 5. Resultados

A continuación, presentamos los resultados del Rho de Spearman en la tabla siguiente:

**Tabla 54**

### **Correlaciones del Clima Organizacional y Desempeño Laboral**

Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL		CLIMA	DESEMPEÑO
			ORGANIZACIONAL	LABORAL
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	127	127
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	127	127

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

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

## 6. Conclusión

Como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.610, nos quiere decir que las variables de estudio tienen un grado de relación de 61%, mientras que el p-valor o Sig.(bilateral) = 0.000  $< 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada, donde concluimos que Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022.

**Tabla 55**

**Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)\*DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)**

		DESEMPEÑO LABORAL				
		(Agrupada)			Total	
		Bajo	Regular	Bueno		
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)</b>	<b>Bajo</b>	Recuento	6	4	1	11
		% del total	4,7%	3,1%	0,8%	8,7%
	<b>Regular</b>	Recuento	3	30	18	<b>51</b>
		% del total	2,4%	23,6%	14,2%	<b>40,2%</b>
	<b>Bueno</b>	Recuento	2	18	27	47
		% del total	1,6%	14,2%	21,3%	37,0%
	<b>Excelente</b>	Recuento	0	0	18	18
		% del total	0,0%	0,0%	14,2%	14,2%
	<b>Total</b>	Recuento	11	52	<b>64</b>	127
		% del total	8,7%	40,9%	<b>50,4%</b>	100,0%

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

**Interpretación:**

Según los datos estadísticos podemos analizar que el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha es “Bueno” según lo confirma 64 trabajadores, que significa el 50.4%, mientras que el clima organizacional tiene una calificación de “Regular” según lo confirma 51 encuestados que significa el 40.2%. Debemos indicar que la Municipalidad Distrital de Yanacancha debe mejorar el clima organizacional.

**Prueba de Hipótesis Especifica 1**

Ha: Existe relación positiva de la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

Ho: No existe relación positiva de la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Tabla 56****Correlaciones Estructura Organizacional y Desempeño Laboral**

			<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Estructura Organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	127	127
	<b>Estructura Organizacional</b>	Coefficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	127	127

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

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

**Conclusión**

Como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.495, nos quiere decir que las variables de estudio tienen un grado de relación de 49.50%, mientras que el p-valor o Sig.(bilateral) = 0.000 < 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada, donde concluimos que Existe relación positiva de la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Tabla 57****Tabla cruzada Estructura (Agrupada)\*DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)**

		<b>DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)</b>				
			<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Total</b>
<b>Estructura Organizacional (Agrupada)</b>	<b>Bajo</b>	Recuento	6	6	0	12
		% del total	4,7%	4,7%	0,0%	9,4%
	<b>Regular</b>	Recuento	2	23	20	45
		% del total	1,6%	18,1%	15,7%	35,4%
	<b>Bueno</b>	Recuento	3	22	27	<b>52</b>
		% del total	2,4%	17,3%	21,3%	<b>40,9%</b>
	<b>Excelente</b>	Recuento	0	1	17	18
		% del total	0,0%	0,8%	13,4%	14,2%
<b>Total</b>		Recuento	11	52	<b>64</b>	127
		% del total	8,7%	40,9%	<b>50,4%</b>	100,0%

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

### Interpretación:

Según la información estadística podemos analizar que el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha tiene una calificación de “Bueno” según lo confirma 64 trabajadores, que significa el 50.4%, mientras que la estructura organizacional tiene una calificación también de “Bueno” según lo confirma 52 trabajadores que significa el 40.9%. Debemos indicar que la Municipalidad Distrital de Yanacancha tiene una buena estructura organizacional y desempeño laboral.

### Prueba de Hipótesis Específica 2

**Ha:** Existe relación positiva de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Ho:** No existe relación positiva de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

### Tabla 58

#### *Correlaciones Desempeño Laboral y Comunicación*

		DESEMPEÑO		
			LABORAL	Comunicación
Rho de Spearman	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1,000	,475**
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	127	127
Comunicación	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,475**	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	127	127

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

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

### Conclusión

Como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.475, nos quiere decir que las variables de estudio tienen un grado de relación de 47.50%, mientras que el p-valor o Sig.(bilateral) = 0.000 < 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada,

donde concluimos que Existe relación positiva de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Tabla 59**

**Tabla cruzada Comunicación (Agrupada)\*DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)**

		<b>DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)</b>				
		<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Total</b>	
<b>Comunicación (Agrupada)</b>	<b>Bajo</b>	Recuento	7	7	7	21
		% del total	5,5%	5,5%	5,5%	16,5%
	<b>Regular</b>	Recuento	2	25	10	37
		% del total	1,6%	19,7%	7,9%	29,1%
	<b>Bueno</b>	Recuento	2	20	47	<b>69</b>
		% del total	1,6%	15,7%	37,0%	<b>54,3%</b>
<b>Total</b>		Recuento	11	52	<b>64</b>	127
		% del total	8,7%	40,9%	<b>50,4%</b>	100,0%

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

**Interpretación:**

Según la información estadística podemos analizar que el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha tiene una calificación de “Bueno” según lo confirma 64 trabajadores, que significa el 50.4%, mientras que la comunicación tiene una calificación también de “Bueno” según lo confirma 69 trabajadores que significa el 54.3%. Debemos indicar que la Municipalidad Distrital de Yanacancha los trabajadores tienen una buena comunicación y un buen desempeño laboral.

