

NOMBRE DEL TRABAJO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANE – 2024.

ASESOR:

- Mg. Landeo Julcarima, Víctor Alfonso

AUTORES:

- Bach. Condori Tipula, Yessica
- Bach. Mamani Surco, Jeidy Roció

RESUMEN DEL SOFTWARE DE DETECCIÓN DE SIMILITUDES

TESIS FINAL - JEIDY MAMANI, YESSICA CONDORI.docx

 Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::15780:410291107

Fecha de entrega

28 nov 2024, 9:11 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

28 nov 2024, 10:55 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS FINAL - JEIDY MAMANI, YESSICA CONDORI.docx

Tamaño de archivo

2.1 MB

83 Páginas

17,037 Palabras

96,222 Caracteres



Página 1 of 90 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::15780:410291107



Página 2 of 90 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::15780:410291107

25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUANCANE – 2024.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORAS:

Bach. Condori Tipula, Yessica
Bach. Mamani Surco, Jeidy Rocio

ASESOR:

Mg. Landeo Julcarima, Víctor Alfonso

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo y Gestión empresarial

Huancayo – Perú

2024

DEDICATORIA

A Dios Por haberme permitido llegar hasta este punto de mi vida y haberme dado salud para lograr cumplir todos mis objetivos y metas.

A mis padres y mis hermanos los cuales son el motor y motivo para lograr todos mis objetivos y metas, además por brindarme su apoyo incondicional, mi eterna gratitud y respeto hacia ellos.

Mamani Surco, Jeidy Rocio

A Dios por darme la vida, fortaleza, sabiduría y poder alcanzar un peldaño más en mi vida.

A mi familia por apoyarme en los momentos Difíciles.

A mis padres, Víctor y Margarita por el amor, paciencia y sobre todo, por su apoyo incondicional que todos los días me demuestran, a mis hermanos por los consejos por el apoyo que día a día me brindan.

Condori Tipula, Yessica

AGRADECIMIENTO

Agradezco especialmente a mis padres Mario y Pilar que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera y me dieron su apoyo incondicional en todo momento que me permitieron ser lo que soy hoy.

Asimismo, agradezco a mis hermanos Ismat mi ángel, que desde donde está siempre me guía y cuida y Alexander por sus consejos y apoyo incondicional en cada tropiezo.

Mamani Surco, Jeidy Rocio

Agradezco en primer lugar a Dios todo poderoso, por ayudarme a cumplir un objetivo más en mi vida.

A mi familia, quienes son mi mayor tesoro y fortaleza.

A la Universidad Roosevelt por haberme permitido concluir un peldaño más en mi vida.

Condori Tipula, Yessica

PAGINA DEL JURADO

PRESIDENTE:

Mg. Vilca Rodriguez, Roy River

SECRETARIO:

Mg. Cerron Piñas, Talita Melvi

VOCAL:

Dr. Espinoza Landa, Rosario Pilar

SUPLENTE:

Mg. Cairampoma Rodriguez, Gabriel Osiris

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yessica Condori Tipula, con DNI N° 75580762 y Jeidy Rocio Mamani Surco, con DNI N° 73261248, afecto a cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Franklin Roosevelt, Facultad de Administración, Escuela Académico Profesional de Administración y negocios Internacionales, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. así mismo, declaro también bajo juramento, que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Franklin Roosevelt.

Huancayo, 25 de mayo de 202



Bach. CONDORI TIPULA, Yessica
DNI 75580762



Bach. MAMANI SURCO, Jeidy Roció
DNI 73261248

CONTENIDO

RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCION	11
II. METODO	26
2.1. Tipo y diseño de investigación	26
2.2. Población muestra y muestreo	28
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.4. Procedimiento	34
2.5. Método de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSION	50
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	55
CUESTIONARIO	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Exclusión e inclusión.....	30
Tabla 2: Escala de Likert.....	32
Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos.....	33
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad.....	33
Tabla 5: Validez del instrumento	34
Tabla 6: Clima organizacional.....	36
Tabla 7: Motivación laboral.....	37
Tabla 8: Liderazgo.....	38
Tabla 9: Relaciones Interpersonales	39
Tabla 10: Comunicación.....	40
Tabla 11: Desempeño Laboral.....	41
Tabla 12: Rendimiento	41
Tabla 13: Eficacia	42
Tabla 14: Productividad Laboral	43
Tabla 15: Responsabilidad	44
Tabla 16: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.....	46
Tabla 17: Clima Organizacional y Rendimiento	46
Tabla 18: Clima Organizacional y Eficacia.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 19: Clima Organizacional y Productividad Laboral.....	48
Tabla 20: Clima Organizacional y Responsabilidad	49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño de investigación correlacional descriptivo	26
Figura 2: Variable clima organizacional	36
Figura 3: Dimensión motivación laboral.....	37
Figura 4: Dimensión liderazgo	38
Figura 5: Dimensión relaciones interpersonales	39
Figura 6: Dimensión comunicacion	40
Figura 7: Variable desempeño laboral	41
Figura 8: Dimensión rendimiento	42
Figura 9: Dimensión eficacia	43
Figura 10: Dimension productividad laboral	44
Figura 11: Dimensión responsabilidad.....	45

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo de tipo básica, el desarrollo de la investigación fue correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 98 colaboradores, donde se calculó la muestra de 62 colaboradores; en el estudio se empleó como técnica e instrumento el cuestionario, instrumento que fue validado por expertos; así mismo se realizó la confiabilidad por el estadístico de alfa de Cronbach, obteniendo una fiabilidad de 0,739 siendo confiable a un nivel alto; el procedimiento para procesar la información fue realizada con la herramienta de Microsoft Excel y el programa statistical package for the social sciences SPSS. Los resultados obtenidos al concluir el estudio demostraron que las variables clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores, mediante el estadístico de prueba Rho de Spearman, se observó que se tiene un $p=448$ es cual es mayor al 0.05 y un coeficiente de correlación 0.098; donde se concluyó que, si existe una correlación positiva muy fuerte, por la que se acepta la hipótesis alterna que describe que, si hay correlación directa entre ambas variables. Por lo tanto, si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, Desempeño laboral y correlación

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between organizational climate and the job performance of the employees of the Provincial Municipality of Huancané - 2024.

The methodology employed a quantitative approach of a basic type. The research was correlational with a non-experimental and a cross-sectional design. The study population consisted of 98 employees, with a calculated sample size of 62 employees. A questionnaire was used as the technique and instrument for data collection, which was validated by experts. Additionally, reliability was tested using Cronbach's alpha statistic, obtaining a reliability score of 0.739, indicating a high level of confidence. Data processing was carried out using Microsoft Excel and the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results obtained at the conclusion of the study demonstrated that the variables organizational climate and job performance of the employees, analyzed using Spearman's Rho test statistic, showed a p-value of 0.448, which is greater than 0.05, and a correlation coefficient of 0.098. It was concluded that there is a very strong positive correlation, supporting the acceptance of the alternative hypothesis, which states that there is a direct correlation between the two variables. Therefore, there is indeed a relationship between organizational climate and job performance among the employees of the Provincial Municipality of Huancané - 2024.

