

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TOCACHE**

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

CAROLINE GISELL GOMEZ PALMA

TINGO MARÍA, PERÚ

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 022-2024-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 20 días del mes de setiembre de 2024, siendo las 9:30 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.163/2022-D-FCEA, de fecha 25 de mayo de 2022, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para la obtención del título de Licenciada en Administración denominado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TOCACHE**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **CAROLINE GISELL GOMEZ PALMA**.

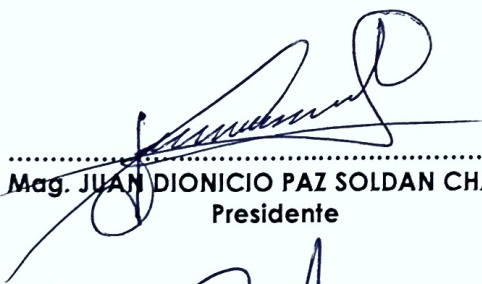
Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 10:35 a.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 20 de setiembre de 2024


.....
Mag. JUAN DIONICIO PAZ SOLDAN CHAVEZ
Presidente




.....
Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS
Miembro


.....
Dr. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ
Miembro


.....
Dr. INOCENTE FELICIANO SALAZAR ROJAS
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN - DGI
REPOSITORIO INSTITUCIONAL - UNAS

Correo: repositorio@unas.edu.pe



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 324 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TOCACHE	CAROLINE GISELL GOMEZ PALMA	18 % Dieciocho

Tingo Maria, 11 de noviembre de 2024


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomas Menacho Matiqui
JEFE
C.C. Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

Tingo María

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

“Promoviendo la Calidad de la Investigación”

" Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO UNIVERSITARIO (FIF)

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad : Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela profesional/ Universidad : Administración
Título de Tesis : Universidad Nacional Agraria de la Selva
Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad provincial de Tocache
Objetivo General : Determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.
Objetivos Específicos : Determinar la relación del clima organizacional y productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.
: Determinar la relación mejora del clima organizacional y eficiencia laboral los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.
Autor : Caroline Gisell Gomez Palma
DNI : 72964152
Correo Electrónico : Karolaygisell@gmail.com
Asesores de Tesis : 1.
Área de Investigación : Gestión integral de organizaciones
Grupo de Investigación : Desarrollo de instituciones públicas y sociales
Línea (s) de investigación: : Desarrollo de instituciones públicas y sociales
Lugar de Ejecución : Universidad Nacional Agraria de la selva
Fecha Inicio : 15 agosto 2022
Fecha de termino : 20 junio 2024

Financiamiento : **Propio (X)** **FIF ()** **Eterno ()**

Presupuesto : **S/.4500**

Tingo María, julio de 2024.

.....
Bach. Gomez Palma Caroline Gisell
Tesisista

.....
Dr. Salazar Rojas Inocente
Asesor

DEDICATORIA

A mi Mamá por ser mi soporte y la que me da fuerzas de seguir adelante, por apoyarme y creer en mí siempre, de la misma forma a mi hermano Alexis por estar conmigo siempre y por su amor.

A mi Papá por su apoyo y motivación para alcanzar los objetivos propuestos.

A mi hija Ayleen que en mi vientre crece y que cuando sea grande este orgullosa de su mamá y sea su ejemplo para conseguir todos sus objetivos.

A mi pareja Renzo por su apoyo y motivación para no desistir y seguir en pie y obtener mi título a pesar de las dificultades.

A mis profesores, que fueron los pilares más importantes en mi formación profesional por su esfuerzo en brindarnos los conocimientos necesarios para convertirnos en profesionales competitivos

AGRADECIMIENTO

“En primer lugar les agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos”.

A mi querida universidad, por brindarme la oportunidad y las herramientas para alcanzar mis metas. A mis profesores, que fueron los pilares más importantes en mi formación profesional

A mis familiares y amigos que me fueron un apoyo en mi formación universitaria y cada persona que contribuyo para lograr mi gran objetivo ser profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INTRODUCCIÓN	VIII
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes de la investigación	1
1.1.1. Antecedentes Internacional.....	1
1.1.2. Nacional.....	2
1.1.3. Local.....	3
1.2. Bases teóricas.....	4
1.2.1. Clima Organizacional.....	4
1.2.2. Dimensiones del Clima Organizacional	8
1.2.3. Desempeño Laboral.....	13
1.2.4. Dimensiones del desempeño laboral.	14
1.3. Definición de términos básicos	17
CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	19
2.1. Hipótesis General	19
2.2. Hipótesis Específicas.....	19
2.3. Matriz de Consistencia	20
2.4. Operacionalización de Variables.....	21
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	23
3.2. Diseño de la investigación.	23
3.3. Población y muestra	24
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	25
3.5. Técnicas estadísticas para procesamiento de la información.....	26
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	29
4.1. Procesamiento de datos	29
4.2. Constratación de hipótesis	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de consistencia _____	20
Tabla 2 Operacionalizacion de variables _____	21
Tabla 3 Numero de servidores públicos de la municipalidad provincial de Tocache ____	24
Tabla 4 Estoy contento con la remuneracion que recibo _____	29
Tabla 5 Se valora y reconoce mis logros _____	30
Tabla 6 En mi área existe un ambiente de cooperación _____	31
Tabla 7 En mi área de trabajo existe una buena comunicación _____	31
Tabla 8 Mi opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones _____	32
Tabla 9 Me siento satisfecho con el trabajo que realizo _____	32
Tabla 10 Me entusiasma venir a mi trabajo _____	33
Tabla 11 Me identifico con los valores de la municipalidad Provincial de Tocache ____	33
Tabla 12 Mi área cumple con los objetivos establecidos por la municipalidad provincial de Tocache_____	34
Tabla 13 Las metas fijadas para mi trabajo son razonables _____	34
Tabla 14 Realizo mi trabajo sin supervisión _____	35
Tabla 15 Logro eficienteme las tareas asignadas _____	36
Tabla 16 Tengo tolerancia al trabajo bajo presión _____	36
Tabla 17 La institución utiliza de manera eficiente los recursos para logarar las metas trazadas _____	37
Tabla 18 La institucion logra los resultados esperadas _____	37
Tabla 19 Correlación de la hipotesis general _____	38
Tabla 20 Correlación de la hipotesis especifica 1 _____	39
Tabla 21 Correlación de la hipotesis especifica 2 _____	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación.....23

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache, la metodología que se utilizó para la investigación es cuantitativa de nivel relacional, con un diseño no experimental de corte transversal ya que no se manipulan las variables, y solo se observa en su forma natural, en base a una población de 200 servidores públicos y teniendo como muestra a 132 servidores públicos de la municipalidad provincial de Tocache. Como método de recolección de datos se utilizó el cuestionario, se utilizó el software SPSS para el análisis estadístico, luego los resultados se interpretan, comparan y discuten con los autores. Se llegó a la conclusión que, el clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Tocache, con un valor bilateral de $P\text{-valor} < 0,000$. En la tabla de nivel de significancia requiere que un valor P sea inferior a 0,01, este criterio produce un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,918, lo que indica una relación positiva muy alta.

Palabras Clave: Clima organización, desempeño laboral, servidor público.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the organizational climate and the job performance of the [public] servants in the Tocache province municipality. The methodology that was used for the research was quantitative, at a relational level with a non-experimental design, of a cross-sectional cut, since the variables were not manipulated and the observation was only done in a natural fashion. [It was] based on a population of 200 public servants and had a sample of 132 public servants in the Tocache province municipality. The data collection method that was used was a questionnaire, [and] the SPSS software was used for the statistical analysis. Later the results were interpreted, compared and discussed with the authors. The conclusion was reached that the organizational climate significantly influenced the performance of the public servants in the Tocache province municipality with a bilateral $p\text{-value} < 0.000$. In the table, the level of significance required that the $p\text{-value}$ be inferior to 0.01; this criteria produced a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.918, which indicated a very high, positive relationship.

Keywords: organizational climate, job performance, public servant

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se ha convertido en un tema crucial para las organizaciones modernas, impactando directamente en la productividad, la satisfacción laboral y el éxito global, todas las organizaciones sufren distintos cambios, por diferentes problemas; pueden ser económicos, sociales, políticos, ambientales, etc. Esto puede afectar en el desenvolvimiento de los trabajadores y todo eso conllevar a un mal clima laboral, además puede afectar la productividad y el servicio que brindan. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe "El trabajo en el mundo 2021", advierte que el clima organizacional negativo es un problema que afecta a empresas de todos los sectores y tamaños en el mundo.

Basándonos en este contexto se ve necesario que las municipalidades estén conformadas por profesionales altamente calificados, con capacidad de resolver problemas, con empatía hacia sus compañeros y con responsabilidad. El Decreto Legislativo N°1023 (2008), tiene como finalidad la gestión de las personas al servicio del Estado, busca un servicio civil meritocrático, flexible y con altos niveles de eficiencia que sirva mejor a todos los peruanos. El objetivo de la ley en mención es que todas las instituciones públicas del Perú logren mejores resultados de acuerdo con los indicadores de evaluación de eficacia y eficiencia, así como también, que los servicios prestados a la población sean de calidad. Por otra parte, indica que se busca promover el desarrollo de los profesionales que representan las instituciones (Ley N° 30057, 2013).

Rivas (2015) indica que todas las instituciones públicas descuidan el factor de desenvolvimiento funcional de cada personal, esto trae como consecuencias que los personales incumplan con sus funciones o en todo caso cumplen las funciones pero de manera inadecuada, generando un clima hostil con los personales que si cumplen sus

funciones de manera adecuada y esto afecta directamente el desempeño laboral y bajos resultados institucionales.