**Prueba de Hipótesis Especifica 3**

**Ha:** Existe relación positiva de la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Ho:** No existe relación positiva de la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Tabla 60****Correlaciones de Identidad y Desempeño Laboral**

		<b>DESEMPEÑO</b>		
			<b>LABORAL</b>	<b>Identidad</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	127	127
	<b>Identidad</b>	Coeficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	127	127

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

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

**Conclusión**

Como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.530, nos quiere decir que las variables de estudio tienen un grado de relación de 53%, mientras que el p-valor o Sig.(bilateral) = 0.000 < 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada, donde concluimos que Existe relación positiva de la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Tabla 61****Tabla cruzada Identidad (Agrupada)\*DESEMPEÑO LABORAL****(Agrupada)**

		<b>DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)</b>				
			<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Total</b>
<b>Identidad (Agrupada)</b>	<b>Bajo</b>	Recuento	6	6	6	18
		% del total	4,7%	4,7%	4,7%	14,2%
	<b>Regular</b>	Recuento	3	22	7	32
		% del total	2,4%	17,3%	5,5%	25,2%
	<b>Bueno</b>	Recuento	2	24	51	<b>77</b>
		% del total	1,6%	18,9%	40,2%	<b>60,6%</b>
<b>Total</b>	Recuento	11	52	<b>64</b>	127	
	% del total	8,7%	40,9%	<b>50,4%</b>	100,0%	

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

### Interpretación:

Según los resultados estadística podemos analizar que el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha tiene una calificación de “Bueno” según lo confirma 64 trabajadores, que significa el 50.4%, mientras que la identidad tiene una calificación también de “Bueno” según lo confirma 77 trabajadores que significa el 60.6%. Debemos indicar que en la Municipalidad Distrital de Yanacancha la mayoría de los trabajadores demuestran identidad con su institución y un buen desempeño laboral.

### Prueba de Hipótesis Específica 4

**Ha:** Existe relación positiva de la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Ho:** No existe relación positiva de la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Tabla 62**

#### **Correlaciones de Autonomía y Desempeño Laboral**

		DESEMPEÑO		
			LABORAL	Autonomía
<b>Rho de Spearman</b>	<b>DESEMPEÑO</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
	<b>LABORAL</b>	Sig. (bilateral)	.	,000
		N		127
	<b>Autonomía</b>	Coeficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		127	127

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

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

### Conclusión

Como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.536, nos quiere decir que las variables de estudio tienen un grado de relación de 53.6%, mientras que el p-valor o Sig.(bilateral) = 0.000 < 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada, donde concluimos que Existe relación positiva de la autonomía y el desempeño

laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Tabla 63**

**Tabla cruzada Autonomía (Agrupada)\*DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)**

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)				
			Bajo	Regular	Bueno	Total
<b>Autonomía (Agrupada)</b>	<b>Bajo</b>	Recuento	8	10	2	20
		% del total	6,3%	7,9%	1,6%	15,7%
	<b>Regular</b>	Recuento	3	17	16	36
		% del total	2,4%	13,4%	12,6%	28,3%
	<b>Bueno</b>	Recuento	0	20	23	<b>43</b>
		% del total	0,0%	15,7%	18,1%	<b>33,9%</b>
	<b>Excelente</b>	Recuento	0	5	23	28
		% del total	0,0%	3,9%	18,1%	22,0%
<b>Total</b>	Recuento	11	52	<b>64</b>	127	
	% del total	8,7%	40,9%	<b>50,4%</b>	100,0%	

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

#### **Interpretación:**

Según los resultados estadística podemos analizar que el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha tiene una calificación de “Bueno” según lo confirma 64 trabajadores, que significa el 50.4%, mientras que la autonomía tiene una calificación también de “Bueno” según lo confirma 43 trabajadores que significa el 33.9%. Debemos indicar que en la Municipalidad Distrital de Yanacancha la mayoría de los trabajos demuestran autonomía en sus responsabilidades en su institución y un buen desempeño laboral.

#### **Prueba de Hipótesis Especifica 5**

**Ha:** Existe relación positiva de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Ho:** No existe relación positiva de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Tabla 64****Correlaciones de Motivación y Desempeño Laboral**

		DESEMPEÑO		
			LABORAL	Motivación
Rho de Spearman	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	127	127
	Motivación	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	127	127

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

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

**Conclusión**

Como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.569, nos quiere decir que las variables de estudio tienen un grado de relación de 56.9%, mientras que el p-valor o Sig.(bilateral) = 0.000 < 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada, donde concluimos que Existe relación positiva de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

**Tabla 65****Tabla cruzada Motivación (Agrupada)\*DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)**

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)				
			Bajo	Regular	Bueno	Total
Motivación (Agrupada)	Bajo	Recuento	7	4	3	14
		% del total	5,5%	3,1%	2,4%	11,0%
	Regular	Recuento	2	24	15	41
		% del total	1,6%	18,9%	11,8%	32,3%
	Bueno	Recuento	2	24	30	56
		% del total	1,6%	18,9%	23,6%	44,1%
Excelente	Recuento	0	0	16	16	
	% del total	0,0%	0,0%	12,6%	12,6%	
Total	Recuento	11	52	64	127	
	% del total	8,7%	40,9%	50,4%	100,0%	

Nota. Elaboración Propia según encuesta realizada en la MDY, SPSS 27.

### **Interpretación:**

Según los resultados estadística podemos analizar que el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha tiene una calificación de “Bueno” según lo confirma 64 trabajadores, que significa el 50.4%, mientras que la autonomía tiene una calificación también de “Bueno” según lo confirma 56 trabajadores que significa el 44.1%. Debemos indicar que en la Municipalidad Distrital de Yanacancha la mayoría de los trabajos están motivados en sus responsabilidades con su institución y tienen un buen desempeño laboral.

#### **4.4. Discusión de Resultados**

Según **Perez, (2021)**, en su tesis afirma mediante la prueba chi cuadrado que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal; el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal, las actitudes y valores con el desempeño laboral del personal y por último la identidad institucional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Biblioteca de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2019.

En nuestro caso según el resultado del test estadístico de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, nos indica que las variables de estudio tienen un grado de relación de 61%, con un p-valor de  $0.000 < 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada, concluyendo que Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022.

A esto podemos corroborar según datos estadísticos que el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha es “Bueno” según lo confirma 64 trabajadores encuestados, que significa el 50.4%, mientras que el clima organizacional tiene una aceptación de “Regular” según lo confirma 51

trabajadores encuestados que significa el 40.2%. Debemos indicar que la Municipalidad Distrital de Yanacancha debe mejorar el clima organizacional.

Por su parte **Mendoza, (2021)**, en su tesis según la prueba de Rho de Spearman confirma que existe relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral, la Estructura y Desempeño laboral, la Comunicación y Desempeño laboral, la Identidad y Desempeño, la Autonomía y Desempeño Laboral y la Motivación y Desempeño Laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, todos con coeficientes positivos moderados.