KEYWORDS: Organizational climate, Job performance and correlation



LIC. SHENY MAYRA HUAYNATE LÓPEZ
Docente Traductor Inglés
CENTRO DE IDIOMAS

I. INTRODUCCION

En la actualidad, el clima organizacional es un tema importante para casi todas las organizaciones que buscan constantemente mejorar el entorno de su organización. Este tema es crucial en un mundo cada vez más competitivo y globalizado, ya que está relacionado con las condiciones laborales, como el entorno donde una persona realiza su trabajo diario, el trato de un jefe debe tener con sus subordinados, la fluidez de la comunicación entre ellos y de los demás factores.

Contexto internacional, En la actualidad, las empresas y entidades públicas y privadas de distintos sectores económicos se preocupan por diferentes componentes. El clima organizacional es uno de los factores que impiden que las empresas sean más eficientes, ya que tiene un impacto en el desempeño laboral y, por lo tanto, en las metas u objetivos que se persiguen. El trabajo de investigación actual proporciona datos sobre el nivel de correlación entre estas variables en el servicio de rentas internas.

A través de un instrumento aplicado a los empleados del Servicio de Rentas Internas en la ciudad de Ambato, el objetivo de este estudio es medir los valores de cada idea y brindar información relevante a los lectores sobre la conexión entre el ambiente laboral y la efectividad en el trabajo. Después de verificar la confiabilidad del instrumento, se consideró a todos los empleados de las agencias del SRI en Ambato como la población de estudio, y se utilizó un cuestionario de escala Likert de cinco opciones. El coeficiente de correlación de Karl Pearson y el análisis de regresión lineal se utilizaron para calcular la relación entre las variables y la relación entre los conceptos de las variables. Llegando así a cumplir los objetivos de la investigación y permitiendo sentar un precedente para futuras investigaciones. (González, Urrutia 2020)

Contexto a nivel nacional, Hace algunos años, los líderes de diversas instituciones de diferentes sectores están prestando mayor atención al clima organizacional como un factor que ayudará a lograr los objetivos institucionales. En el pasado, el clima organizacional era considerado irrelevante, pero en la actualidad se está desterrando dicho pensamiento, ya que los directivos de las empresas, ya sean públicas o privadas, están tomando conciencia de que el clima organizacional es crucial para el logro de los objetivos institucionales. Rodríguez (2017)

Contexto a nivel regional el problema que enfrentan los empleados del Gobierno Regional de Puno son los estilos de liderazgo de los gerentes, que están relacionados con las pautas, actitudes, comportamientos hacia el trabajo y su desempeño, que influyen en el choque entre los valores y reglas institucionales e individuales del personal, lo que genera descontento y trasciende en un ambiente de trabajo negativo, hacia un clima laboral conflictivo y tenso. como inversión a largo plazo porque refleja ausencias, retrasos, conflictos y frustraciones. Bellido (2019)

Contexto local se observó cómo problema principal, que los factores que existen para generar un buen clima organizacional son limitados y poco contribuyentes para el desempeño de los trabajadores, porque muchos de ellos no están conformes con las condiciones de trabajo, ya que existen problemas con los sistemas, la falta de comunicación, la inadecuada supervisión y las exigencias del propio trabajo, además del mal liderazgo de los cargos más altos como los jefes y supervisores en el trabajo, en consecuencia esto afecta al desempeño laboral con la desorganización en los procesos para llevar a cabo un trabajo, es por ello que dentro de la presente investigación, se busca la implementación de nuevos elementos para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral de forma que puedan generar muchos beneficios a la entidad.

Los antecedentes internacionales:

Sánchez (2022) En su tesis titulada como Clima Organizacional y su relación en el rendimiento laboral del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo para optar titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión del talento humano donde tiene como objetivo: determinar la relación entre el clima organizacional sobre el rendimiento laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo (en adelante GAD Municipal del Cantón Pelileo) La muestra en estudio estuvo compuesta por 138 servidores públicos de los diferentes departamentos del GAD Municipal del Cantón Pelileo. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo correlacional. Se aplicó un cuestionario para medir el clima organizacional que consta de 3 dimensiones (Comunicación, Toma de decisiones y Motivación) y 3 dimensiones para medir el rendimiento laboral (Productividad, eficacia y eficiencia). Se

utilizó Alpha de Cronbach para la fiabilidad, en cuanto a la validación interna del cuestionario se aplicó la prueba KMO de esfericidad de Bartlett. Para la correlación de las variables se verificó mediante el coeficiente Rho de Spearman, utilizando el programa estadístico SPSS versión 25. En los resultados se determinaron que el clima organizacional tiene una relación buena sobre el rendimiento laboral del personal GAD Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo con un valor $r= 0,660$. Finalmente, las conclusiones fueron, que mientras mejor sea el clima organización dentro del GAD, mayor va a hacer el rendimiento por parte de los servidores públicos, otra conclusión fue que el rendimiento laboral se encuentra en un nivel bueno, el cual trabajan con desenvolvimiento los colaboradores y tratan de cumplir sus actividades con eficacia, efectividad y productividad, a pesar de contar con un ambiente poco agradable.

Según Silva et al., (2021) en su revista esta titulada; análisis del Clima Organizacional en equipos de trabajo en la gestión pública del gobierno de minas gerais; donde las investigaciones están poco desarrolladas en el sector público. La investigación se justifica por la posibilidad de señalar las variables que inciden en el clima organizacional, así como en la satisfacción de los servidores públicos de cara al grupo estudiado. Originalidad/Relevancia: Este estudio se encuentra entre los primeros en el sector público en demostrar la Importancia del clima organizacional para el desempeño creativo individual de los empleados: La metodología es una Investigación descriptiva, utilizando búsqueda bibliográfica y estudio de casos con enfoque cuantitativo. Utilizó como instrumento un cuestionario en línea y observación participante directa. Principales resultados: Se identificó el perfil de los servidores, así como las dimensiones; en la institución que interfieren en la percepción del clima organizacional por parte de los servidores, obteniendo 99 respuestas. Se concluyó que los objetivos se lograron y fue Señaló la necesidad de implementar y desarrollar algunas políticas de recursos humanos para valorar especialmente el talento intelectual. capital existente dentro de cada órgano.

Según Remedios & Consuelo (2022) en su tesis titulado Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Municipal de el Alto Tesis de grado para la obtención del grado de Licenciatura como objetivo tiene determinar cómo afecta un mal clima organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios públicos Gobierno Autónomo Municipal de el Alto – GAMEA. en Administración de Empresas Concluye, sobre la base de los hallazgos encontrados, la existencia de una correspondencia

directa entre el clima organización y el desempeño laboral en la calidad de atención a los usuarios de los servicios del Gobierno Autónomo Municipal de el Alto – GAMEA. Con este resultado se prueba la validez de la hipótesis nula de la investigación se puede afirmar que, un mal clima organizacional, ocasiona un bajo desempeño laboral en la calidad de atención a los usuarios, puesto que en la comprobación de significación (2 colas) de las variables desempeño laboral y clima organizacional recae en menor de 0,5 lo que establece que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa

Cubillos et al., (2020) en su revista titulada plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del estado investigación se realiza un análisis a las evaluaciones de clima organizacional y de desempeño laboral de una empresa del estado; de este proceso de análisis y con base en los resultados de una entrevista aplicada a los directivos de la organización, así como en la revisión teórica de estas dos variables y su relación entre sí, se determinan los aspectos del clima organizacional que afectan en mayor medida a los resultados de los funcionarios. Se sugiere a la organización un plan de mejora que se centra en dos estrategias que mejorarán el desempeño laboral a través de la intervención de las variables del clima organizacional que tienen un impacto negativo. Esto se reflejará en el logro de los objetivos corporativos e individuales. De esta manera, se comprueba también que la gestión humana puede influir directamente en la estrategia de las organizaciones, dejar de ser vista como un área de apoyo y demostrar que puede estar completamente en línea con la misión, la visión y la planeación general de las organizaciones. El enfoque de este proyecto de investigación es cuantitativo, descriptivo y propositivo, ya que se examinaron los resultados de las encuestas realizadas por la organización a los empleados. Además, el grupo de investigación diseñó y llevó a cabo entrevistas con los líderes de la organización para confirmar los hallazgos de las encuestas anteriores y discutir detenidamente los hallazgos para determinar la relación entre el clima organizacional y los resultados de las evaluaciones de desempeño laboral y para desarrollar un plan de mejora.