Tener un buen clima organizacional en las instituciones garantiza que los personales cumplan sus funciones de manera óptima y el desempeño laboral de cada personal sea mejor y esto con el tiempo genera buenos resultados al nivel institucional, teniendo el enfoque de los niveles de eficacia, eficiencia y efectividad organizacional.

Los gobiernos nacionales, regionales, locales y todas las instituciones públicas del estado, vienen desarrollando sus funciones con normalidad, teniendo en cuenta que contratan personales por afinidad, los mismos que incumplen las funciones de acuerdo con los instrumentos de gestión, esto se da por falta de experiencia. Hasta la fecha las instituciones no vienen tomando en cuenta la motivación intrínseca y extrínseca de los personales, esto origina un pensamiento de no valoración del esfuerzo propio por la institución y mas aun cuando son sometidos a un sistema mecánico dentro de la gestión pública. Todo este sentimiento frustrado del personal, genera un clima hostil, la no compenetración laboral, diferentes visiones que al final genera caos por falta de la comunicación, todos estos factores conllevan al incumplimiento de las metas trazadas por cada gobierno, es decir, el clima laborar tiene relación directa con el desempeño organizacional (Rivas , 2015, pág., 21).

La administración pública ha dado mucho de qué hablar en todos estos años, además se ve que ha sufrido distintos cambios a los cuales la Municipalidad Provincial de Tocache ha estado adaptándose. Con cada alcalde el manejo es distinto, produciéndose, además, una alta rotación de los colaboradores, lo cual explicaría el descontento de la población por el servicio al usuario, tal como se ha podido apreciar por ejemplo en las redes sociales (Facebook) el cual señala un servicio deficiente y lento. Las municipalidades tienen un papel muy importante, representan y realizan trabajos en beneficio de la población, es cuestionado el manejo que tienen, pero no es imposible mejorar esa perspectiva que tiene la población

hacia las municipalidades, por ello se debe contar con colaboradores íntegros que ayuden al mejoramiento, pero sobre todo que trabajen para beneficio de la población, por tanto, es necesario estudiar la situación en el Municipalidad Provincial de Tocache y analizar el impacto del clima laboral y su relación con en el desempeño de los trabajadores..

Como sabemos el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache debe estar enfocado a cumplir objetivos y al bien común, pero esto dependerá de la dirección que tengan y las habilidades de cada uno. Es por eso que para poder manejar se debe analizar puntos importantes, por el cual la investigación tiene como problema principal: ¿Determinar de qué manera se relaciona del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache?, los problemas secundarios o específicos son: ¿Determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache? y ¿Determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad de Tocache?, estas interrogantes se plantearon para conocer la relación entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache con el fin de obtener información confiable y valiosa, para así poder conocer puntos altos y bajos, asimismo verificar si se está cumpliendo con los objetivos y metas trazadas, con la finalidad de mejorar los servicios que brindan y la condición laboral.

La Justificación del presente trabajo es investigar la relación que existe entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral de la municipalidad provincial, este estudio es crucial para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados, optimizar la prestación de servicios y fortalecer la eficiencia y efectividad de la administración pública local. En términos de Justificación Práctica, esta investigación tiene el fin de conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de

la Municipalidad Provincial de Tocache, para poder tomar medidas y acciones de mejora para las variables en estudio. Para ello se planteó como objetivo: Determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache, y como objetivos específicos se tiene a los siguientes: Determinar la relación del clima organizacional y productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache y Determinar la relación mejora del clima organizacional y eficiencia laboral los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.

La hipótesis general del estudio menciona que: El clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad Provincial de Tocache. Y las hipótesis específicas son las siguientes: El Clima organizacional se relaciona con el rendimiento de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache y El clima organizacional se relaciona con la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Antecedentes Internacional

(López, 2021) en su estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil”, el objetivo general fue determinar el clima organizacional y la relación del personal administrativo con el desempeño laboral en la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil – 2021, el diseño de investigación fue correlacional, se utilizó como instrumento de recolección de datos la encuesta la cual constaba de 30 ítems, la muestra fue de 51 colaboradores activos laboralmente. Los resultados muestran una relación positiva moderada que mediante la prueba de Rho Spearman de 0.581 y una significancia de 0,000 aceptándose de esta manera la hipótesis alterna la cual establece la relación entre ambas variables, esto significa que al tener una relación directa, al incrementarse la variable dependiente, por reacción la variable independiente tiende a incrementarse. La conclusión de la investigación es que el clima laboral dentro de la organización es importante para la mejora del desempeño laboral, ante ello, dio la propuesta de un plan de mejora con la finalidad que el clima laboral de la organización se mantenga en un nivel alto, garantizando así un buen desempeño laboral.

1.1.2. Nacional

(Palti, 2002) según su estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias descentralizado, Lima – 2021” para optar el título profesional de Licenciado en administración, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organización y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias, el presente estudio se realizó mediante el método de análisis transversal, descriptivo correlación y de diseño no experimental, utilizando dos cuestionarios como herramientas de recolección de datos, a una muestra de 50 colaboradores. En sus resultados utilizando la prueba de Correlación de Pearson arrojó un valor = 0.754 y un nivel de significancia igual a 0.000 por lo que se aceptó la hipótesis alternativa que establece que existe una relación entre las dos variables estudiadas lo que demuestra que un buen Clima organizacional mejora el desempeño laborar de los colaboradores.

(Mellado, 2022) en su estudio de investigación: Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior tecnico público de Chaclacayo” presentado para obtener el grado de maestro en gestión pública, el estudio tiene como objetivo principal: determinar si existe una relación significativa entre el nivel del clima laboral en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo y el desempeño laboral de sus trabajadores administrativos, el diseño de investigación es no experimental y tiene un enfoque cuantitativo de corte transversal, se tiene como instrumento a la encuestade 32 ítems dirigidos para los trabajadores de la institución. Como resultado, la prueba de Rho Spearman dio un resultado de -0.101 con un coeficiente de relación de 0.035, mayor al nivel de significancia del 5%, por lo que se aceptó la hipótesis nula, como conclusión se afirma que el clima laboral no es un factor vital o de importancia para que los colaborades tengan un mejor nivel de desempeño.

1.1.3. Local

(Contreras , 2021) en su investigación titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado 2021”, para la obtención del título de Licenciada en Administración de empresas, el estudio tuvo planteo como objetivo: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, el tipo de investigación es aplicada, el diseño de investigación fue el diseño transversal no experimental de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo asociado, la muestra de estudio fueron dos grupos las cuales un grupo fue de 104 colaboradores y el segundo grupo un total de 165 colaboradores a los cuales se les aplico dos encuestas de escala Likert que permitieron hacer la recolección de datos. Se obtuvo como resultado de acuerdo a la prueba de Rho Spearman el cual arrojó un valor de -0.093 y una significancia mayor al alfa es por ello que se concluye que existe una correlación muy baja negativa lo cual indica que no existe relación entre las variables de estudio, menciona que existe condiciones no adecuadas sin embargo los trabajadores desempeñan correctamente sus labores.

(Montejo , 2021) en su tesis titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luyando – 2021” para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, tuvo como objetivo determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, la metodología utilizada fue de nivel descriptivo correlacional, un diseño no experimental con modalidad transversal y un enfoque cuantitativo, la muestra de estudio fueron dos grupos, el primer grupo estuvo conformado por 30 colaboradores, el segundo grupo estuvo conformada por los jefes de cada oficina un total de 10 personas, a los cuales se les aplico una encuesta para cada grupo. Los resultados de la investigación determinada

por el coeficiente de correlación de Pearson (-0.355) y P valor (0,314) por lo cual concluye que existe una correlación negativa baja entre las variables de estudio.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Clima Organizacional

El término de clima organizacional, fue empleado por Kart Lewin por los años de 1970, dentro de su investigación espacio vital, en donde definió este término como el hecho que determina la conducta de las personas, asimismo indica que las personas tienen un comportamiento de acuerdo con el entorno, es decir que las personas tienen una conducta de acuerdo con el entorno que vive. La definición de situación global se refiere al individuo y al entorno del ambiente psicológico (comportamiento). En este caso el ambiente es percibido por el individuo de tal manera que pueda interpretarle, es decir, que la conducta humana es una relación e interacción que existe entre la persona y el ambiente. Por otra parte, el clima organizacional es parte de la calidad de vida laboral de las personas y diversos estudios afirman que el clima laboral tiene una gran influencia en la productividad y su mejora del talento humano (Ramos,2012).

Para Chuquitucto (2014) el clima organizacional abarca el entorno laboral donde los empleados desempeñan sus funciones diarias, incluyendo las relaciones con superiores, colegas, proveedores y clientes. Esta idea examina la actuación, las actitudes y los comportamientos utilizando ideas de la antropología cultural, la psicología y la sociología para comprender cómo las personas ven el mundo y se comportan tanto individualmente como en grupo. Además, analiza cómo el entorno externo influye en los recursos humanos, misiones y estrategias de la organización. Un ambiente positivo puede aumentar la satisfacción y productividad laboral, mientras que uno negativo puede resultar en desmotivación y bajo rendimiento (Ivancevich, 2006).

Por otro lado, Gan y Jaume (2012) nos indica que el clima organizacional es un factor esencial en la vida de una empresa, influenciado por múltiples elementos. Estos incluyen las normas internas, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo, las actitudes del personal, los estilos de liderazgo, las políticas salariales y la satisfacción de los empleados con sus tareas. La interacción de estos factores determina el ambiente y la efectividad en el entorno laboral.