En mi estudio para el objetivo específico 1 tuvimos como conclusión según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el grado de relación de 49.50%, donde el p-valor es =  $0.000 < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis y confirmamos que existe una correlación positiva moderada y concluimos que Existe relación positiva de la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022. Con estos resultados la Municipalidad Distrital de Yanacancha demuestra que tiene una buena estructura organizacional y un buen desempeño laboral.

Para el objetivo específico 2 tuvimos como conclusión según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el grado de relación de 47.50%, donde el p-valor es =  $0.000 < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis y confirmamos que existe una correlación positiva moderada y concluimos que Existe relación positiva de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022. Con estos resultados la Municipalidad Distrital de Yanacancha tiene trabajadores tienen una buena comunicación 54.3% y un buen desempeño laboral 50.4%.

Para el objetivo específico 3 tuvimos como conclusión según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el grado de relación de 53%, donde el p-valor es =  $0.000 < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis y confirmamos que existe una correlación positiva moderada y concluimos que Existe relación positiva de la

identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022. Con estos resultados la Municipalidad Distrital de Yanacancha la mayoría de los trabajadores demuestran identidad con su institución en un 60.6% y un buen desempeño laboral en un 50.4%.

Para el objetivo específico 4 tuvimos como conclusión según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el grado de relación de 53.60%, donde el p-valor es  $= 0.000 < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis y confirmamos que existe una correlación positiva moderada y concluimos que Existe relación positiva de la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022. Con estos resultados la Municipalidad Distrital de Yanacancha la mayoría de los trabajos demuestran autonomía en sus responsabilidades en su institución y un buen desempeño laboral.

Para el objetivo específico 5 tuvimos como conclusión según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el grado de relación de 56.90%, donde el p-valores  $= 0.000 < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis y confirmamos que existe una correlación positiva moderada y concluimos que Existe relación positiva de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022. Con estos resultados la Municipalidad Distrital de Yanacancha la mayoría de los trabajos están muy bien motivados en sus responsabilidades con su institución y tienen un buen desempeño laboral.

Lo mismo ocurre con el estudio de **Javier & Portal, (2022)**, en su tesis indica que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral, entre las dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad y entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Tiendas Efe sede Cajamarca I, 2021.

**Galarza, (2022)**, en su tesis conforma que existe una relación causa-efecto positiva moderada entre las variables Clima Organizacional y Desempeño

Laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta.

**ChaChayma, (2022)**, en su tesis menciona que existe una relación significativa entre la variable clima organizacional y la variable desempeño Laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Jesús María, Lima, 2022.

Ante estas conclusiones y contrastando con la parte teórica de **Santana & Cabrera, (2007)**, que afirma sobre “el ambiente en el que se desarrolla su trabajo”. Por su parte **Litwin y Stringer, (1968)** que afirma, como “un filtro que clasifica los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones) evaluando el clima como la forma en que es percibida la organización”. Según **Ramirez & Dominguez, (2012)**, El clima organizacional se basa en percepciones individuales como: “comportamientos, sentimientos y actitudes, las cuales son manipuladas por la gerencia con el fin de afectar directamente a los empleados”. Por su parte, **Ucrós & Gamboa, (2010)** “el conjunto de percepciones que el individuo se forma acerca de las realidades presentes del trabajo y la organización las cuales están relacionadas con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales tanto formales como informales”. Por su parte **Litwin y Stringer(2004)** dice el clima organizacional depende de seis dimensiones, entre ellas está “la estructura (percepción de las obligaciones, de las reglas, políticas de la empresa), responsabilidad individual (sentimiento de autonomía en actividades y responsabilidades diarias).

De acuerdo a los resultados estadísticos podemos contrastar con las teorías arriba mencionadas y afirmar que el 55.12% se siente cómodo en el ambiente y espacio donde labora, el 76.36% afirman que siempre tienen claro las reglas, normas, políticas y valores de la municipalidad, el 75.59% afirman que siempre sus funciones del puesto están claramente definidos en el ROF, el 71.65% afirman que siempre los objetivos y metas del trabajo están claramente

definidos, el 52.76% afirman que siempre dispone de recursos necesarios para el desempeño de su trabajo, el 54.33% afirman que siempre las condiciones de ruido e iluminación permiten realizar su trabajo, el 62.99% afirman que siempre se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo, el 63.78% afirman que siempre se informa el cronograma de trabajo diariamente, el 75.59% afirman que siempre la comunicación con sus compañeros es buena, el 70.87% afirman que siempre existe oportunidad para expresar y compartir sus ideas, el 62.20% afirman que siempre se siente parte importante de la municipalidad, el 70.08% afirman que siempre se sienten comprometido con el éxito de la municipalidad, el 74.02% afirman que siempre se sienten que es valioso dentro de su grupo de trabajo, el 74.02% afirman que siempre es responsable con el trabajo que realiza, el 53.54% afirman que siempre propone alternativas de solución ante un problema, el 67.72% afirman que siempre se sienten satisfechos con el logro de las metas obtenidas de su trabajo, el 67.72% afirman que siempre concibe a su jefe como buen líder, el 81.10% afirman que siempre su jefe motiva a lograr sus objetivos y metas, el 74.02% afirman que siempre le agrada el ambiente creado por sus compañeros de trabajo, el 68.50% afirman que siempre posee la capacidad de adaptarse a los cambios, el 79.53% afirman que siempre posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias, el 84.25% afirman que siempre cumple con sus funciones que requiere su puesto de trabajo, el 77.17% afirman que siempre se preocupa por ampliar sus conocimientos relacionados a su puesto de trabajo, el 73.23% afirman que demuestra compromiso hacia las atribuciones que les corresponden, el 55.91% afirman que siempre el trabajo que desempeña dentro de la municipalidad es productivo, el 76.38% afirman que siempre desarrolla adecuadamente sus habilidades en su centro de labores, el 74.80% afirman que siempre responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión, el 64.57% afirman que siempre tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas, el 66.93% afirman que siempre cumple con sus objetivos, metas diarias, semanales

y mensuales en su puesto de trabajo, el 65.35% afirman que siempre cumple con los procesos establecidos en su puesto de trabajo, el 75.59% afirman que siempre conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo, el 74.02% afirman que siempre coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas en su puesto de trabajo, el 91.34% afirman que siempre tiene habilidad para analizar la información relacionada con su puesto de trabajo, el 77.95% afirman que siempre se preocupa por tener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta, el 64.57% afirman que siempre considera que la aptitud es importante para progresar en la municipalidad, el 69.29% afirman que siempre considera que las responsabilidades del puesto están claramente definidas, el 70.08% afirman que siempre considera que tiene destreza para desarrollar actividades virtuales, el 69.29% afirman que siempre recibe preparación necesaria para realizar el trabajo, el 64.57% afirman que siempre considera que su jefe inmediato informa oportunamente las tareas a realizar, el 66.93% afirman que considera que la comunicación directa debe ser abierta en todos los niveles de la municipalidad, el 73.23% afirman que siempre apoya a sus colegas de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común, el 70.08% afirman que siempre mantiene buenas relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo, el 70.87% afirman que siempre comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros, el 75.59% afirman que siempre muestra una actitud de respeto hacia sus compañeros de trabajo.