Savedra (2023) en su tesis titulado, incidencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área de negocios de la banca pyme en el Municipio de la Paz. Para optar el título profesional de Maestría. Su objetivo fue determinar la relación del estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de negocios de la banca pyme en el Municipio

de la Paz. Planteo una Investigación de enfoque cualitativo de carácter descriptivo el método utilizado fue el inductivo y el análisis. Los resultados demostraron que el 15% de trabajadores tiene satisfacción regular a diferencia del 58% de los trabajadores que tiene un estrés significativo. Concluyo que si existe una correlación directa entre en el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de negocios banca pyme en el municipio de la Paz.

Los antecedentes nacionales.

Alarcón & Ccahuana (2022) en su tesis titulada clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022. Para optar el grado de título de licenciado en administración donde el estudio de investigación tiene como objetivo Según los resultados obtenidos de determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná en 2022, se evidenció una relación significativa entre la variable X: clima organizacional y la variable Y: desempeño laboral. Se utilizó la prueba estadística de Spearman para contrarrestar la hipótesis general, y las variables del estudio se analizaron. El análisis de correlación encontró un coeficiente de correlación de 0.713, que indica una correlación alta. Además, se encontró un valor p de 0.000, que es inferior a 0.05. En cuanto a la estadística descriptiva de la variable X: clima organizacional, el 100% (n=60) de los 60 trabajadores encuestados expresó un alto nivel, lo que indica que los empleados de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná tienen un clima organizacional alto. El 100% (n=60) de las variables Y: finanzas personales mostró un alto nivel, lo que indica que los colaboradores, lo cual indica que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná poseen un alto nivel de clima organizacional y un alto nivel de desempeño laboral. Este resultado contrasta con la investigación realizada por Rodas (2020) en su tesis "Determinar la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – 2018", que concluyó que existe una correlación positiva alta entre ambas variables de clima organizacional y desempeño laboral. Por lo tanto, esta investigación respalda que el clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral.

Alarcón & Barrios (2022) Clima Organizacional y Desempeño Laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2022 de la Universidad Autónoma de Ica Facultad De Ciencias De La Salud Programa Académico de Psicología Optar El Título De Licenciada En Psicología tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. Materiales y método: Se utilizó el tipo básico, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional, de corte transversal y diseño no experimental. Se contó con la participación de una muestra conformada por 200 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, que respondió a la Escala de Clima Laboral (CL-SPAGSC) y el Cuestionario de Desempeño Laboral para la medición del clima organizacional y el desempeño laboral, respectivamente. Resultados: En relación al clima organizacional, en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay se evidenció que el 40% muestra un nivel medio de clima organizacional; el 38%, un nivel favorable; y el 2%, un nivel muy favorable. Asimismo, respecto a la variable desempeño laboral, se encontró que el 48% presentó bajo desempeño laboral; el 21%, desempeño laboral medio; y el 31%, alto desempeño laboral. Se llegó a la conclusión: Existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. Presenta una relación $r_{ho} = 0.329$ y un valor de significancia de $p = 0.000$.

Según Cieza et al., (2024) En su tesis titulada: Desempeño laboral y su relación con la satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021. Para optar el título de Licenciado en Administración, de la Universidad Señor de Sipán. Donde tiene como objetivo: determinar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados en la municipalidad distrital de Olmos en 2021. En este caso, llevé a cabo una investigación de tipo básico utilizando un diseño no experimental y un nivel descriptivo correlacional. Se obtuvo una presentación significativa de la población en estudio utilizando un muestreo censal de 57 empleados de la Municipalidad de Olmos. Dos cuestionarios, que habían sido validados previamente por tres expertos en el campo, se utilizaron para recopilar información sobre el desempeño y la satisfacción de los empleados. Los resultados mostraron una correlación positiva alta entre el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Olmos, respaldada por una rho de Spearman de 0,860 y un P valor de 0.000, finalmente, se

llegó a la conclusión: de que existe una relación positiva en el desempeño laboral de los trabajadores.

Tapia & Vásquez (2023) En su tesis titula clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota – Cajamarca 2023. Para optar el título de contador público, de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Donde el estudio tiene como objetivo: determinar como el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores se relacionan en la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota – Cajamarca, en 2023. Donde la investigación fue de tipo básico de corte transversal tenía un diseño no experimental. La población consistió en 26 empleados. Se utilizaron dos cuestionarios que fueron validados por tres expertos para recopilar información. El cuestionario para evaluar el clima organizacional alcanzó un valor de 0,897 y el cuestionario para evaluar el desempeño laboral alcanzó un valor de 0,987. Como resultado de las variables clima organizacional y el desempeño laboral tenían un coeficiente de correlación de Pearson de 0,808, la comunicación interpersonal y el desempeño laboral tenían un coeficiente de correlación de Pearson de 0,728, la autonomía de toma de decisiones y el desempeño laboral tenían un coeficiente de correlación de Pearson de 0,604 y la relación entre la motivación personal y el desempeño laboral tenía un coeficiente de correlación de Pearson de 0,604. Se concluyó que el clima organizacional se relacionó de manera significativa con el desempeño laboral, obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,808.

Rodriguez (2024) En su tesis titulada Desempeño laboral y atención a la población en la Municipalidad de San Martin, 2023. Para optar el título de maestro en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo. Donde el estudio tiene como objetivo: identificar una la relación entre desempeño y atención a la población en la Municipalidad Provincial de San Martin. Donde llevo a cabo una investigación básica, un diseño no experimental, una población y una muestra de 47 trabajadores municipales, de acuerdo con los resultados, el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial es de nivel medio con 21%, así como de nivel alto con 79%. La atención al ciudadano es de nivel bajo con 2% de nivel medio con 47% y de nivel alto con 51%. Llegando a la conclusión: que existe relación positiva alta y significativa entre el desempeño laboral y atención al ciudadano en la Municipalidad Provincial de San Martín, de acuerdo a la

correlación de Pearson de 0.574 con un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 32,94% de dependencia entre variables.

(Ramos, 2022) En su tesis titulada: Coaching y desempeño laboral de los funcionarios de un Municipio de Piura, 2022. Para optar el título de maestra en gestión pública, de la Universidad Cesar Vallejo. Donde el estudio tiene como objetivo: identificar cual es la relación del Coaching y el Desempeño de los funcionarios de un municipio de Piura, 2022. Para la recolección de datos, se planteó una investigación de tipo básica, descriptivo y correlacional y su diseño no experimental de corte transversal. La muestra de estudio fue de 30 trabajadores. Llegando a la conclusión: que el coaching se relaciona en gran medida con el desempeño laboral. Lo cual demuestra que tienen relación significativa, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de 0.913, que confirmó la hipótesis planteada.