Para Chiavenato (2011), esta variable se puede definir como:

“La característica del entorno organizativo que afecta al comportamiento de los miembros de una organización y que éstos sienten o experimentan. Además, existe una fuerte correlación entre el nivel de motivación de los miembros y el entorno interno de la empresa”

Aguirre y Martínez (2012) un clima organizacional positivo es esencial para el rendimiento y la rentabilidad de una organización. Cuando los empleados están motivados, tienden a identificarse con los valores de la empresa, lo que facilita el logro de los objetivos establecidos. Un ambiente de trabajo favorable fomenta la cooperación, mejora la comunicación y eleva la moral, lo que se traduce en mayor productividad y eficiencia. Por el contrario, un clima organizacional negativo puede conducir a la desmotivación, la baja productividad y un alto índice de rotación de personal

Para muchos autores el clima organizacional va de la mano con la motivación, ya que es necesario que los colaboradores estén motivados para que se desempeñen de una mejor manera, además se dice que necesitan un ambiente agradable y buena comunicación que hará que se lleven bien entre todos, para así poder lograr objetivos. Es así como Chiavenato (2007, pág. 59) afirma que:

“Las cualidades motivacionales del entorno organizativo, o los elementos de la organización que fomentan o provocan diversas formas de motivación en sus miembros, se denominan explícitamente clima organizacional” (Chiavenato, 2007, pág. 59).

Todas las empresas buscan una mejora constante con respecto a los procesos productivos, las cuales se ven afectadas al no contar con un buen clima organizacional, basándonos en esto podemos decir que el clima organizacional cumple un papel muy importante en toda organización, la cual debe ser atendida si esta no es percibida de forma positiva en la empresa u organización.

1.2.1.1. Tipos de clima organizacional. Barroso (2004); menciona que existen diferentes tipos de climas en las organizaciones lo cual muestra de la siguiente manera:

a. Clima tipo Autoritario - Explotador: En la empresa, la dirección centraliza las decisiones y las comunica de manera unidireccional, generando un entorno de trabajo basado en el miedo, las amenazas y castigos, con pocas recompensas. La satisfacción de los empleados se limita a necesidades básicas de seguridad, y la comunicación se reduce a órdenes e instrucciones específicas. Este clima organizacional autoritario impide la participación y el desarrollo de los empleados, creando un ambiente rígido y controlado que no favorece el crecimiento personal ni profesional.

b. Clima tipo Autoritario – Paternalista: En este tipo de organización, la dirección mantiene una relación que podría describirse como paternalista con sus empleados, similar

a la dinámica entre un líder autoritario y sus subordinados. En este entorno, las decisiones cruciales se toman principalmente en los niveles superiores de la jerarquía, aunque algunas decisiones menores pueden delegarse en niveles inferiores. A pesar de la aparente estructura y estabilidad que se percibe en este tipo de ambiente, la realidad es que la dirección se enfoca en satisfacer las necesidades sociales de los empleados de manera limitada. Este enfoque puede dar una impresión de un entorno ordenado y estructurado, pero en esencia, puede limitar la participación activa y el empoderamiento real de los empleados en el proceso decisional

c. Clima tipo Participativo - Consultivo: En este modelo organizacional, las decisiones clave se toman en los niveles superiores, mientras que los empleados de niveles inferiores tienen autonomía para manejar cuestiones específicas de su trabajo. La comunicación es principalmente descendente, y se utilizan recompensas y sanciones para motivar a los empleados. Este enfoque busca equilibrar un control centralizado con un reconocimiento de las contribuciones individuales, promoviendo un entorno de trabajo estructurado pero valorativo.

d. Clima tipo Participativo – Grupal: En este modelo organizacional, las decisiones se distribuyen a lo largo de todos los niveles y están bien integradas en cada segmento de la empresa. La dirección confía plenamente en sus empleados, fomentando relaciones colaborativas. La comunicación es multidireccional, incluyendo interacciones tanto ascendentes y descendentes como laterales. Los empleados se sienten motivados por su participación en el establecimiento de objetivos y disfrutan de relaciones de confianza y amistad con sus superiores. Es importante poder ubicar en donde se encuentra cada organización, ya que muchas veces no existe un clima adecuado y esto genera molestia en los colaboradores, con estos tipos de climas podemos identificar al cual pertenecemos y generar estrategias o planes para mejorar eso.

1.2.2. Dimensiones del Clima Organizacional

Brower y Taylor (2000, citado en Medina 2018) los siguientes cinco factores resultaron ser componentes importantes del clima de una organización: toma de decisiones, recursos humanos, comunicación, motivación y apertura al cambio tecnológico. Los elementos de «Motivación-reconocimiento», «Comunicación-relaciones», «Toma de decisiones-confort» e «Identidad», que añaden Litwin y Stinger (2018), profundizan en nuestra comprensión del clima organizacional y de cómo afecta a los trabajadores.

a. Motivación – reconocimiento: Esta dimensión evalúa cómo los empleados perciben la justicia de las recompensas recibidas por su desempeño. Se centra en la preferencia de la organización por usar premios en lugar de castigos para reconocer y motivar el buen trabajo, según Litwin y Stinger (1978), citados en Medina (2018). La motivación hace inca ptea las condiciones en los que los colaboradores llevan a cabo sus labores ya sea trabajar más o menos, también tienen que ver con los incentivos o reconocimiento que puedan tener dentro de la organización.

El proceso de motivación se basa en tres elementos principales:

- Deseo Interno: Una necesidad o deseo interno que impulsa al individuo.
- Incentivo Externo: Un objetivo o recompensa externa que se percibe como medio para satisfacer ese deseo.
- Estrategia de Acción: La selección de un método para alcanzar el incentivo, basada en la evaluación de diferentes opciones disponibles.

La motivación de un individuo está influenciada tanto por los valores y expectativas que recibe de su grupo de referencia, como por las recompensas y condiciones presentes en su entorno laboral. La combinación de estas influencias internas y externas determina cómo

el individuo se siente motivado en su trabajo (Browsers y Taylor, 1997 citado en Medina, 2018).

Entonces podemos decir que la motivación viene directamente de la organización, ellos son responsables de que sus trabajadores estén motivados, ya sea con el reconocimiento por un trabajo bien hecho o aumentos económicos. Otra manera de motivar a los colaboradores son los accensos, todos esto hará que un colaborador este motivado y siga cumpliendo sus labores de manera correcta lo cual será beneficioso para la organización.

b. Comunicación – Relaciones: Esta dimensión examina cómo las redes de comunicación en la organización permiten a los empleados expresar sus quejas y recibir respuestas de la dirección. La efectividad del desempeño organizacional depende de la calidad de los canales de comunicación y de la fluidez de la información a través de toda la estructura jerárquica. El comportamiento de los empleados afecta directamente la eficacia de las funciones administrativas. Según Browsers y Taylor (1997), citado en Medina (2018), las percepciones sobre un ambiente de trabajo positivo y las relaciones entre colegas y supervisores influyen en el desarrollo administrativo y la satisfacción laboral (Litwin y Stinger, 1978 citado en Medina, 2018). La calidad de las relaciones laborales depende en gran medida de una buena comunicación entre los colaboradores, ya sea dentro de un mismo equipo o entre diferentes áreas de la empresa. La falta de comunicación puede llevar a relaciones tensas y a un ambiente de trabajo incómodo, lo que afecta negativamente el desempeño de los empleados. Por ello, es fundamental que en toda organización exista una comunicación efectiva y respetuosa, desde los niveles jerárquicos más altos hasta los más bajos.

c. Toma de decisiones – Confort: Este aspecto examina cómo se evalúa y utiliza la información en la toma de decisiones dentro de la organización, así como el papel de los

empleados en este proceso. Aunque una organización puede tener una planificación efectiva y procedimientos bien establecidos, puede enfrentar problemas si carece de un liderazgo adecuado. La falta de liderazgo puede llevar a descoordinación o a la exclusión del personal en las decisiones, lo cual puede poner en peligro su éxito. Por lo tanto, es esencial un liderazgo que incluya al personal en la toma de decisiones, ya que su participación puede mejorar la calidad de las decisiones y fomentar un mayor compromiso con los objetivos organizacionales (Browsers y Taylor, 1997 citado en Medina, 2018). Con respecto a la dimensión confort Moos, Insel, y Humphrey (2001, citado en Medina 2018) “la definen como la medida en que el entorno físico contribuye al entorno de trabajo agradable”. Las buenas decisiones dentro de una organización deben ser en su totalidad acertadas, y deben estar orientadas en beneficio de los de los colaboradores, además se debe escuchar sus opiniones para que así ellos se sientan valorados y participen en la tomade decisiones, también se debe evaluar la comodidad que puedan tener en su centro de trabajo y el confort del trabajador.

d. Identidad: El sentimiento de pertenencia en una organización refleja cómo los empleados se ven a sí mismos como elementos valiosos dentro del grupo de trabajo. Este sentimiento implica que los empleados se consideran importantes para el éxito del equipo y que sus objetivos personales están alineados con los de la organización, es decir, sentirse parte integral de la empresa no solo aumenta la motivación y satisfacción laboral, sino que también fomenta una mayor colaboración y compromiso hacia las metas organizacionales (Litwin & Stinger, 1978 citado en Medina, 2018).