Con todos estos resultados estadísticos puedo afirmar que a medida que la percepción del clima organizacional sea positiva y buena, influirá en el buen desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yanacancha y en otras organizaciones sea pública o privada.

## CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general y la prueba de hipótesis general según el test del coeficiente de correlación de Rho de Spearman las variables de estudio tienen un grado de relación de 61%, donde el p-valor es  $= 0.000 < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada, concluyendo que Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022.
2. Para el objetivo específico 1 y la hipótesis específica 1 se comprobó según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman las variables de estudio tienen un grado de relación de 49.50%, donde el p-valor  $= 0.000 < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada, concluyendo que Existe relación positiva de la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.
3. Para el objetivo específico 2 y la hipótesis específica 2 se comprobó según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman las variables de estudio tienen un grado de relación de 47.50%, siendo el p-valor  $= 0.000 < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada, concluyendo que Existe relación positiva de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.
4. Para el objetivo específico 3 y la hipótesis específica 3 se comprobó según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman las variables de estudio tienen un grado de relación de 53%, siendo el p-valor  $= 0.000 < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada, concluyendo que Existe relación positiva de la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

5. Para el objetivo específico 4 y la hipótesis específica 4 se comprobó según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman las variables de estudio tienen un grado de relación de 53.6%, siendo el p-valor =  $0.000 < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada, concluyendo que Existe relación positiva de la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.
6. Para el objetivo específico 5 y la hipótesis específica 5 se comprobó según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman las variables de estudio tienen un grado de relación de 56.9%, siendo el p-valor =  $0.000 < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, donde afirmamos que existe una correlación positiva moderada, concluyendo que Existe relación positiva de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.

## RECOMENDACIONES

1. La Municipalidad Distrital de Yanacancha debe mejorar el clima organizacional mediante círculos de calidad, aprovechando los pequeños grupos de trabajadores de la mismo área o unidad similar, donde se deben reunir de forma voluntaria con regularidad para aprender técnicas de mejora continua de control de calidad sea de servicios o producción de bienes y para solucionar los problemas que se pueden presentar en el área o en la institución.
2. La Municipalidad Distrital de Yanacancha debe mantener y seguir mejorando la estructura organizacional, el mismo que genera orden en la institución, donde las autoridades toman la mejor decisión y seguimiento a los objetivos y metas que tienen que cumplirse en el gobierno local.
3. La Municipalidad Distrital de Yanacancha debe aprovechar la buena comunicación y el buen desempeño laboral de sus trabajadores para seguir creciendo y desarrollándose mediante alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional con otros gobiernos locales a fin de promover pasantías, desarrollo local sostenible, mediante nuevas experiencias en gestión pública municipal.
4. La Municipalidad Distrital de Yanacancha debe aprovechar la fortaleza de identidad de sus trabajadores con su institución, a fin de formar cuadros de profesionales, técnicos y nuevos políticos con el fin de promover el capital intangible para las nuevas elecciones en el sector público.
5. La Municipalidad Distrital de Yanacancha debe aprovechar que sus trabajadores tienen autonomía y capacidad para elegir, tomar decisiones en su área y asumir con eficiencia y eficacia el desempeño laboral, para vender conocimiento y experiencia mediante capacitaciones a otros gobiernos locales de la provincia, la región y el país.
6. La Municipalidad Distrital de Yanacancha debe mejorar la gestión pública de gobierno local, aprovechando que la mayoría de los trabajadores están bien motivados en sus responsabilidades en el área de su competencia de la institución y en su desempeño laboral, el mismo que como institución ayuden lograr la

eficiencia, eficacia y efectividad en la gestión municipal como referente en la región Pasco.

## BIBLIOGRAFIA

- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). . Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *evista de Investigación en Psicología*, 13(1), , 163-172.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Carrasco. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima Perú: San Marcos.
- ChaChayma, P. (2022). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA EN EL DISTRITO DE JESÚS MARÍA, LIMA, 2022*. Lima Perú: UPA.
- CICAP. (29 de junio de 2017). *Administración Pública*. Obtenido de Adaptación al cambio: Una competencia necesaria para crecer: <https://cicap.ucr.ac.cr/web/adaptacion-al-cambio-una-competencia-necesaria-para-crecer-profesionalmente/?ModPagespeed=off#:~:text=Tener%20dominio%20de%20m%C3%BAltiples%20tareas,sus%20respuestas%20ante%20necesidades%20cambiantes.>
- Delgado, I. (20 de enero de 2021). *Qué es la Comunicación*. Obtenido de Comunicación: <https://www.significados.com/comunicacion/>
- Esteban, F. (2009). *Metodología de la Investigación Económica y Social*. Lima Perú: San Marcos.
- Faya, J. (1974). *Administración Pública*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Galarza, M. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta*. Ambato Ecuador: UTA.
- Gan, F., & Berbel, F. (2007). *Manual de recursos humanos / Human Resources Manual: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: Editorial UOC. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&hl=es&sou#v=onepage&q&f=false>.

Gaspar, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas.

*Escenarios • Vol. 9, No. 1 Enero - Junio*, págs. 38-51.

Guzman, V. (2012). *COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL*. México: Red Tercer Milenio.

Identidad, & Organizacional. (9 de enero de 2023). *Identidad Organizacional*.