Benavides & García (2022) En su tesis titulada: Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz – 2022. Para optar el título de licenciado en Administración, de la Universidad Señor de Sipán. Donde el estudio tiene como objetivo: Identificar cuál es la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Gerencia desarrollo urbano de la Municipalidad José Leonardo Ortiz. La investigación de tipo correlacional utilizando un enfoque cuantitativo. Esto permitirá analizar las variables de estudio utilizadas, así como las que se pudieron medir y cuantificar, un diseño transaccional no experimental. Se aceptó la hipótesis de investigación H1: la motivación si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad, de acuerdo con los resultados que cumplieron con nuestros objetivos principales, se rechazó la hipótesis HO. La motivación no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad José Leonardo Ortiz 2022. Llegando a la conclusión: se determina la relación existente entre las dimensiones de motivación y la variable desempeño.

Carranza (2024) En su tesis titulada: Competencias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad Provincial – Amazonas. Para optar el título de maestro en gestión pública, de la Universidad Cesar Vallejo. Donde el estudio tiene como objetivo: identificar cual es la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño de los

colaboradores en una municipalidad provincial – Amazonas. Donde se planteó una investigación de tipo básico utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, descriptivo y correlacional de corte transversal para una población de 30 empleados de la entidad. Se utilizaron dos instrumentos de medición con una escala de Likert para la recopilación de datos y los resultados se presentaron en tablas estadísticas utilizando el software SPSS. Debido al tamaño de la muestra, se utilizó la prueba de Shapiro Wilk para determinar si había una distribución no normal entre las variables de estudio. Los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman mostraron una relación de 0,545 con una significancia de 0,002, lo que confirmó nuestra hipótesis de investigación. Llegando a la conclusión: que existe una correlación significativa entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba - Amazonas.

Como parte de las bases teóricas; la variable clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. Méndez (2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno. (García, 2009)

La gestión del clima organizacional, hoy por hoy, constituye un compromiso y una responsabilidad compartida para establecer la calidad, como valor fundamental, que debe incorporarse a las normas de cualquier organización. Un clima organizacional adecuado puede generar mayor eficiencia en el uso de los recursos y mejor ambiente laboral para alcanzar satisfacción en el trabajo; por esto, resulta importante generar ambientes laborales adecuados y estructurados, para que los resultados obtenidos en las organizaciones, particularmente en las instituciones educativas, se orienten a ofrecer servicios de calidad. Guevara (2018)

La importancia del clima organizacional radica en que el comportamiento de un empleado depende de sus percepciones sobre factores como el tamaño de la organización, las formas de comunicación y los estilos de liderazgo, entre otros.

Dimensión 1. Motivación laboral

Según Peña & Villón (2018) quien afirmo que:

La motivación es el proceso mediante el cual las personas deciden hacer esfuerzos para lograr metas y objetivos específicos mientras realizan una actividad para satisfacer necesidades y expectativas. La satisfacción mayor o menor depende del esfuerzo que decidan aplicar a futuras acciones (p.6).

Dimensión 2. El liderazgo

Según Ma Hutchinson (2015) quien afirmo que:

Son habilidades de manejo que tiene una persona para influir en la forma en que actúan otras personas o un grupo, lo que hace que se desempeñen con entusiasmo y contribuyan al cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas. Pueden ser visto también como el arte de influir, comandar y dirigir a personas o equipos de trabajo, captando partidarios y seguidores e influir positivamente en las actitudes, comportamientos. También puede ser vista como el arte de impulsar y proveer el trabajo hacia un objetivo en común

Dimensión 3. Relaciones interpersonales

Según Espinosa (2023) quien afirmo que:

la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner asido estudiada en una variable de campos, incluidas las relaciones interpersonales e intrapersonales. El objetivo de esta investigación fue examinar como las habilidades, soluciones y emociones de las personas. Se realiza una revisión exhaustiva de la literatura en varias bases de datos, con un enfoque en los estudios empíricos que relacionan las inteligencias múltiples con las habilidades sociales y emocionales los hallazgos demuestran que algunas inteligencias múltiples particulares están significativamente relacionadas con habilidades sociales y emocionales. (p.2)

Dimensión 4. Comunicación

De acuerdo con Carrera (2023) la comunicación es el tipo de interacción entre dos o más personas, ya sea por palabras o escritos, gestos, expresiones, emociones, etc. Cuyo resultado es el intercambio de significados que conducen a la comprensión y, en el mejor de los casos a un acuerdo y a un comportamiento adecuado. El aporte procedente de este campo, es expresivo de las relaciones que pueden establecerse entre emisor-profesor y emisor-alumno mediante las operaciones de emisión, recepción, generando diversos modelos comunicativos.

Tenemos la comunicación persuasiva, sus estrategias y sus audiencias, y cómo estas incorporan ideas, hábitos y creencias en las prácticas sociales para la gestión de la comunicación en las marcas y las organizaciones. Knop & Cárcova (2023)

Como parte de las bases teóricas; de la variable desempeño laboral hace referencia a la manera en que los colaboradores de una organización cumplen con las funciones y tareas que tiene asignadas para la realización de sus labores en el cargo que ocupen en la empresa según sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades, para la búsqueda de los objetivos establecido para tal fin, produciendo comportamientos y cambios que ayuden a la organización y a sus empleados a determinar qué tan eficiente y eficaz son para lograr las metas propuestas. Bautista et al., (2020)

Factores que afectan en el desempeño laboral

El entorno laboral

Para aumentar la productividad y el compromiso de los empleados, es necesario un entorno laboral favorable, bien organizado y que fomente la colaboración,

Recursos adecuados

Proporcionar a los empleados los recursos, herramientas y tecnología necesarios para realizar sus tareas de manera eficiente y eficaz. Los colaboradores pueden trabajar mejor y más rápido si tienen las herramientas adecuadas. Además, la tecnología es extremadamente importante para el rendimiento y la productividad por que ahorro mucho tiempo y dinero.

Reconocimiento

Un reconocimiento adecuado de trabajo bien hecho aumenta la satisfacción laboral y la motivación para lograr objetivos. Un factor que influye en la productividad es el compromiso. Con el fin de motivar a sus empleados, muchas organizaciones están comenzando a implementar planes de reconocimiento.

Desarrollo profesional

Nuestros empleados pueden mejorar su desempeño al mejorar sus habilidades y conocimientos al recibir oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Además de agregar las horas de capacitación, tenemos que ofrecer un entorno de aprendizaje continuo y oportunidades de crecimiento para que los empleados alcancen su máximo potencia.

¿Por qué es importante el desempeño laboral?

Según Duran (2017) menciono que las organizaciones están en constante cambio y es por esto que deben mejorar día a día con la finalidad de alcanzar los objetivos, es por esto que el trabajo mancomunado y continuo de todos los actores que conforman una organización, se puede traducir en la mejora de los procesos y procedimientos; los cuales reúnen todas las funciones y actividades en búsqueda de la eficiencia y eficacia de la actividad empresarial. (p.14)

Dimensión 1 El rendimiento

Es el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles, desde el punto de vista de la organización, un alto rendimiento laboral contribuye a aumentar la productividad, mejorar la satisfacción del cliente, aumentar la rentabilidad y así lograr el éxito dentro de una organización. Perez & Merino (2024).