1.2.2.1. Indicadores del clima organizacional

a. Retribución. Pérez y Merino (2012) dicen que la retribución es un término que permite nombrar algo o un estímulo que una persona recibe por una determinada tarea o acción, y también se puede tomar como una motivación al momento de tener un buen desempeño.

b. Reconocimiento. RAE (2019) acción y efecto de reconocer o reconocerse, luego de realizar un buen trabajo o una tarea asignada.

c. Cooperación. (Rivas, 2015) Esta estrategia busca estructurar la intersubjetividad mediante una interacción efectiva entre los miembros de un grupo. Al mejorar la comunicación y la comprensión mutua, se facilita la cooperación y el desarrollo conjunto. La intersubjetividad, que implica compartir y entender las perspectivas de los demás, es crucial para un funcionamiento armónico del grupo. Al promover una comprensión clara de las metas comunes y roles individuales, se logra una colaboración más efectiva y un mayor rendimiento grupal.

d. Comunicación interpersonal. (Rivas, 2015) comunicar es compartir aspectos personales con otros, combinando elementos racionales y emocionales. Surge de la necesidad de conexión y el intercambio de ideas, que obtienen significado a partir de experiencias comunes, este proceso facilita el entendimiento mutuo y fortalece las relaciones, involucrando tanto la transmisión de información como el intercambio de sentimientos.

e. Participación en toma de decisiones. (Rivas, 2015) el proceso de toma de decisiones implica identificar y seleccionar una alternativa para resolver un problema. Comienza con la identificación del problema y la recopilación de información, posterior a ello, se evalúan varias alternativas en términos de sus ventajas y desventajas antes de elegir la opción más adecuada para solucionar el problema.

f. Salario. Para muchas personas, el salario no solo afecta su nivel de vida, sino que también está vinculado a su estatus y reconocimiento, tanto dentro como fuera del trabajo. La forma en que se percibe la remuneración puede reflejar el valor personal y profesional, y afecta las expectativas de éxito y bienestar. Por lo tanto, la compensación económica es vista no solo como una recompensa por el trabajo, sino también como un

indicador de logro y posición en la sociedad, es decir, la percepción de un salario justo es clave para la satisfacción laboral y el sentido de éxito personal. (Rivas, 2015)

g. Identificación. El sentimiento de identificación en una organización implica sentirse como un miembro valioso dentro del equipo. Este sentido se basa en la alineación entre los objetivos personales y los de la empresa, lo que incrementa el compromiso y la motivación de los empleados (Alarcón, 2016).

1.2.2.2. Clima organizacional en la gestión pública

Para (Peña, 2017) la cultura organizacional es el aprendizaje diario de los funcionarios dentro de la entidad, cómo interactúan entre ellos, que espera la entidad de ellos y como pueden crecer con ésta por medio de un líder que los oriente. La cultura organizacional es el conjunto de valores y prácticas que guían la implementación de la misión, visión y objetivos de una entidad.

El clima organizacional es un factor clave para el buen funcionamiento del Estado y para la satisfacción de la ciudadanía. Las entidades públicas deben implementar estrategias para mejorar el clima organizacional, como la creación de una cultura de confianza, la mejora de la comunicación interna, el fomento del trabajo en equipo y la promoción del liderazgo positivo. Agudelo, (2017 citado en Quiñonez & Rivera, 2018)

Las organizaciones del sector público al igual que las del privado, tienen la necesidad de cumplir con sus objetivos, lo que permite ofrecer servicios de calidad. Por tal motivo, conocer los elementos que conllevan a un buen clima organizacional resulta de interés general para la administración pública.

1.2.3. Desempeño Laboral

Al hablar de desempeño laboral nos referimos a un tema muy importante dentro de las organizaciones que influye en el rendimiento y el cumplimiento de funciones de los colaboradores. Los cuales son aspectos esenciales para el cumplimiento de objetivos y metas, que dependerá del talento humano que tiene cada organización. Franklin y Krieger (2012, p.93). definen al desempeño “como el comportamiento de los empleados que realizan sus tareas y contribuyen a los objetivos organizacionales. Incluye tanto las acciones que llevan a cabo como la percepción de estas acciones por parte de sus compañeros y supervisores. La forma en que estas actividades impactan el logro de las metas y se alinean con los objetivos de la empresa es clave para evaluar su contribución general”.

Por otro lado, Chiavenato (2011) nos dice que el desempeño laboral refleja las acciones y comportamientos de los empleados que contribuyen a los objetivos organizacionales. Se mide sistemáticamente para evaluar la efectividad y el potencial de cada individuo, identificando fortalezas y áreas de mejora, un desempeño óptimo se considera una ventaja para la organización. Por otro lado, la evaluación de desempeño es una herramienta clave que califica el rendimiento de los empleados, destacando sus habilidades y capacidades, este proceso ayuda a reconocer el buen trabajo y a planificar el desarrollo profesional, asegurando que cada empleado aporte valor a la empresa.

Benavides (2002) define que el desempeño laboral está relacionado con las competencias del trabajador, que son los comportamientos y habilidades necesarias para cumplir eficazmente con las responsabilidades del empleo, mejorar estas competencias suele llevar a un mejor desempeño. Las competencias se dividen en tres tipos fundamentales según los estudios organizacionales: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas. Las competencias genéricas son habilidades transferibles como la

comunicación y el trabajo en equipo, las competencias laborales son específicas de un campo o industria, mientras que las competencias básicas incluyen habilidades esenciales como la resolución de problemas.

1.2.3.1. Desempeño laboral en la gestión pública

El desempeño de las entidades públicas es crucial para el desarrollo social y económico de una nación, el rendimiento del personal administrativo en estas instituciones es fundamental para alcanzar las metas del Estado y garantizar la eficacia en la gestión pública, es decir, un buen desempeño en el personal administrativo contribuye directamente al éxito de las políticas y programas gubernamentales, favoreciendo el progreso del país.

Bonnefoy y Armijo (2005), exponen que la evaluación del desempeño de la gestión pública es el centro de las preocupaciones de los tomadores de decisiones de las instituciones gubernamentales, a nivel de gestión nacional, regional y local, por lo cual presentan de manera didáctica tanto los aspectos conceptuales como metodológicos involucrados en el diseño y formulación de indicadores de desempeño en el ámbito público. Su construcción permite que los organismos gubernamentales mediante estrategias prioricen los recursos y la atención al mejoramiento de la gestión sobre aquellos productos claves para el cumplimiento de la misión de la institución.

Es necesario comprender que los niveles de satisfacción del personal de la administración pública representan la garantía de cumplir con las exigencias de su trabajo. Donde hay objetivos existe la necesidad de orientar recursos, bienes y servicios en cuantía, tiempo y espacios determinados (He et al. 2017 citado por Tuesta et al, 2021)

1.2.4. Dimensiones del desempeño laboral.

Del Valle (2018) nos muestra que las siguientes dimensiones son las más importantes con respecto al desempeño laboral:

a. **Rendimiento.** La relación entre los objetivos alcanzados y el tiempo invertido se basa en las horas trabajadas de manera efectivo, los recursos humanos, quienes ejecutan las tareas, son la variable más importante. Por otra parte, evaluar cómo el tiempo y el desempeño del personal ayuda a medir la eficiencia y efectividad en la ejecución de funciones con respecto al rendimiento. (WorkMeter, 2020)

b. **Compromiso.** Newstrom (2011), el compromiso con la organización, o lealtad del empleado, se refiere al grado en que un trabajador se siente identificado con la empresa y está motivado para seguir contribuyendo activamente a ella. Este compromiso refleja tanto la conexión emocional del empleado con la organización como su intención de permanecer y participar en sus actividades a largo plazo.

c. **Trabajo en equipo.** Es crucial reconocer que el desempeño de los trabajadores puede mejorar significativamente cuando tienen contacto directo con los usuarios a quienes sirven o cuando forman parte de un equipo donde se evalúa la calidad de su trabajo. La interacción continua y la satisfacción de necesidades compartidas en un grupo de trabajo establecen una estructura de colaboración que da lugar a lo que se conoce como un equipo de trabajo. (Valles,2019)

d. **Productividad.** Para D'Alessio, (2012) se define como la relación entre la cantidad de bienes o servicios producidos por un sistema y los recursos empleados para lograrlos. En otras palabras, se trata de cómo se utiliza eficientemente el trabajo, el capital, la tierra, los materiales, la energía y la información para generar productos y servicios.

1.2.4.1. Indicadores del desempeño laboral

a. **Nivel de productividad de los servidores.** se refiere a cómo varía el rendimiento en función de cambios en el trabajo, el capital, las técnicas empleadas y otros factores, este nivel puede aumentar o disminuir según las modificaciones en estos elementos,

reflejando la eficiencia con la que los recursos se utilizan para lograr los resultados esperados. (Quispe,2015)

b. Cumplimiento de metas. Yumbato (2016) en las instituciones, el fin justifica los medios, y el producto final en términos de consecución de objetivos es un criterio relevante para la evaluación. Los resultados que se determinen deben estar bajo el control del individuo o del equipo y deben contribuir al éxito de la empresa.

c. Desenvolvimiento en el puesto. La relación de eficacia y eficiencia al realizar las tareas fundamentales del puesto (Robbins y Judge, 2009).

d. Resultados. La RAE (2019) menciona que es el efecto y consecuencia de una actividad, operación o deliberación, realizadas por individuos.

e. Puntualidad. La RAE (2019) manifiesta que es el cuidado y también diligencia en hacer las cosas a su debido tiempo con certidumbre para el fin que se destina.

f. Responsabilidad. Puede influir en el comportamiento de los individuos de diversas maneras, ya sea limitando su iniciativa personal o restringiendo su capacidad para tomar decisiones de manera autónoma, este impacto depende de factores como la supervisión directa, la dependencia del superior y las restricciones impuestas a las decisiones personales (Chiavenato, 2006)

g. Trabajo grupal. Dubrin (2008) menciona que es un pequeño número de personas cuyas habilidades se complementan entre sí y que están entregadas a un mismo propósito, serie de metas de rendimiento y orientación de los cuales se hacen mutuamente responsables.

h. Trabajo bajo presión. la capacidad de desenvolverse bien en situaciones difíciles, gestionar una gran carga de trabajo y mantener la productividad.

i. Eficiencia. Se refiere a gestionar los recursos de manera óptima para maximizar su efectividad y eficiencia (Da Silva, 2010). Esto implica lograr los mejores resultados posibles con la menor inversión de recursos (Coulter, 2010).

j. Eficacia. La eficacia se refiere al grado en que se logran los objetivos y resultados establecidos, en otras palabras, es la medida del éxito en la realización de actividades diseñadas para alcanzar las metas propuestas. (Da Silva, 2010).