Obtenido de La Identidad Organizacional de una empresa es la suma de su identidad

Corporativa y su Cultura Organizacional.:

<https://identidadorganizacional.com/identidad-organizacional/>

IPE. (10 de enero de 2023). *Productividad Laboral*. Obtenido de Productividad:

<https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

Javier, C., & Portal, P. (2022). *RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE TIENDAS EFE SEDE CAJAMARCA I, 2021*. Cajamarca Perú: UPAGU.

Jimenez, C. (2011). *Introducción al estudio de la teoría administrativa*. México: FCE

recuperada de: [http://](http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/1681/3489)

[publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/1681/3489](http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/1681/3489).

Jimenez, R. (12 de octubre de 2011). Los gobiernos locales, los bienes municipales y el

Sistema Nacional de Bienes Estatales. *Revista Gestión Pública y Desarrollo*,

pág. 45.

Litwin, K., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division

of Research, Graduate School of Business Administration: Harvard University.

MEF. (12 de abril de 2022). *Glosario de Términos Tributarios*. Obtenido de Defensoría

del Contribuyente y Usuario Aduanero:

[https://www.mef.gob.pe/defensoria/boletines/glosario\\_tributario.pdf](https://www.mef.gob.pe/defensoria/boletines/glosario_tributario.pdf)

Mendoza, J. (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL*

*PERSONAL DE UNA EMPRESA DE CAPACITACIÓN DEL PERÚ, LIMA*

2021. Lima Perú: UPA.

Milbrath, S. (2 de diciembre de 2021). *Consejos para generar autonomía en el equipo de trabajo*. Obtenido de Productividad y Liderazgo: <https://blog.trello.com/es/autonomia-en-el-trabajo>

MOF, M. (2017). *Manual de Organización y Funaciones*. Cerro de Pasco Perú: Gerencia de Planificación y Presupuesto.

Muñoz, P. (1974). *Introducción a la Administración Pública*. México: Ed. Porrúa. Ortiz, V. (1999). *Metodología para el Diseño y Elaboración de Investigación Social*.

Lima Perú: San Marcos.

Palti, A. (2022). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE PROVIAS DESCENTRALIZADO, LIMA - 2021*. Lima Perú: UAP.

Perez, D. (2021). *El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Biblioteca de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2019*. Lima Perú: UNEEGV.

Pérez, M. (2002). *Los procesos de comunicación*. Barcelona España: UOC Papers Année de publication.

Ramirez, A., & Dominguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación administrativa*, (109), 21- 30. Recuperado de; [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782012000100021&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782012000100021&script=sci_arttext) .

Randstad. (29 de marzo de 2022). *trabajo en equipo: características y formas de aplicarlo*. Obtenido de Ventajas del trabajo en equipo: <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conllea-al-exito/>

Recursos, & Humanos. (9 de enero de 2023). *Responsabilidad y autoridad en la organización*. Obtenido de Recursos Humanos:

<https://www.losrecursoshumanos.com/responsabilidad-y-autoridad-en-la-organizacion/>

Robbins, & Stephen. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: EditorialPrentice Hall.

Ruíz, I. (19 de marzo de 2022). *¿Qué es liderazgo y qué cualidades debe tener un buen líder?* Obtenido de La capacidad de liderazgo: <https://www.shopify.com/es/blog/que-es-liderazgo#:~:text=Podemos%20definir%20el%20concepto%20de,unos%20determinados%20objetivos%20en%20com%C3%BAAn.>

Sampiere, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.

Santana, P., & Cabrera, Y. (2007). *Clima y cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno? In Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM*. España: Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM).

Santander, B. (21 de noviembre de 2022). *Productividad en el trabajo: completa este test y descubre cómo llevar un ritmo de vida más saludable*. Obtenido de Qué es exactamente la productividad en el trabajo: <https://www.becas-santander.com/es/blog/productividad-en-el-trabajo.html>

Santos, J. (6 de enero de 2001). *El desarrollo de gestión por competencias basado en directorios sectoriales*. Obtenido de Boletín de Estudios Económicos: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000200007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000200007)

Sodexo. (10 de enero de 2023). *Compromiso laboral: qué es y por qué es tan importante*. Obtenido de El Compromiso: <https://www.sodexo.es/blog/compromiso-laboral-empresa/#:~:text=El%20compromiso%20laboral%20es%20un,hora%20de%20realizar%20sus%20tarear.>

UNEA. (15 de octubre de 2020). *DESARROLLO PROFESIONAL: UNA GUÍA PARA LOGRARLO*. Obtenido de ¿Qué es el desarrollo profesional?: <https://unea.edu.mx/blog/index.php/desarrollo-profesional/>

Valdés, C. (7 de abril de 2020). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. . Obtenido de Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías: Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

Vargas, M. (1 de julio de 2021). *¿Qué es el Ambiente Laboral?* Obtenido de ¿A qué nos referimos con Ambiente Laboral?: <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral#:~:text=%C2%BFA%20qu%C3%A9%20nos%20referimos%20con,pueden%20ser%20tangibles%20o%20intangibles.>

Velásquez, A. (9 de enero de 2023). *Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo*. Obtenido de ¿Qué es el desempeño laboral?: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>

## **ANEXOS**



**Anexo 1 CUESTIONARIO 1**  
**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Escuela de Posgrado**  
 Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad  
 Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022

**Variable: Clima Laboral**

**INSTRUCCIONES:**

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que Ud. Cree conveniente.

Gracias.

Escala de Likert:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

**VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Ítems	ITEMS o PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	<b>D1: Estructura</b>					
1	Se siente cómodo en el ambiente y espacio donde labora.					
2	Tiene claro las reglas, normas, políticas y valores de la Municipalidad					
3	Sus funciones del puesto están claramente definidas en el ROF					
4	Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos.					
5	Dispone de recursos necesarios para el desempeño de su trabajo.					
6	Las condiciones de ruido e iluminación permiten realizar su trabajo					
7	Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo.					
	<b>D2: Comunicación</b>					
8	Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo.					
9	Se informa el cronograma de trabajo diariamente.					
10	La comunicación con sus compañeros es buena					
11	Existe oportunidad para expresar y compartir sus ideas					
	<b>D3: Identidad</b>					
12	Usted se siente parte importante de la Municipalidad.					
13	Se siente comprometido con el éxito de la Municipalidad.					
14	Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo					
15	Siente apoyo cuando realiza el trabajo en equipo					
	<b>D4: Autonomía</b>					
16	Puede tomar decisiones en su puesto de trabajo.					
17	Es responsable con el trabajo que realiza.					
18	Propone alternativas de solución ante un problema.					
19	Tiene autonomía suficiente para solucionar problemas					
	<b>D5: Motivación</b>					
20	Se siente satisfecho con el logro de las metas obtenidas de su trabajo.					
21	Concibe a su jefe como un buen líder					
22	Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos y metas.					
23	La Municipalidad organiza actividades de integración y recreativas					
24	Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de trabajo					



**Anexo 2 CUESTIONARIO 2**  
**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Escuela de Posgrado**  
**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la**  
**Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022**  
**Variable: Desempeño Laboral**

**INSTRUCCIONES:**

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que Ud. Cree conveniente.