Dimensión 2 Eficacia laboral

Según Quintero et al., (2021) quien afirmo que:

La relación entre los objetivos y los resultados en circunstancias ideales, es decir, en condiciones que favorezcan al máximo su consecución. Los resultados en relación con las metas y el cumplimiento de los objetivos organizacionales se denominan eficacia. Para ser eficaz se deben dar prioridad a las tareas y realizarlas de manera organizada para que se puedan completar

mejor. Es la medida en la que un servicio o procedimiento puede producir mejor resultado posible. (p.5).

Dimensión 3 Productividad Laboral

Según Cabrera (2023) quien afirmo que:

La productividad laboral es una medida del rendimiento y eficacia del trabajo, que también incluye el aumento o disminución de los rendimientos causados por variaciones de trabajo, capital, técnica, y cualquier otro factor. Se producirán condiciones relacionadas con una mayor productividad, dependiendo del sector productivo. (p.1)

Dimensión 4 Responsabilidad

Según Fundacion (2018) quien afirmo que:

Una persona responsable toma decisiones conscientemente y está dispuesta a rendir cuenta de sus acciones. La virtud o disposición habitual de asumir las consecuencias de las propias decisiones y responder de ellas ante alguien, se conoce como responsabilidad. La responsabilidad es la capacidad de responder a tus propios actos. (p.2)

Formulación de problemas

Problema general

¿Cuál es la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané - 2024?

Problema específico

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y rendimiento de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané - 2024?

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané - 2024?

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané - 2024?

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y responsabilidad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané - 2024?

Justificación social

Se propuso la justificación social, porque este trabajo de investigación está orientada a evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, lo que nos lleva a determinar si hay una relación entre las variables, lo que ayuda a tomar decisiones dentro de la entidad y a desarrollar futuras políticas internas basándose en lo que los funcionarios perciben al realizar su trabajo con el fin de promover una buena gestión. Para esto, se creó un marco de referencias con un conjunto de dimensiones e indicadores.

Justificación metodológica

En cuanto a la justificación metodológica se empleó como instrumento el cuestionario que fue de elaboración propia, el cual fue formado por las variables clima organizacional y desempeño laboral, la misma que fue compuesta por sus 4 dimensiones. El instrumento fue validado por un grupo de juicio de expertos en la materia, así como se dio fiabilidad con el alfa de Cronbach.

Objetivo general

Determinar la relación de clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

Objetivo específico

Determinar la relación entre clima organización y rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024

Determinar la relación entre clima organizacional y eficacia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

Determinar la relación del clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

Determinar la relación entre clima organizacional y la responsabilidad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané - 2024.

Hipótesis general

Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané – 2024.

Hipótesis específico

Existe relación entre clima organizacional y rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané – 2024.

Existe relación entre clima organizacional y eficacia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

Existe relación entre clima organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

Existe relación entre clima organizacional y responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

II. METODO

Se utilizó como método general, el método científico, el cual permitió adquirir conocimientos que permitieron construir y probar la hipótesis previamente fijada. El método científico es un proceso donde el investigador a partir de la observación formula una problemática, plantea objetivos y formula una relación hipotética de aceptación o rechazo.

2.1. Tipo y diseño de investigación

El propósito de esta investigación se enmarco en obtener mayor información de los fenómenos estudiados, posibilitando una solución al problema estudiado, mediante el recojo de datos y el análisis de la información obtenida.

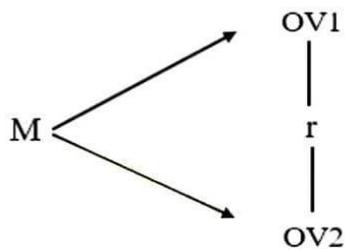
Como menciona Grebe (2008) el tipo de investigación que se utilizó fue básica se ocupara del objetivo del estudio sin considerar su aplicación inmediata, pero teniendo en cuenta en los resultados y descubrimientos de la investigación pueden generar nuevos avances científicos. La clasificación según el propósito es definitiva por que se origina en un marco teórico. El propósito es aumentar la comprensión científica, sin contrastarla con aspectos prácticos.

Diseño de investigación

La investigación se basó en un diseño **no experimental** debido a que no se realizó manipulación deliberada de las variables, es decir, solo se observó las variables tal y como se dieron en el contexto natural para luego analizarlos; de corte **transversal** porque la investigación se dio en un momento determinado.

De acuerdo con Hernandez et al., (2014) el diseño que se implemento fue no experimental y corte transversal, permitiendo una comprensión más detallada del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores. Al observar la situación existente dentro de las áreas del estudio de la Municipalidad Provincial de Huancané.

Figura 1: Diseño de investigación correlacional descriptivo



Donde:

M = Muestra

OV1 = Variable

OV2 = Variable

r = Relación entre las variables de estudio

Método de investigación científico

Para llevar a cabo la investigación se utilizó el enfoque hipotético – deductivo. Para formular la hipótesis específica, se utilizarán teorías existentes que luego se probarán mediante la recopilación y análisis de datos.

Enfoque de la investigación

La investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, que implica la recopilación y análisis de datos numéricos para investigar las relaciones entre las variables analizadas. Según Perez & Garcia (2023) el enfoque cuantitativo se caracteriza por mantener la existencia de relaciones causales y desarrollar el conocimiento a través de la observación y la medición de la realidad de una manera lo más objetiva u objetivable posible.

Nivel de investigación

Según los autores Hernandez et al., (2014) el nivel o alcance de la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, se busca determinar la relación entre dos o más variable sin manipularlas. Además, este estudio correlacional causal se enfoca principalmente en nivel explicativo. Como se indica en su nombre su objetivo es explicar por lo que ocurre un fenómeno y en qué condiciones se presenta o por hay una relación entre dos o más variables por lo que se

realizara el nivel correlacional, evaluando y analizando las relaciones casuales de clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

2.2. Población muestra y muestreo

Población

La población que se analizará en este estudio será representada por los 98 colaboradores en sus respectivas áreas, según el cuadro de asignación de la Municipalidad Provincial de Huancané. Esta población será el grupo total para el estudio sobre el impacto del clima organizacional y desempeño laboral.

La población de estudio según (Arias et al., 2016) es un conjunto de casos definidos, limitados y accesibles que sirven como referencia para la elección de la muestra y cumplen con una serie de criterios predeterminados.

Muestra

Como muestra se consideró a 62 Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané. Según Hernandez et al., (2014) afirmo que las muestras probabilísticas son cruciales para los diseños de investigación por encuestas cuando se buscan estimaciones de variables en la población. Estas variables se miden utilizando instrumentos de medición y luego se analizan utilizando pruebas estadísticas para el análisis de datos. La muestra es probabilística, lo que significa que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos. (p. 132)

Unidad de análisis

Son los sujetos para responder el cuestionario, en este caso fueron los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancané.

Para la variable de clima organizacional basado en competencias su muestra es de 62 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

Para llevar a cabo un estudio, la Municipalidad Provincial de Huancané necesita saber la cantidad de muestra para llevar a cabo el estudio, con un nivel de confianza del 95%, una probabilidad del 50% del éxito, una probabilidad del 50% de pérdida y un error de 5%.

El tipo de muestreo es probabilístico estratificada que tiene la siguiente fórmula:

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

$$n = \frac{98 \cdot 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}{(98 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}$$

$$n = 62.18356 = 62 \text{ Encuestas}$$

n = Tamaño de muestra

N = Población

Z 2 = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Proporción de acertar 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción de no acertar 50% = 0.50%

e 2 = Error de muestreo 5% = 0.05%

Para ambas variables, se tomó en consideración la siguiente fórmula para obtener una muestra de los colaboradores de la Municipalidad.