1.3. Definición de términos básicos

Compromiso: Es la obligación que tiene el trabajador de cumplir con sus obligaciones y responsabilidades. Se basa en la confianza y el respeto mutuo entre el trabajador y la empresa (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos: El capital, 2008)

Comunicación. Es el intercambio de conocimientos entre individuos que colaboran para lograr un objetivo común. (Newstrom, 2011)

Confort: Es el estado de satisfacción con el ambiente que nos rodea, tanto físico como psicológico. Se basa en la interacción de diversos factores como la temperatura, la humedad, la iluminación, el ruido y la calidad del aire (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, España, 2023)

Conocimiento: Conjunto de saberes, habilidades y actitudes que permiten a los empleados realizar su trabajo de forma eficiente y eficaz (Chiavenato, Administración: teoría, proceso y práctica, 2011)

Cooperación: es la acción conjunta de dos o más personas o grupos para alcanzar un objetivo común dentro de la organización. Se basa en la confianza, la reciprocidad y la comunicación efectiva (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos: El capital, 2008)

Desenvolvimiento en el puesto: Es el proceso por el cual el trabajador aprende y se adapta a las exigencias del puesto de trabajo. Se basa en la formación, la experiencia y la autoevaluación

Eficacia: La capacidad de una acción, proceso o persona para alcanzar el resultado deseado. Se trata de una medida del grado en que se cumplen los objetivos o metas que se habían establecido previamente. (Real Academia Española, 2023)

Eficiencia laboral. Es el tiempo en el que se realiza una determinada labor y el tiempo que se emplea eficazmente. (Da Silva, 2008)

Motivación. la tendencia a actuar de una forma determinada, dirigida hacia un objetivo y condicionada por la expectativa de éxito y el valor del incentivo. (Atkinson, 1964)

Participación en toma de decisiones: Es un proceso que implica a los empleados en la toma de decisiones que les afectan. Puede ser formal o informal, y puede variar en cuanto al grado de participación de los empleados. (Robbins & Judge, 2009)

Productividad laboral. la capacidad de un trabajador para producir más bienes y servicios en un periodo de tiempo determinado (Smith, 2005)

Reconocimiento: Es un concepto clave para la justicia social. Se refiere a la necesidad de que las personas y los grupos sean valorados y respetados por quienes son. (Fraser, 2023)

Retribución: Es la remuneración total que recibe el trabajador en virtud de su relación laboral, comprendiendo el salario básico, las horas extras, las comisiones, las gratificaciones, los beneficios sociales y otros pagos. (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis General

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad Provincial de Tocache

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad Provincial de Tocache

2.2. Hipótesis Especificas

Hipótesis específica 1:

Ha: El Clima organizacional se relaciona con la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.

Ho: El Clima organizacional no se relaciona con la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.

Hipótesis específica 2:

Ha: El clima organizacional se relaciona con la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.

Ho: El clima organizacional no se relaciona con la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.

2.3. Matriz de Consistencia

Tabla 1

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
General ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache?	General Determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache	General ¿El clima organizacional se relaciona de manera negativa en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache?	Variable Independiente: Clima Organizacional	Tipo de la Investigación: Cuantitativo Nivel de la Investigación: Descriptivo
Específicos ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache?	Específicos Determinar la relación del clima organizacional y productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache	Específicos ¿el clima organizacional se relaciona con el rendimiento de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache	Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Diseño: No experimental Técnica: Encuesta
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad de Tocache?	Determinar la relación del clima organizacional y eficiencia laboral los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache	el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral con respecto a la productividad en los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache		Instrumento: Cuestionario

2.4. Operacionalización de Variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores		Reactivos
Clima Organizacional (Variable Asociada)	<p>El Clima Organizacional es un componente de la calidad de la vida laboral, además tiene un impacto significativo en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización. Ramos (2012)</p> <p>Clima organizacional se refiere específicamente a las características motivacionales del entorno organizativo, es decir, los elementos de la organización que fomentan o provocan diversas formas de motivación en sus miembros, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivación en los integrantes. Chiavenato (2007)</p>	Motivación–reconocimiento	Retribución	Cuestionario (Anexo 1)	1
			Reconocimiento		2
		Comunicación-Relaciones	Cooperación		3
			Comunicación con sus compañeros		4
		Toma de decisiones-Confort	Participación en toma de decisiones		5
			Confort		6
		Identidad	Compromiso		7
			Identificación		8
Desempeño Laboral	El desempeño es la acción o el comportamiento exhibido por los empleados que es digno de mención para lograr los objetivos de la organización		Nivel de productividad de los servidores		9
			Cumplimiento de metas		10

(Variable de supervisión)	mediante una evaluación metódica del rendimiento de cada persona basada en su contribución al trabajo o su potencial de crecimiento en el futuro. Chiavenato (2011)	Productividad Laboral	Desarrollo en el puesto	Cuestionario (Anexo 1)	11
			Resultados		12
	Eficiencia Laboral	Eficiencia	13		
		Eficacia	14		
		Conocimiento	15		
		Responsabilidad	16		
El desempeño se refiere a cómo se comportan las personas mientras realizan sus tareas relacionadas con el trabajo; en otras palabras, es lo que hacen y cómo ven los demás que permiten lograr la consecución de todos los objetivos de la empresa.					

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

El estudio se enmarcó en una investigación cuantitativa, utilizando métodos estadísticos para analizar los datos. Este enfoque permitió evaluar si el clima organizacional tiene un impacto en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Tocache

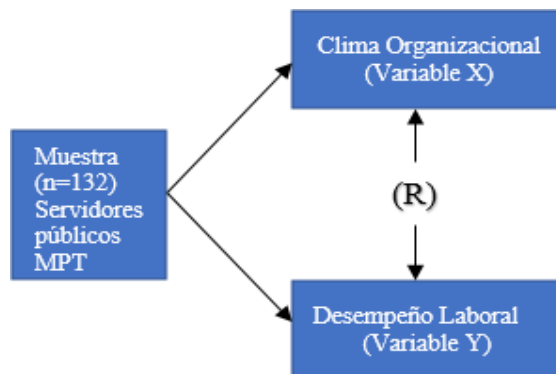
La investigación fue de nivel relacional, ya que se centró en la recolección de datos que describan la situación de la Municipalidad provincial de Tocache, en cuanto al clima organizacional y su relación con el desempeño laboral.

3.2. Diseño de la investigación.

En esta investigación se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, en el cual no se manipularon variables. Este diseño permitirá observar los fenómenos en su contexto natural, facilitando el análisis de los eventos tal como ocurren en su entorno habitual.

Figura 1

Diseño de la investigación



3.3. Población y muestra

La población estuvo compuesta por los servidores públicos que se encuentran laborando de manera presencial en la Municipalidad Provincial de Tocache, al momento de recoger los datos ya que la investigación se realizó en Pandemia, clasificados en las siguientes gerencias:

- a) Gerencia de desarrollo económico
- b) Gerencia de recursos humanos
- c) Gerencia de medio ambiente
- d) Gerencia de desarrollo social

Haciendo un total de 200 servidores públicos, que se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 3

Numero de servidores públicos de la municipalidad provincial de Tocache del 2020

GERENCIAS	NUMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS	NOMBRADOS	CONTRATADOS
Gerencia de Desarrollo Económico	27	2	25
Gerencia desarrollo urbano e infraestructura	60	5	55
Gerencia de Medio Ambiente	50	4	46
Gerencia de Desarrollo Social y Servicios a la ciudad	40	4	36
Gerencia de Administración y Finanzas	23	5	17
Cantidad absoluta	200		
Cantidad porcentual	50%		

Nota: Elaboración propia

La muestra es un subconjunto representativo de la población objetivo del estudio, seleccionado para la recolección de datos. Para esta investigación se ha creído necesario obtener una muestra representativa de servidores públicos, para lo cual se ha utilizado la siguiente formula con sus parámetros respectivos.

$$n = Z_{\alpha}^2 \frac{N \cdot p \cdot q}{i^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Leyenda:

N= Población

n= Muestra

p= Probabilidad de éxito q= Probabilidad de fracaso

Z= Valor de distribución de Gauss

I= Margen de error

$$n = (1.96)^2 * \frac{ (=0.05=1.96) (200) (0.50) (0.50) }{ (0.05)^2(200 - 1) + (1.96)^2(0.50) (0.50) }$$

$$n = 132 \text{ servidores públicos}$$

La muestra estará compuesta por 132 servidores públicos, entre personal nombrado y contratado, distribuidos en las diferentes gerencias antes indicadas (tabla 1). La selección de las unidades muestrales (servidor público) se hará en forma aleatoria pero dentro de cada gerencia.

3.4. Técnicas de recolección de datos

La encuesta se utilizó como instrumento para la recolección de los datos, la encuesta fue personal con visita en centro de trabajo, es decir realizada en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Tocache. Para poder medir nuestras variables en estudio se utilizó como instrumento dos cuestionarios con escala de Likert, compuesta por 16 ítems, que fueron aplicados de manera individual a los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache. También se determinará la validez y confiabilidad de dichos instrumentos, antes de su aplicación.