Gracias.

Escala de Likert:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

**VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

Ítems	ITEMS o PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi	Siempre
		1	2	3	4	5
	<b>D1: Responsabilidad</b>					
1	Posee la capacidad de adaptarse a los cambios.					
2	Posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias					
3	Cumple con las funciones que requiere su puesto de trabajo					
4	Se preocupa por ampliar sus conocimientos relacionados a su puesto de trabajo					
5	Demuestra compromiso hacia las atribuciones que le corresponden.					
	<b>D2: Productividad</b>					
6	El trabajo que desempeña dentro de la Municipalidad es productivo					
7	Desarrolla adecuadamente sus habilidades en su centro de labores.					
8	Responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión					
9	Tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas					
10	Cumple con sus objetivos, metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo					
	<b>D3: Eficiencia</b>					
11	Cumple con los procesos establecidos en su puesto de trabajo.					
12	Conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo.					
13	Coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas en su puesto de trabajo.					
14	Tiene habilidad para analizar la información relacionada con su puesto de trabajo					
15	Se preocupa por mantener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta					
	<b>D4: Desarrollo</b>					
16	Considera que la aptitud es importante para progresar en la Municipalidad					

17	Considera que las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
18	Considera que tiene destreza para desarrollar actividades virtuales					
19	Recibe usted preparación necesaria para realizar el trabajo					
20	Considera que su jefe inmediato informa oportunamente las tareas a realizar					
21	Considera que la comunicación directa debe ser abierta en todos los niveles de la Municipalidad					
	<b>D5. Trabajo en Equipo</b>					
22	Apoya a sus colegas de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común					
23	Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo					
24	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros					
25	Muestra una actitud de respeto hacia sus compañeros de trabajo.					

**Anexo 3 Cuadro de Asignación de Personal de la Municipalidad Distrital de Yanacancha**

<b>RESUMEN CUANTITATIVO</b>								
<b>DEL CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL - PROVISIONAL</b>								
ÓRGANOS O UNIDADES ORGÁNICAS (1)	CLASIFICACION (2)							TOTAL (3)
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RE	
<b>ALTA DIRECCION</b>								
Alcaldía	1					2		3
Gerencia Municipal		1				1		2
<b>ORGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL Y DEF J.</b>								
Procuraduría Pública Municipal					1			
<b>ORGANOS DE ASESORAMIENTO</b>								
Gerencia de Planificación Estratégica		1			3	2		
Gerencia de Asesoría Jurídica		1				2		3
<b>ORGANOS DE APOYO</b>								
Secretaría General		1			4	5		10
Gerencia de Administración y Finanzas		1				1		2
Subgerencia de Recursos Humanos				1		2		3
Subgerencia de Abastecimiento y Patrimonio		1			4	1		6
Subgerencia de Contabilidad		1				2		3
Sub Gerencia de Tesorería		1				3		4
<b>ORGANOS DE LINEA</b>								
Gerencia de Infraestructura y Urbanismo		1				1		2
Sub Gerencia de Planificación Territorial				1	1	1		
Sub Gerencia de Inversión y Maquinaria		1				2	11	
Sub Gerencia de Supervisión y Liquidaciones				1	2			
Gerencia de Desarrollo Social		1				1		
Sub Gerencia de Desarrollo Humano				1	4	4		9
Sub Gerencia Educ. Cultura, Dep. y Juventud.				1		3		
Gerencia de Administración Tributaria y Económico		1				1		
Sub Gerencia de Recaudación y Orientación				1		13		14
Sub Gerencia de Fiscalización				1		4		
Sub Gerencia Promoción Económica y Comercialización				1	6	13		
Gerencia de Servicios Públicos		1				1		
Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y GRDD				1	1	54		
Sub Gerencia de Gestión Ambiental y Salubridad.				1	3	4		
Sub Gerencia de Ejecución Coactiva.				1		1		2
	1	13		11	31	133		189
<b>189</b>								
(5) TOTAL OCUPADOS								170
(6) TOTAL PREVISTOS								19
(7) TOTAL GENERAL								189

## Anexo 4 Procedimiento de Validación del Instrumento con el Alfa de Cronbach en el SPSS 27.

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	127	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100,0</b>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,935	,933	49

### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Se siente cómodo en el ambiente y espacio donde labora.	4,39	,865	127
Tiene claro las reglas, normas. políticas y valores de la Municipalidad	4,59	,885	127
Sus funciones del puesto están claramente definidas en el ROF	4,59	,903	127
Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos.	4,55	,906	127
Dispone de recursos necesarios para el desempeño de su trabajo.	4,35	,896	127
Las condiciones de ruido e iluminación permiten realizar su trabajo	4,37	,907	127
Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo.	4,30	,790	127
Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo.	4,48	,834	127
Se informa el cronograma de trabajo diariamente.	4,50	,825	127
La comunicación con sus compañeros es buena	4,69	,649	127
Existe oportunidad para expresar y compartir sus ideas	4,58	,801	127