Muestra = 62

Factor multiplicador = $n/N = 62/98 = 0.851351351$

Tabla 1: Exclusión e inclusión

ÓRGANOS Y UNIDADES ORGÁNICAS	Población	Incluido
Alcaldía	7	5
Gerente municipal	3	1
ORGANO DE DEFENECIA JUDICIAL		
Procuraduría	2	1
Oficina de defensa civil	3	1
Registro civil	2	1
Demuna	4	1
ORGANO DE ASESORAMIENTO		
Oficina de asesoramiento legal	3	1
Oficina de planeamiento y presupuesto	1	1
ORGANO DE APOYO		
Secretaria general	1	1
Oficina de tesorería	2	1
Asistente de contabilidad	1	1
Mesa de partes	3	2
ORGANO DE LINEA		
Recursos humanos	3	2
Unidad de empadronamiento SISFOH	4	3
Sub gerencia de promoción y participación y programas sociables	4	2
Sub gerencia de desarrollo económico	7	3
Sub gerencia de infraestructura de desarrollo urbano rural	5	4
Sub gerencia de desarrollo social	4	2
Sub gerencia de medio ambiente y desarrollo sostenible	2	2
Seguridad (serenazgo)	10	8
Limpieza y jardinería	12	11
Unidad de maquinaria y equipos (operadores)	6	3

Gerencia de desarrollo social	5	3
Sub gerencia de la oficina de instituto vial provincial	4	2
TOTAL	98	62

Nota: *elaboración propia*

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de encuestas es el mecanismo que utilizamos para recolectar y registrar la información según Tamayo (2013) Las técnicas de investigación son el conjunto de herramientas, procedimientos e instrumentos utilizados para obtener información y conocimiento. Se utilizan de acuerdo a los protocolos establecidos en cada metodología determinada.

Para calcular de manera cuantitativa los resultados de cada variable del presente estudio, que muestra las actitudes, la aceptación o la conformidad de los encuestados, se utilizara la escala de Likert. Todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané. completaron esta encuesta de manera presencial. El dato se realizó con el programa estadístico IBM SPSS Versión 27.

Técnicas

En el marco de esta investigación, se empleó la técnica de la encuesta como táctica principal de recolección de datos, ya que la encuesta es una técnica cuantitativa que implica la obtención de información estructurada a través de cuestionarios. Según Niño (2011) la técnica de investigación científica es un método común y comprobada en la práctica que se enfoca principalmente, aunque no exclusivamente en la obtención y transformación de información útil para resolver problemas de reconocimiento en las disciplinas científicas. Todas las técnicas requieren un instrumento de aplicación; por ejemplo, el cuestionario es el instrumento de la técnica de encuesta. (p.3)

Esta técnica se constituirá como la fuente principal para la recolección de la información, a través del uso del cuestionario dirigido a la Municipalidad Provincial de Huancané respecto al clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral durante el año 2024.

Instrumento

El instrumento se utilizó para recopilar preguntas sobre temas relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral. Se utilizó un cuestionario medido con la escala de Likert que constará de 32 preguntas que proporcionará una estructura coherente para obtener respuestas cuantificables. Este cuestionario fue llenado de forma presencial por todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané.

Se desarrolló con la escala de Likert. Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

En la primera variable, clima organizacional se tomó en cuenta las siguientes dimensiones:

- Motivación laboral
- Liderazgo
- Relaciones interpersonales
- Comunicación

En la segunda variable, desempeño laboral se tomó en cuenta las siguientes dimensiones:

- Rendimiento
- Eficacia laboral
- Productividad laboral
- Responsabilidad

Tabla 2: Escala de Likert

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

Nota: *Elaboración propia*

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fue aplicada con la herramienta de análisis Alfa de Cronbach, como menciona Horna (2010) procedimiento realizado con el software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). (p.313)

Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	62	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	62	100,0

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

Nota: Elaboración propia

Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,739	32

Nota: Elaboración propia

interpretación:

En la presente investigación según se observa en la tabla se ha obtenido un Alfa de Cronbach de 0.739, o su equivalente en porcentaje a 73.9% lo cual nos indica que tiene una confiabilidad aceptable.

Validez del instrumento

Tabla 5: Validez del instrumento

DNI	Nombres y Apellidos	Grado Académico	Función Actual	Institución
80405535	Mg. Claudio Churquipa Parqui	Magister en Administración y Gerencia Educativa	Docente Investigador	Universidad Nacional de Juliaca
02390271	Mg. Irma Teodocia Quispe Chambi	Magister en Administración	Docente	G.U.E. José Antonio Encinas

2.4. Procedimiento

Los métodos de procesamiento de datos utilizados en esta investigación cuantitativa fueron las encuestas, el análisis de datos (estadístico), los cuales fueron validados por expertos en la materia, que serán aplicados a 62 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané. Luego del trabajo de campo, se realizó el tratamiento de los datos con el software estadística *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versión 27*

2.5. Método de análisis de datos

Los siguientes componentes forman el esquema general de todo el proceso de investigación: La formulación del problema, los objetivos, las hipótesis, las variables, el diseño, los instrumentos, la muestra y el análisis de datos. Interpretar los hallazgos, Resultados y difusión. El paquete SPSS es un software que se ha adaptado al entorno de Windows, por lo que se puede ejecutar a través de ventanas con menús donde se pueden seleccionar diferentes opciones. Por lo tanto, los problemas se resuelven a través de un entorno de tipo gráfico en lugar de usar comandos. Córdoba (2009)

2.6. Aspectos éticos

Para llevar a cabo esta investigación, se tomaron en cuenta los criterios éticos y se solicitó una carta de autorización para el uso de la imagen de la entidad. Se solicitó el consentimiento de los trabajadores para que la aplicación del instrumento se llevara a cabo de manera adecuada, sin causar daño y con el debido respeto a los colaboradores. El principio de confidencialidad también se aplicó porque se mantuvo el anonimato de la persona. Se respetaron

los derechos de autor de los diferentes trabajos, la investigación se pasará por el sistema de turnitin para verificar la similitud.

Según Mager & Galandini (2020) menciona que los principios básicos de la ética de la investigación son seis principios claves de la ética de la investigación son los siguientes:

1. Toda investigación debe maximizar los beneficios y minimizar los posibles riesgos y daños tanto para las personas como para la sociedad.
2. Se deben respetar los derechos y la dignidad de las personas y colectivos.
3. En la medida de lo posible, la participación debería ser voluntaria y adecuadamente Informada.
4. La investigación debe llevarse a cabo con integridad y transparencia.
5. Debe definirse claramente la línea jerárquica de responsabilidades y rendición de cuentas
6. Debe mantenerse la independencia de la investigación y, en caso de que no sea posible evitar los conflictos de interés, estos deben expresarse de manera explícita.