3.5. Técnicas estadísticas para procesamiento de la información

3.5.1. Estadísticos descriptivos

Se empleó la estadística descriptiva, describe la manera de actuar de las variables objeto de estudio. Entre los programas estadísticos se utilizó la aplicación Microsoft Office Excel para crear las tablas de frecuencias (tablas y figuras) entre la información. También se realizó la asociación entre las variables de la investigación mediante el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), con la finalidad de determinar a correlación entre ambas variables.

3.5.2. Estadística inferencial

Para verificar la hipótesis y de acuerdo con el diseño de investigación establecido, se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia del instrumento. Además, se aplicó la prueba de correlación de Pearson para determinar el grado de relación entre las variables del estudio, previa realización de la prueba de normalidad para verificar la distribución de los datos

Validez de expertos

Mediante la evaluación por expertos con experiencia y conocimiento de los factores y dimensiones del estudio, se garantizó la validez del instrumento de investigación. Estos expertos evaluaron el instrumento para asegurar su adecuación y precisión en la medición de los conceptos investigados. En este sentido, se recopiló la opinión de tres profesores de la Escuela Profesional de Administración, expertos en la materia. El instrumento obtuvo una puntuación media de 88.56, lo que indica que la cohesión del instrumento e indicadores propuestos es adecuada y viable para este estudio (Figura 2)

Figura 2*Instrumento de validación por juicio de expertos*

N	Criterios de valoración	Puntaje de expertos		
		E1	E2	E3
1	Los ítems son claros y están apropiado al grupo de estudio	90	95	90
2	Los ítems ayudan a describir conductas	90	90	85
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente	85	95	90
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones	90	85	90
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador	85	85	90
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.	90	90	85
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto	85	85	90
	Promedio parcial	87.85	89.28	88.57
	Promedio total	88.56		

Nota: Elaboración propia**3.5.3. Análisis de Fiabilidad de datos**

La fiabilidad se expresa mediante un número decimal positivo que oscila entre 0,00 y 1,00, desde una falta de fiabilidad hasta una fiabilidad perfecta (Castañeda et al., 2010). Teniendo en cuenta este concepto, Barrios y Cosculluela (2013) concluyen que la fiabilidad adecuada oscila entre 0,70 y 0,95; y señalan que los valores muy cercanos a 1 pueden implicar ítems redundantes que no proporcionan información relevante sobre los atributos que se intenta medir.

Tabla 4*Análisis de Fiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	16

Nota: Resultado estadísticos del SPSS v25.5

En la tabla 4 se aprecia el valor del alfa de Cronbach de 0.906, y esto se considera que el valor obtenido por el Alfa de Cronbach según el criterio de Hernández et al (2014), es altamente confiable.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos

4.1.1. Clima organizacional

Para analizar las dimensiones de la percepción del clima laboral, se organizaron los datos en cinco escalas de valoración: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3), De acuerdo (4), y Muy de acuerdo (5). Las tablas de frecuencia generadas permitieron evaluar y comparar los resultados en estos niveles, identificando diferencias en las percepciones del clima laboral entre los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.

a. Dimensión Motivación– reconocimiento

Indicador Retribución

En la **tabla N 5**. Se puede apreciar que el 41.6% de los encuestados está de acuerdo con que con su remuneración percibida y asimismo se observa que una la mayoría de los encuestados 50% cree que su salario debería de mejorar de acuerdo a su conocimiento o experiencia y labor en su puesto.

Tabla 5

Estoy contento con la remuneración que recibo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	13	9,8	9,8	9,8
En desacuerdo	15	11,4	11,4	21,2
Ni de acuerdo ni desacuerdo	49	37,1	37,1	58,3
De acuerdo	39	29,5	29,5	87,9
Totalmente de acuerdo	16	12,1	12,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Indicador Reconocimiento

En la **tabla N 6** se aprecia que el 36,3% de los encuestados manifiestan que existe valoración y reconocimiento por sus logros de parte de la de la municipalidad provincial de Tocache sin embargo el porcentaje restante manifiesta que los recursos son limitados para los reconocimientos es por ello que no se suele reconocer muchas veces sus logros.

Tabla 6

Se valora y reconoce mis logros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	16	12,1	12,1	12,1
En desacuerdo	33	25,0	25,0	37,1
Ni de acuerdo ni desacuerdo	35	26,5	26,5	63,6
De acuerdo	32	24,2	24,2	87,9
Totalmente de acuerdo	16	12,1	12,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

b. Comunicación- Relaciones

En la **tabla N 7** se puede apreciar que el 38.7% de los encuestados manifiestan que, si existe un ambiente de cooperación en su área de trabajo debido a que existe respeto y confianza entre compañeros, pero si embargo hay un importante porcentaje de 37.9% que menciona que solo existe cooperación siempre y cuando la otra persona o grupos de personas se beneficien de algo de la otra persona.

Indicador Cooperación

Tabla 7

En mi área existe un ambiente de cooperación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	13,6	13,6	13,6
	En desacuerdo	13	9,8	9,8	23,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	50	37,9	37,9	61,4
	De acuerdo	41	31,1	31,1	92,4
	Totalmente de acuerdo	10	7,6	7,6	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Indicador Comunicación con los compañeros

En la **tabla N 8** se observa que el 46.2% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación ya que manifiestan que la comunicación es deficiente entre los miembros de su área de trabajo debido a diversos factores en las cuales mencionaron que existe falta de un líder efectivo, no existe confianza entre ellos y la sobre carga de trabajos.

Tabla 8

En mi área de trabajo existe una buena comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	14	10,6	10,6	10,6
	En desacuerdo	47	35,6	35,6	46,2
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	28	21,2	21,2	67,4
	De acuerdo	32	24,2	24,2	91,7
	Totalmente de acuerdo	11	8,3	8,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

c. Dimensión Toma de decisiones- Confort

Indicador Participación en la toma de decisiones

En la **tabla N 9** se observa que el 42.5% de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación debido a que creen que no hay transparencia sobre la toma de decisiones y la falta de confianza hacia sus líderes.

Tabla 9

Mi opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido totalmente en desacuerdo	15	11,4	11,4	11,4
En desacuerdo	41	31,1	31,1	42,4
Ni de acuerdo ni desacuerdo	27	20,5	20,5	62,9
De acuerdo	44	33,3	33,3	96,2
Totalmente de acuerdo	5	3,8	3,8	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Confort

En la **tabla N 10**. Se aprecia que el 53.8% de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación debido a que sienten tener el conocimiento para poder realizarlas con autonomía sobre las decisiones de las mismas es por ello que se sienten satisfechos con el trabajo que realizan.

Tabla 10

Me siento satisfecho con el trabajo que realizo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	26	19,7	19,7	19,7
Ni de acuerdo ni desacuerdo	35	26,5	26,5	46,2
De acuerdo	63	47,7	47,7	93,9
Totalmente de acuerdo	8	6,1	6,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

d. Dimensión Identidad

Indicador Compromiso

En la **tabla N 11**. Se puede apreciar que el 53.7% de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación, debido a que disfrutan de su trabajo y sienten que pueden hacer cosas nuevas y desafiantes en sus labores cotidianas, asimismo porque tiene un equilibrio entre su vida personal y laboral.

Tabla 11

Me entusiasma venir a mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	3	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	16	12,1	12,1	14,4
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	42	31,8	31,8	46,2
	De acuerdo	65	49,2	49,2	95,5
	Totalmente de acuerdo	6	4,5	4,5	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Indicador Identificación

En la **tabla N 12**. Se observa que el 69% de los encuestados está en de acuerdo con esta afirmación debido a que se sienten parte de la entidad por la cual trabajan y los valores que la entidad tiene para con la comunidad lo cual genera un sentimiento de orgullo.

Tabla 12

Me identifiqué con los valores de la Municipalidad Provincial de Tocache

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	17	12,9	12,9	12,9
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	24	18,2	18,2	31,1
	De acuerdo	81	61,4	61,4	92,4
	Totalmente de acuerdo	10	7,6	7,6	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

4.1.2. Desempeño Laboral

a. Dimensión Productividad Laboral – Rendimiento

Indicador Nivel de productividad

En la **tabla N 13**. Se puede observar que el 57.5% de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación, mencionan que el área en que trabajan cumple con los objetivos establecidos debido a que pueden llegar a tener recompensas por sus labores.

Tabla 13

Mi área cumple con los objetivos establecidos por la Municipalidad Provincial de Tocache

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	7	5,3	5,3	5,3
En desacuerdo	32	24,2	24,2	29,5
Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	12,9	12,9	42,4
De acuerdo	63	47,7	47,7	90,2
Totalmente de acuerdo	13	9,8	9,8	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Indicador Cumplimiento de metas

En la **tabla N 14**. Se puede observar que el 44% de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación, los encuestados manifiestan que muchas veces las metas son plasmadas sin tener en cuenta la realidad o la situación actual de la entidad o de los trabajadores en cual muchas veces falta personal en áreas de gran importancia para el cumplimiento de las metas.

Tabla 14

Las metas fijadas para mi trabajo son razonables

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	10	7,6	7,6	7,6
En desacuerdo	48	36,4	36,4	43,9
Ni de acuerdo ni desacuerdo	31	23,5	23,5	67,4

De acuerdo	41	31,1	31,1	98,5
Totalmente de acuerdo	2	1,5	1,5	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Desenvolvimiento en el puesto

En la **tabla N 15**. Se aprecia que el 52.3% de los encuestados está en de acuerdo con esta afirmación, mencionan que su trabajo es supervisado al terminarlo, pero son independientes y autónomos al realizarlos porque cuentan con los conocimientos necesarios para realizarlos.