Usted se siente parte importante de la Municipalidad.	4,50	,815	127
Se siente comprometido con el éxito de la Municipalidad.	4,60	,759	127
Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo	4,59	,867	127
Siente apoyo cuando realiza el trabajo en equipo	4,68	,616	127
Puede tomar decisiones en su puesto de trabajo.	4,15	1,032	127
Es responsable con el trabajo que realiza.	4,60	,848	127
Propone alternativas de solución ante un problema.	4,34	,928	127
Tiene autonomía suficiente para solucionar problemas	4,11	1,018	127
Se siente satisfecho con el logro de las metas obtenidas de su trabajo.	4,48	,991	127
Concibe a su jefe como un buen líder	4,51	,853	127
Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos y metas.	4,74	,669	127
La Municipalidad organiza actividades de integración y recreativas	4,00	,959	127
Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de trabajo	4,58	,886	127
Posee la capacidad de adaptarse a los cambios.	4,48	,975	127
Posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias	4,69	,731	127
Cumple con las funciones que requiere su puesto de trabajo	4,74	,726	127
Se preocupa por ampliar sus conocimientos relacionados a su puesto de trabajo	4,62	,854	127
Demuestra compromiso hacia las atribuciones que le corresponden.	4,51	1,007	127
El trabajo que desempeña dentro de la Municipalidad es productivo	4,39	,874	127
Desarrolla adecuadamente sus habilidades en su centro de labores.	4,64	,813	127
Responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión	4,64	,763	127
Tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas	4,50	,835	127
Cumple con sus objetivos, metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo	4,54	,843	127
Cumple con los procesos establecidos en su puesto de trabajo.	4,47	,941	127
Conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo.	4,62	,816	127
Coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas en su puesto de trabajo.	4,60	,848	127
Tiene habilidad para analizar la información relacionada con su puesto de trabajo	4,77	,828	127
Se preocupa por mantener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta	4,60	,953	127
Considera que la aptitud es importante para progresar en la Municipalidad	4,46	,933	127

Considera que las responsabilidades del puesto están claramente definidas	4,57	,813	127
Considera que tiene destreza para desarrollar actividades virtuales	4,58	,781	127
Recibe usted preparación necesaria para realizar el trabajo	4,48	,975	127
Considera que su jefe inmediato informa oportunamente las tareas a realizar	4,54	,764	127
Considera que la comunicación directa debe ser abierta en todos los niveles de la Municipalidad	4,42	1,065	127
Apoya a sus colegas de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común	4,57	,887	127
Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo	4,51	,933	127
Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	4,58	,821	127
Muestra una actitud de respeto hacia sus compañeros de trabajo.	4,58	,938	127

---

### Alfa de Cronbach por cada Ítems del Instrumento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se siente cómodo en el ambiente y espacio donde labora.	217,02	412,524	,640	,932
Tiene claro las reglas, normas, políticas y valores de la Municipalidad	216,82	420,435	,400	,934
Sus funciones del puesto están claramente definidas en el ROF	216,82	429,975	,133	,936
Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos.	216,86	418,123	,454	,933
Dispone de recursos necesarios para el desempeño de su trabajo.	217,06	421,719	,360	,934
Las condiciones de ruido e iluminación permiten realizar su trabajo	217,04	416,911	,487	,933
Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo.	217,11	420,924	,438	,933
Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo.	216,93	414,416	,608	,932
Se informa el cronograma de trabajo diariamente.	216,91	422,302	,377	,934
La comunicación con sus compañeros es buena	216,72	426,443	,332	,934
Existe oportunidad para expresar y compartir sus ideas	216,83	414,430	,634	,932
Usted se siente parte importante de la Municipalidad.	216,91	413,420	,654	,932
Se siente comprometido con el éxito de la Municipalidad.	216,81	421,250	,447	,933
Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo	216,82	410,657	,693	,932
Siente apoyo cuando realiza el trabajo en equipo	216,73	420,785	,578	,933
Puede tomar decisiones en su puesto de trabajo.	217,26	414,067	,491	,933
Es responsable con el trabajo que realiza.	216,81	426,535	,243	,935
Propone alternativas de solución ante un problema.	217,07	413,368	,571	,932
Tiene autonomía suficiente para solucionar problemas	217,30	415,513	,463	,933

Se siente satisfecho con el logro de las metas obtenidas de su trabajo.	216,93	409,241	,637	,932
Concibe a su jefe como un buen líder	216,90	415,696	,556	,933
Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos y metas.	216,67	437,398	-,075	,936
La Municipalidad organiza actividades de integración y recreativas	217,41	418,720	,410	,934
Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de trabajo	216,83	421,986	,357	,934
Posee la capacidad de adaptarse a los cambios.	216,93	411,273	,595	,932
Posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias	216,72	423,185	,400	,934
Cumple con las funciones que requiere su puesto de trabajo	216,67	427,255	,266	,935
Se preocupa por ampliar sus conocimientos relacionados a su puesto de trabajo	216,79	418,470	,474	,933
Demuestra compromiso hacia las atribuciones que le corresponden.	216,90	411,204	,576	,932
El trabajo que desempeña dentro de la Municipalidad es productivo	217,02	410,920	,679	,932
Desarrolla adecuadamente sus habilidades en su centro de labores.	216,77	423,352	,351	,934
Responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión	216,77	426,352	,280	,934
Tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas	216,91	416,435	,547	,933
Cumple con sus objetivos, metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo	216,87	416,069	,552	,933
Cumple con los procesos establecidos en su puesto de trabajo.	216,94	409,806	,658	,932
Conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo.	216,79	419,137	,477	,933
Coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas en su puesto de trabajo.	216,81	421,393	,392	,934
Tiene habilidad para analizar la información relacionada con su puesto de trabajo	216,64	437,328	-,065	,937

Se preocupa por mantener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta	216,81	412,504	,577	,932
Considera que la aptitud es importante para progresar en la Municipalidad	216,94	411,243	,625	,932
Considera que las responsabilidades del puesto están claramente definidas	216,84	422,658	,372	,934
Considera que tiene destreza para desarrollar actividades virtuales	216,83	418,367	,525	,933
Recibe usted preparación necesaria para realizar el trabajo	216,93	413,527	,537	,933
Considera que su jefe inmediato informa oportunamente las tareas a realizar	216,87	427,577	,240	,935
Considera que la comunicación directa debe ser abierta en todos los niveles de la Municipalidad	216,99	406,405	,657	,932
Apoya a sus colegas de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común	216,83	415,044	,551	,933
Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo	216,90	415,537	,508	,933
Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	216,83	425,970	,269	,935
Muestra una actitud de respeto hacia <u>sus compañeros de trabajo.</u>	216,83	419,303	,405	,934

Estadísticas de escala

<u>Media</u>	<u>Varianza</u>	<u>Desviación estándar</u>	<u>N de elementos</u>
<u>221,41</u>	<u>435,752</u>	<u>20,875</u>	<u>49</u>