III. RESULTADOS

Los resultados de la siguiente investigación se obtuvieron a través de los cuestionarios aplicados a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

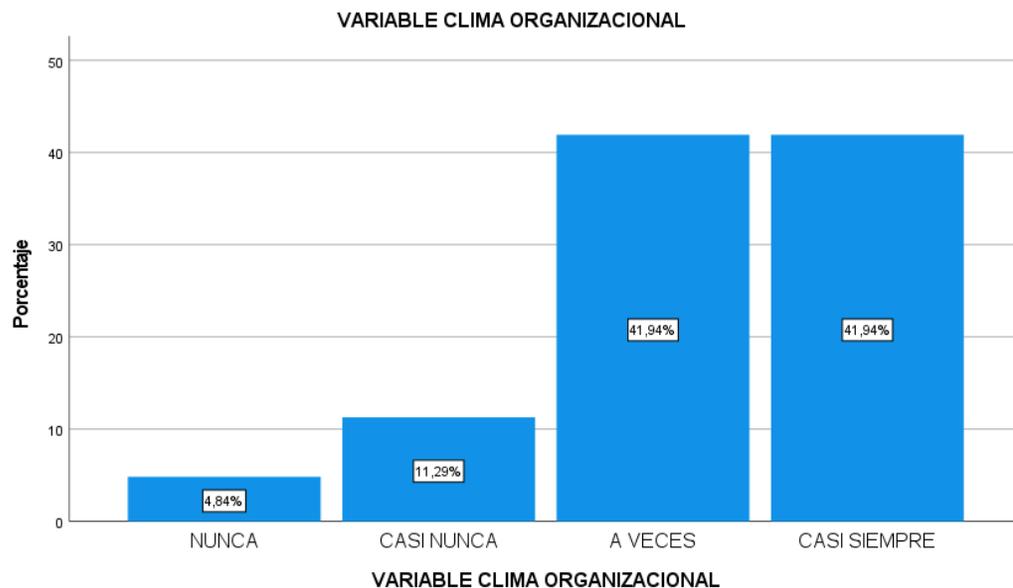
3.1. Variable clima organizacional

Tabla 6: Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	4,8	4,8	4,8
	CASI NUNCA	7	11,3	11,3	16,1
	A VECES	26	41,9	41,9	58,1
	CASI SIEMPRE	26	41,9	41,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2: Variable clima organizacional



Nota: Elaboración Propia

Según el resultado de la tabla N° 6 y la figura N° 2, se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 41,9% respondieron que a veces y casi siempre; el 11,3% indica casi nunca, y el 4,8% menciona que es nunca.

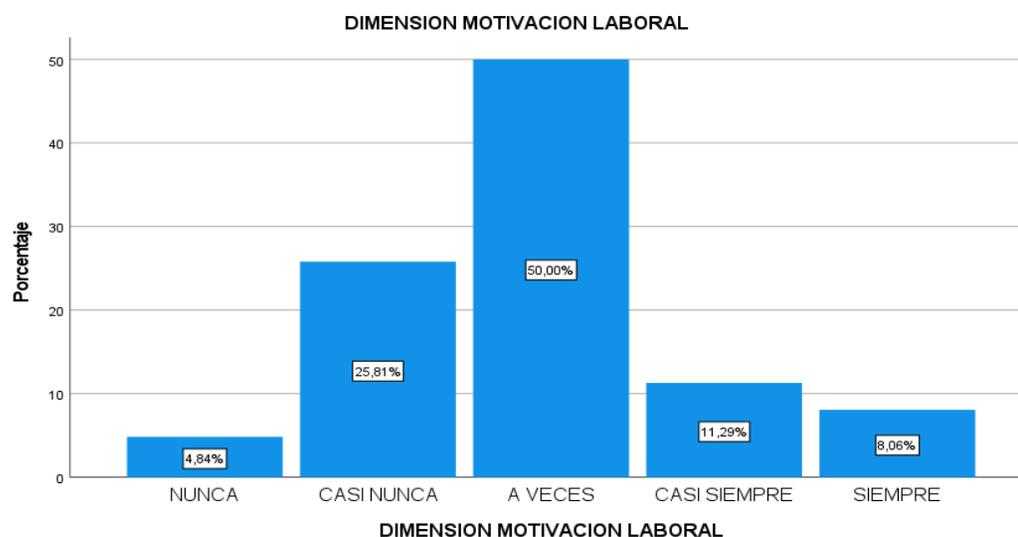
3.1.1. Dimensión 1 motivación laboral

Tabla 7: Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	4,8	4,8	4,8
	CASI NUNCA	16	25,8	25,8	30,6
	A VECES	31	50,0	50,0	80,6
	CASI SIEMPRE	7	11,3	11,3	91,9
	SIEMPRE	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 3: Dimensión motivación laboral



Nota: Elaboración Propia

Según el resultado de la tabla N° 7 y la figura N° 3 se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 50% respondió a veces, un 25,8% indican casi nunca; el 11,3%

respondieron casi siempre; el 8,1% expresaron siempre y el 4,8% consideran nunca.

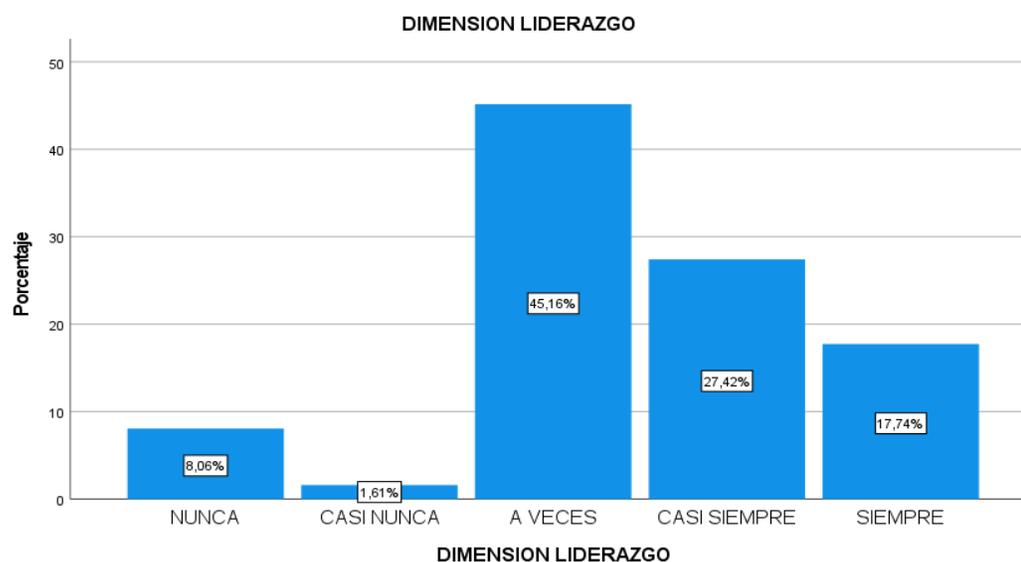
3.1.2. Dimensión 2 liderazgo

Tabla 8: Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	8,1	8,1	8,1
	CASI NUNCA	1	1,6	1,6	9,7
	A VECES	28	45,2	45,2	54,8
	CASI SIEMPRE	17	27,4	27,4	82,3
	SIEMPRE	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 4: Dimensión liderazgo



Nota: Elaboracion Propia

Según el resultado de la tabla N° 8 y la figura N° 4 se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 45,2% respondió a veces; un 27,4% indican casi siempre, el 17,7% respondieron siempre; el 8,1% expresaron nunca y el 1,6% consideran casi nunca.