Tabla 15

Realizo mi trabajo sin supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	30	22,7	22,7	22,7
Ni de acuerdo ni desacuerdo	33	25,0	25,0	47,7
De acuerdo	47	35,6	35,6	83,3
Totalmente de acuerdo	22	16,7	16,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Resultados

En la **tabla N 16**. Se observa que el 55.3% de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación, ya que sus tareas o labores diarias llegan a ser culminadas eficientemente.

Tabla 16*Logro eficientemente las tareas asignadas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	5,3	5,3	5,3
	En desacuerdo	27	20,5	20,5	25,8
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	25	18,9	18,9	44,7
	De acuerdo	61	46,2	46,2	90,9
	Totalmente de acuerdo	12	9,1	9,1	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.**b. Dimensión Eficiencia Laboral****Trabajo bajo presión**

En la **tabla N 17**. Se observa que el 54.6% de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación, manifiestan estar acostumbrados a trabajar bajo presión ya que muchas veces el trabajo les exige a entregar documentos en plazos cortos por el cual se fueron acostumbrando y acoplado a la forma de trabajo de la entidad.

Tabla 17*Tengo tolerancia al trabajo bajo presión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	7	5,3	5,3	5,3
	En desacuerdo	16	12,1	12,1	17,4
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	37	28,0	28,0	45,5
	De acuerdo	55	41,7	41,7	87,1
	Totalmente de acuerdo	17	12,9	12,9	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Eficiencia

En la **tabla N 18**. Con ello podemos indicar que el 42.4% de los encuestados está en de acuerdo con esta afirmación, esto debido a que existe una buena gestión de recursos distribuidos de manera responsable y por prioridad en sus necesidades.

Tabla 18

La institución utiliza de manera eficiente los recursos para lograr las metas trazadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	14	10,6	10,6	10,6
En desacuerdo	34	25,8	25,8	36,4
Ni de acuerdo ni desacuerdo	28	21,2	21,2	57,6
De acuerdo	39	29,5	29,5	87,1
Totalmente de acuerdo	17	12,9	12,9	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Responsabilidad

En la **tabla N 19**. Se percibe que el 37.1% de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación, indicando que, a pesar de los obstáculos, la institución logra cumplir con sus metas y objetivos, alcanzando así los resultados esperados por la población

Tabla 19

La institución logra los resultados esperados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido totalmente en desacuerdo	15	11,4	11,4	11,4
En desacuerdo	33	25,0	25,0	36,4
Ni de acuerdo ni desacuerdo	35	26,5	26,5	62,9
De acuerdo	44	33,3	33,3	96,2
Totalmente de acuerdo	5	3,8	3,8	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

4.2. Constratación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad Provincial de Tocache

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad Provincial de Tocache

Tabla 20

Correlación de la hipótesis general

			Clima Organizacional	Eficiencia Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,947**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,947**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Considerando la hipótesis general planteada, se concluye que el clima organizacional tiene una influencia significativa en el desempeño laboral. Es decir, un mejor clima organizacional está asociado con un mayor desempeño de los empleados de la institución, esta influencia es positiva muy alta, tal cual lo indica el rango de puntuaciones de la correlación de Spearman (0,932)

4.2.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Ha: El Clima organizacional se relaciona con la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Tocache.

Ho: El Clima organizacional no se relaciona con productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.

Tabla 21

Correlación de Hipótesis específica 1

			Clima Organizacional	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,913**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,913**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

De acuerdo con la hipótesis específica 1, se concluye que el clima organizacional está significativamente relacionado con la productividad laboral. La relación es positiva muy alta, tal cual lo demuestra el valor de la correlación de Rho Spearman (0,867). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

Hipótesis específica 2

Ha: El clima organizacional se relaciona con eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.

Ho: El clima organizacional no se relaciona con la eficiencia laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache.

Tabla 22

Correlación de hipótesis específica 2

			Clima Organizacional	Eficiencia Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Eficiencia Laboral	Coefficiente de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

De acuerdo con la hipótesis específica 2, se concluye que el clima organizacional está significativamente relacionado con la eficiencia laboral y la responsabilidad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache. Esta relación es positiva muy alta, tal cual lo indica el valor de la correlación de rho Spearman (0,875). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general de esta investigación fue: Determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache. Habiendo realizado la valoración estadística de los datos, según la tabla 20 se obtuvo un valor de 0,947, el cual establece la existencia de una relación positiva muy alta entre las variables de estudio: Aceptándose de esta manera la hipótesis general, este resultado y afirmación coincide con la investigación de López (2021) donde en sus resultados de su investigación determino que existe un correlación positiva y significativa con ($r=0.581$, $p=0.000$) concluye que a mejor sea el clima organizacional mejor será el desempeño de los empleados y asimismo afirma que el clima organizacional es importante en el desarrollo del desempeño de los colaboradores. Este resultado también es respaldado por Palti (2002) que en los resultados de su investigación demostró a través de la prueba de correlación de Pearson un valor de 0.754 estableciendo así una relación positiva media entre ambas variables de estudio, y quién menciona que con un buen clima organizacional se podrán observa un mejor desempeño de las labores de los colaboradores. Asimismo, Mellado (2022) contradice las investigaciones anteriores ya que en su trabajo de investigación obtuvo como resultado de Rho Spearman un valor de -0.101 y un Pvalor = $0.335 > 0.05$ por lo cual menciona que el clima organizacional no es un factor importante para que los colaboradores tengan un buen desempeño laboral.

Con respecto al objetivo específico 1 el cual fue: Determinar la relación del clima organizacional y la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache. Tras realizar el análisis estadístico de los datos, se observó, según la tabla 22, un valor de ($Rho= 0,913$), indicando una correlación positiva muy alta entre las variables estudiadas, rechazándose de esta manera la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Así mismo Artiaga (2019) hace referencia de que siempre debe existir un clima laboral

agradable para el personal que labora en las empresas, pues influye enormemente en sus resultados, que están relacionados lógicamente con la producción y productividad de la organización, donde se debe contar con una comunicación fluida al margen de los niveles de jerarquía, colaboración entre empleados, autonomía, y liderazgo con proyección de los directivos; derivándose consecuentemente resultados prósperos para cualquier organización.

Con respecto al objetivo específica 2: Determinar la relación del clima organizacional y eficiencia laboral los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache. Tras realizar el análisis estadístico de los datos, se observó, según la tabla 21, un valor de 0.900, lo que indica una correlación positiva alta entre las variables estudiadas. Esto lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. En apoyo a estos hallazgos, Giraudier (2004) señala que las organizaciones, en su estrategia de dirección, deben proporcionar un entorno laboral adecuado que garantice al talento humano las condiciones necesarias para desempeñarse eficazmente y maximizar su rendimiento.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional está significativamente relacionado con el desempeño de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tocache ($r=0.947$; $\text{Sig.}=0.000$). Esto indica que una mejora en el clima organizacional también tendrá un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores. En otras palabras, un buen clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Tocache se traduce en un mejor desempeño laboral por parte de los servidores.
2. Se determinó que existe una relación positiva muy alta entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tocache. Los resultados estadísticos muestran una correlación significativa ($r = 0.913$; $\text{Sig.}=0.000$), lo que indica que un mejor clima organizacional está asociado con una mayor productividad laboral. En otras palabras, a medida que mejora la percepción del clima organizacional, también mejora la percepción de la productividad laboral, y viceversa
3. En base a los resultados estadísticos ($\text{Sig.} = 0.000$) y a un alto grado de correlación directa (coeficiente de correlación de Spearman = 0.900), se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores. Específicamente, se encontró que el clima organizacional y la eficiencia laboral están relacionados directamente entre sí en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tocache.

Recomendaciones

Según los datos recolectados a través de los resultados podemos recomendar al jefe del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Tocache lo siguiente:

1. Implementar un programa de reconocimiento y recompensas, con ello pueden cultivar un ambiente de trabajo positivo y mejorar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez contribuirá al fortalecimiento del clima organizacional y al aumento del desempeño laboral, fomentar la participación en capacitaciones y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, a su vez implementar programas de bienestar que aborden temas de aspectos emocionales y físicos para que se pueda fortalecer el ambiente laboral de manera positiva.
2. Implementar un sistema de gestión de tareas es una herramienta efectiva para optimizar la productividad laboral, mejorar la organización y el control del trabajo, la calidad del trabajo, mejorar la comunicación y la satisfacción de los empleados. Al tener una mejor organización y control del trabajo se reducirá considerablemente la carga mental, el estrés y aumentará el trabajo y confianza en el equipo o área de trabajo.
3. Implementar una jornada laboral flexible como una estrategia efectiva para mejorar la eficiencia laboral, aumentar la satisfacción de los empleados y mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal. Se recomienda seguir una metodología adecuada para su implementación y realizar un seguimiento continuo de su impacto en la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M & Martínez, L. (2012) “*Clima organizacional*”, publicado por EAE.
- Alarcón Majuri (2016). *El clima organizacional y el desempeño del personal administrativo del GAD municipal del cantón Pastaza*. Universidad Regional Autonomía de los Andes.
- Angamarca. Santiago de Chuco, 2018. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- WorkMeter (2020). *Blog para mejorar la productividad de una empresa*.
- Atkinson, J. (1964). *An Introduction to Motivation*.
https://books.google.com.pe/books/about/An_Introduction_to_Motivation.html?id=0Lt9AAAAMAAJ&redir_esc=y
- Barroso, P. (2004). *Dimensiones del clima organizacional*. Caracas, Venezuela.
- Benavides (2002). *Competencias y competitividad*. Diseño para organizaciones latinoamericanas. Colombia.
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/bb0ea741-8963-4bd7-92b7-0a7b7cea6738/content>
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/bb0ea741-8963-4bd7-92b7-0a7b7cea6738/content>
- Browsers, D., & Taylor, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*. Michigan, EE.UU.: Universidad de Michigan.
- Carrión Usquiano Yanira (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en servidores municipales de la Provincia de Tocache*. Universidad Nacional Agraria de la Selva. Tingo María
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (5ta ed.)*. Santa Fe de Bogotá: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos: El capital (8va ed ed.)*. México Mc- Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (9 ed.)*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración: teoría, proceso y práctica*.
- Chiavenato. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones octava edición*. México: Mc Graw Hill Edu.
- Chuquitucto Cotrina Lisseth (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo*. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo content/uploads/2014/07/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B
- Contreras, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado 2021*.