## Anexo 5: Procedimiento de validación y confiabilidad

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

### I. DATOS GENERALES:

<b>Apellidos y Nombres del Validador:</b>	ATENCIO ALIAGA, FAUSTO ABELARDO
<b>Grado Académico:</b>	MAESTRO EN GESTION EMPRESARIAL
<b>Institución donde Labora:</b>	GOBIERNO REGIONAL
<b>Cargo que desempeña:</b>	GERENTE REGIONAL DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
<b>Instrumento motivo de evaluación:</b>	Cuestionario
<b>Autor del instrumento:</b>	SÁNCHEZ TAQUIRE , DENY
<b>Título de la investigación:</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOSTRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA, PASCO, 2022.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

ESCALA DE VALORACIÓN	INDICADORES	PREGUNTAS/ITEMS												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	3												
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables		3											
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			3										
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				3									
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					3								
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias						3							
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos							3						
8.- COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones								3					
9.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico										3			
10.- OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado												3	
<b>TOTALES PARCIALES</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>		<b>Muy Bueno</b>										<b>20</b>		

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

De acuerdo al resultado obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un resultado de MUY BUENO. (20 ) Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Puntaje total = 20/20

LEYENDA:	00	-	05	DEFICIENTE ( )
	06	-	10	REGULAR ( )
	11	-	15	BUENO ( )
	16	-	20	MUY BUENO (x)

Pasco, 15 marzo del 2023.

Mg. ATENCIO ALIAGA, FAUSTO ABELARDO

DNI 04071398

CEL.: 948172821

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombres del Validador:	CRUZ LUCANO, AMADOR
Grado Académico:	MAGISTER EN PLANIFICACION Y PROYECTOS DE INVERSION
Institución donde Labora:	GOBIERNO REGIONAL PASCO
Cargo que desempeña:	ESPECIALISTA FINANCIERO
Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO
Autor del instrumento:	SANCHEZ TAQUIRE, DENY
Título de la investigación:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOSTRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA, PASCO, 2022.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

ASPECTOS	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN										
		0=Deficiente 1=Regular 2=Bueno 3 = Muy Bueno										
		PREGUNTAS/ITEMS										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	3										
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables		3									
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			3								
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				3							
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					3						
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias						2					
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos							3				
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones								3			
9.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico									3		
10.- OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado										3	
<b>TOTALES PARCIALES</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>Muy Bueno</b>							<b>19</b>			

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

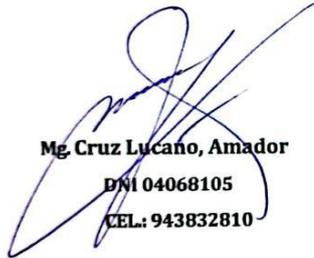
De acuerdo al resultado obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un resultado de **MUY BUENO. (19)** Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

**Puntaje total = 19/20**

LEYENDA:	00	-	05	DEFICIENTE ( )
	06	-	10	REGULAR ( )
	11	-	15	BUENO ( )
	16	-	20	MUY BUENO (x)

Pasco, 15 marzo del 2023.



**Mg. Cruz Lucano, Amador**  
DNI 04068105  
CEL: 943832810

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

**I. DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y Nombres del Validador:</b>	GRIJALVA BERROCAL PATRICIA NOELIA
<b>Grado Académico:</b>	MAESTRO EN: PLANIFICACIÓN Y PROYECTOS DE DESARROLLO
<b>Institución donde Labora:</b>	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PASCO
<b>Cargo que desempeña:</b>	ESPECIALISTA EN PLANIFICACION
<b>Instrumento motivo de evaluación:</b>	CUESTIONARIO
<b>Autor del instrumento:</b>	SÁNCHEZ TAQUIRE , DENY
<b>Título de la investigación:</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOSTRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA, PASCO, 2022.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

ESCALA DE VALORACIÓN	INDICADORES	PREGUNTAS/ITEMS												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	3												
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables		3											
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			3										
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				3									
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					3								
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias						3							
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos							3						
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones								3					
9.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico										3			
10.- OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado												3	
<b>TOTALES PARCIALES</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>						
<b>TOTAL</b>		<b>Muy Bueno</b>										<b>20</b>		

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

De acuerdo al resultado obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un resultado de MUY BUENO. (20) Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Puntaje total = 20/20

LEYENDA:	00	-	05	DEFICIENTE ( )
	06	-	10	REGULAR ( )
	11	-	15	BUENO ( )
	16	-	20	MUY BUENO (x)

Pasco, 20 noviembre del 2023.

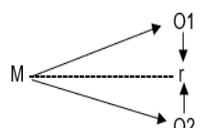


Mg. Patricia Noelia GRIJALVA BERROCAL

DNI 41562661

CEL: 950511269

**Anexo 6 MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022?</p> <p style="text-align: center;"><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022?</p>	<p>Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022.</p> <p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Determinar la relación de la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.</p> <p>Determinar la relación de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.</p> <p>Determinar la relación de la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.</p> <p>Determinar la relación de la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.</p> <p>Determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.</p>	<p>Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, 2022.</p> <p style="text-align: center;"><b>HIPOTESIS ESPECIFICO</b></p> <p>Existe relación positiva de la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.</p> <p>Existe relación positiva de la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.</p> <p>Existe relación positiva de la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.</p> <p>Existe relación positiva de la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.</p> <p>Existe relación positiva de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco 2022.</p>	<p><b>V.I.1.</b> Clima Organizacional</p> <p><b>V.D.2.</b> Desempeño Laboral</p>	<p>-Estructura -Comunicación -Identidad -Autonomía -Motivación</p> <p>-Responsabilidad -Productividad -Eficiencia -Desarrollo -Trabajo en Equipo</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> . Aplicada <b>Nivel de Investigación</b> . Relacional <b>Diseño de Investigación</b> . Correlacional</p>  <p>Donde: M: Muestra O1: Observaciones de la variable 1 O2: Observaciones de la variable 2 r: Relación de las variables de estudio</p> <p><b>Método</b> . inductivo, deductivo y dialéctico <b>Población</b> . 189 trabajadores de la MDY.</p> $n = \frac{Z^2 p q N}{E^2 (N-1) + Z^2 p q}$ <p><b>Muestra</b> . Tipo probabilístico 127 trabajadores</p>