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3287/CONTRERAS%20SANTOS%2c%20MIRTHA%20NANCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Coulter, R. (2010). *es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo*.
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas (1 edición ed.)*.
- Da Silva (2010). *Eficiencia laboral*. Brasil.
- Da Silva, R. (2008). *Teoría general de la administración*. <https://es.scribd.com/document/671377177/Da-Silva-R-Teorias-de-Administracion-Cap-3>
- Decreto Legislativo (2008). Autoridad del Servicio Civil. Gobierno Nacional del Perú.
- DuBrin, A., (2008). *Relaciones Humanas: Comportamiento humano en el trabajo* (9 ed.).
- Franklin, E., & Krieger, M., (2012). *Comportamiento Organizacional (1 ed.)*. México: Pearson educación.
- Fraser, N. (2023). *¿Qué es la justicia social? Reconocimiento y redistribución en la lucha por la igualdad*. https://www.jep.gov.co/Sala-de-Prensa/Documents/Fraser_justicia%20social.pdf
- Gan, F., y Jaume, T. (2012). *Clima laboral*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Geografica, I. N. (2012). *Cálculo de Índices de productividad laboral y del costounitario de la mano de obra*.
- González Robledo Diva (2009). *Trabajo bajo presión*. Universidad EAFIT Ivancevich, M. J. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-HILL. Ley N° 27972. (2003). *Ley de Municipalidades*. Perú.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, España. (2023). <https://www.insst.es/materias/riesgos>
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Machuca Trujillo Melissa (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Leoncio Prado*. Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Mellado, I. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- México: Pearson.
- Meza Eloina (2018). *Clima organización y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, Chiapas, México*. Universidad de Montemorelos.
- Montejo, A. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luyando – 2021*. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3287/CONTRERAS%20SANTOS%2c%20MIRTHA%20NANCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moos, R., Insel, P. M., & Humphrey, B. (1974). *Manual preliminar para la escala del entorno familiar; Escala de entorno de trabajo y escala de entorno de grupo*. Palo

Alto: National Press Book.

- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/wp->
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Remuneraciones*. <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/wag.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Salario mínimo*. <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--es/index.htm>
- Palti, A. (2002). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias descentralizado*, Lima – 2021. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2c%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paz, C., & Gonzales, D. (23 de agosto de 2013). *Productividad y competitividad*. Alfa & Omega, 1. Recuperado el 18 de julio de 2015, de <http://nulan.mdp.edu.ar>
Pearson, México.
- Peña, E. (2017). *Clima organizacional en una empresa del estado*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16206/Pe%F1a%20Salas%20Emilcer%202017.pdf;jsessionid=2E4E6806BC81E3DB3E29125C3004D9D5?sequence=1>
- Peréz Huamán, Y. M. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec-Ventanilla*. Lima.
- Quiñonez, A., & Rivera, L. (2018). Evaluación del desempeño laboral en el sector público de la salud: una revisión sistemática de la literatura científica periodo 2010 - 2018. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/9d26e374-798b-427f-a672-de8afdfa508c/content>
- Quispe Vargas Edgar (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pachuca, Andahuaylas*. Universidad Nacional José María Arguedas
- Ramos, Diana (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. Cundinamarca, Colombia.
- Real Academia Española (2019). Madrid
- Real Academia Española. (2023). <https://dle.rae.es/eficacia>
- Rivas Huayana Edith (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las municipalidades distritales de la red sondor-andahuaylas*. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (Decimotercera ed.)*. PEARSON EDUCACIÓN. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (Tercera ed.)*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.

- Sandoval, María (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.
- Smith, A. (2005). *The Wealth of Nations*. <https://www.rrojasdatabank.info/Wealth-Nations.pdf>
Tingo María.
- Tuesta, J., Angulo, M., Chavez, R., & Morante, M. (2021). *Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial antigüedad y nivel académico*. [file:///C:/Users/MIGUEL%20ALVAREZ%20SH/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralEnEntidadesPublicasPeruanas-8890476%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MIGUEL%20ALVAREZ%20SH/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralEnEntidadesPublicasPeruanas-8890476%20(1).pdf)
- Tuesta, J., Angulo, M., Chavez, R., & Morante, M. (2021). *Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial antigüedad y nivel académico*. [file:///C:/Users/MIGUEL%20ALVAREZ%20SH/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralEnEntidadesPublicasPeruanas-8890476%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MIGUEL%20ALVAREZ%20SH/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralEnEntidadesPublicasPeruanas-8890476%20(1).pdf)
- Valles Jícaro Stephanie (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de losservidores de las municipalidades distritales del Perú: caso municipalidad*
- Yumbato López Rolando (2016). *Competencias del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal en la ugel tingo maría*. Universidad Nacional de la selva

ANEXOS

Anexo 1



**“UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA”
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

INSTRUCCIONES:

Estimado Señor (a), agradecemos su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objeto es desarrollar una tesis.

Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y elija la respuesta que cree conveniente y asígnele el valor correspondiente.

Sus respuestas serán tratadas en forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito distinto a la investigación. Cerciórese en responder todas las preguntas.

**CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE PERCEPCIÓN DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL**

*Para el desarrollo de este cuestionario, tenga en cuenta las siguientes afirmaciones:

		1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	CLIMA ORGANIZACIONAL					
	Retribución					
1	Estoy contento con la remuneración que recibo					
	Reconocimiento					
2	Se valora y reconoce mis logros					
	Cooperación					
3	En mi área existe un ambiente de cooperación					
	Comunicación con sus compañeros					
4	En mi área de trabajo existe buena comunicación					
	Participación en toma de decisiones					

5	Mi opinión es tomada en cuenta para las decisiones del área					
	Confort					
6	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo					
	Compromiso					
7	Me entusiasma venir a mi trabajo					
	Identificación					
8	Me identifico con los valores de la MPT					

Ítem	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	Nivel de productividad de los servidores					
9	Mi área llega a cumplir con los objetivos establecidos					
	Cumplimiento de metas					
10	Las metas que fijan para mi trabajo son razonables					
	Desenvolvimiento en el puesto					
11	Realizo mi trabajo si supervisión					
	Resultados					
12	Logro eficientemente las tareas asignadas.					
	Responsabilidad					
13	Soy responsable del trabajo que realizo y entrego					
	Trabajo bajo presión					
14	Tengo tolerancia al trabajar bajo presión					
	Eficiencia					
15	La institución utiliza de manera eficiente los recursos para lograr las metas trazadas					
	Eficacia					
16	La institución logra los resultados esperados					



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TOCACHE
R.U.C. N° 20168745231

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Tocache, 06 de junio del 2024

Carta Nro. 050-2024-MPT/OGA


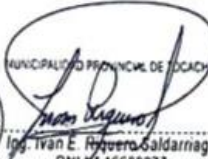
CAROLINE GISELL GOMEZ PALMA
 Presente. -

ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE TESIS "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TOCACHE"

Es grato dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente a nombre de la Municipalidad Provincial de Tocache, al mismo tiempo hacer de su conocimiento que aceptamos su solicitud para la ejecución de Tesis "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Servidores de la Municipalidad Provincial De Tocache". En caso de requerir información específica de nuestros servidores, deberá realizarlo por escrito a fin de evaluar su requerimiento.

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TOCACHE
 OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
 San Martín
 Igo. Ivan E. Herrera Galdarraga
 DNI N° 16688077
 DIRECTOR DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

CC. // Archivo

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION DOCUMENTAL

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TOCACHE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : QUESTIONARIO
 NOMBRE DEL EXPERTO : JAIMO PEÑA C.
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : ADMINISTRACION

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																				X	
2	Los ítems ayudan a describir conductas																		X			
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																				X	
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																	X				
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																	X				
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																		X			
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																	X				
PUNTAJE PROMEDIO																					89.28	

OPINION GLOBAL:

.....

.....

PUNTUACION PROMEDIO:

89.28

Fecha: 04/05/2023

DNI: 23014916

Teléfono: 963537772

E-mail: Jaimo.Pena@cpas.edu.pe

Firma: 

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION DOCUMENTAL

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TOCACHE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario
 NOMBRE DEL EXPERTO : Walter Mucha Huamán
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Administración

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																			X			
2	Los ítems ayudan a describir conductas																			X			
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																		X				
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																			X			
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																		X				
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																			X			
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta																		X				
PUNTAJE PROMEDIO																					87.85		

OPINION GLOBAL: Aplica para la Investigación.


FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
09598004	945831226	wamuhva@hotmail.com

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION DOCUMENTAL

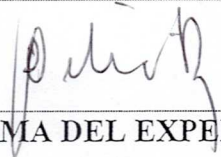
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TOCACHE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
 NOMBRE DEL EXPERTO : CARLOS SILVA
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : ADMINISTRACION

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																		X			
2	Los ítems ayudan a describir conductas																	X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																		X			
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																		X			
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																		X			
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																	X				
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																		X			
PUNTAJE PROMEDIO																				88.57		

OPINION GLOBAL:



FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
23002284		carlos.silva@mas.edo.pe