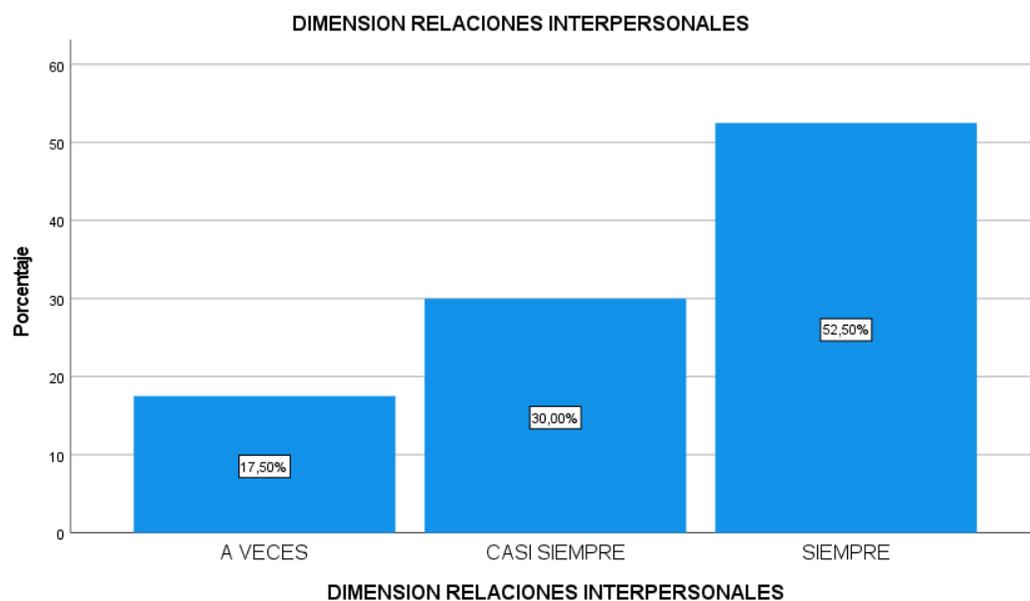
3.1.3. Dimensión 3 relaciones interpersonales

Tabla 9: Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	11,3	17,5	17,5
	CASI SIEMPRE	12	19,4	30,0	47,5
	SIEMPRE	21	33,9	52,5	100,0
	Total	40	64,5	100,0	
Perdidos	Sistema	22	35,5		
Total		62	100,0		

Nota: Elaboración Propia

Figura 5: Dimensión relaciones interpersonales



Nota: Elaboracion Propia

Según el resultado de la tabla N° 9 y la figura N° 5 se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 52,5% respondieron siempre; un 30% indican casi siempre y el 17,5% consideran a veces.

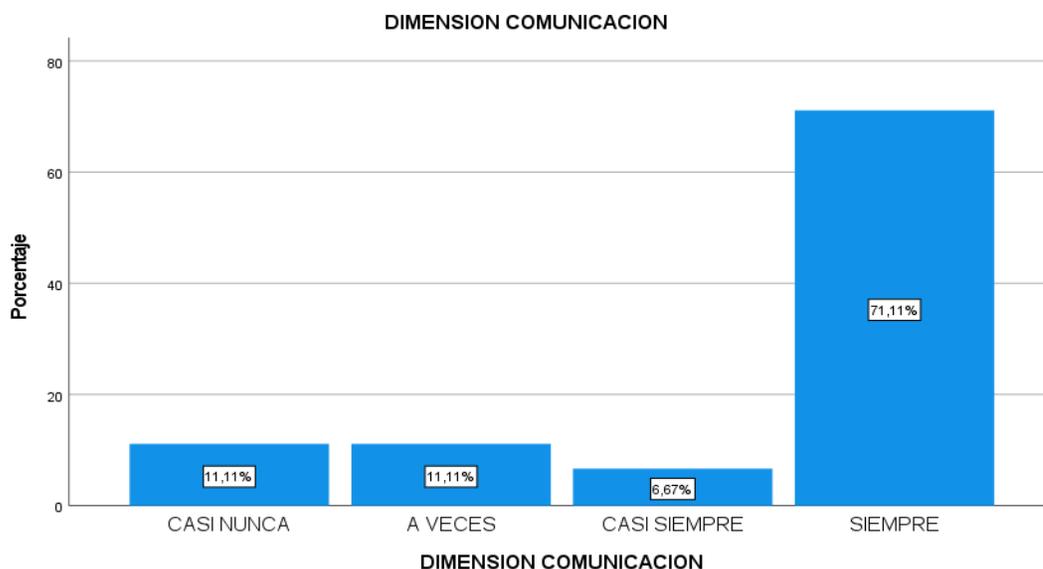
3.1.4. Dimensión 4 comunicación

Tabla 10: Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	8,1	11,1	11,1
	A VECES	5	8,1	11,1	22,2
	CASI SIEMPRE	3	4,8	6,7	28,9
	SIEMPRE	32	51,6	71,1	100,0
	Total	45	72,6	100,0	
Perdidos	Sistema	17	27,4		
Total		62	100,0		

Nota: Elaboración Propia

Figura 6: Dimensión comunicación



Nota: Elaboración Propia

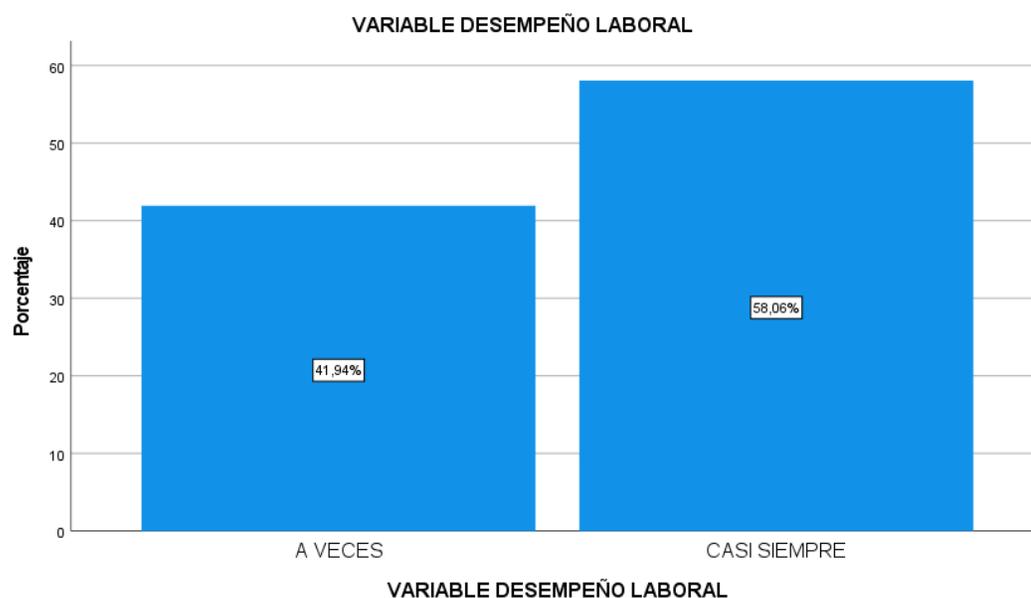
Según el resultado de la tabla N° 10 y la figura N° 6 se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 71,1% incidan siempre; un 11,1% respondieron a veces y casi nunca y el 6,7% consideran casi siempre.

3.2. Variable Desempeño Laboral

Tabla 11: Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	26	41,9	41,9	41,9
	CASI SIEMPRE	36	58,1	58,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 7: Variable desempeño laboral



Nota: Elaboracion Propia

Según el resultado de la tabla N° 11 y la figura N° 7 se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 58,1% respondieron casi siempre y el 41,9% indican a veces.

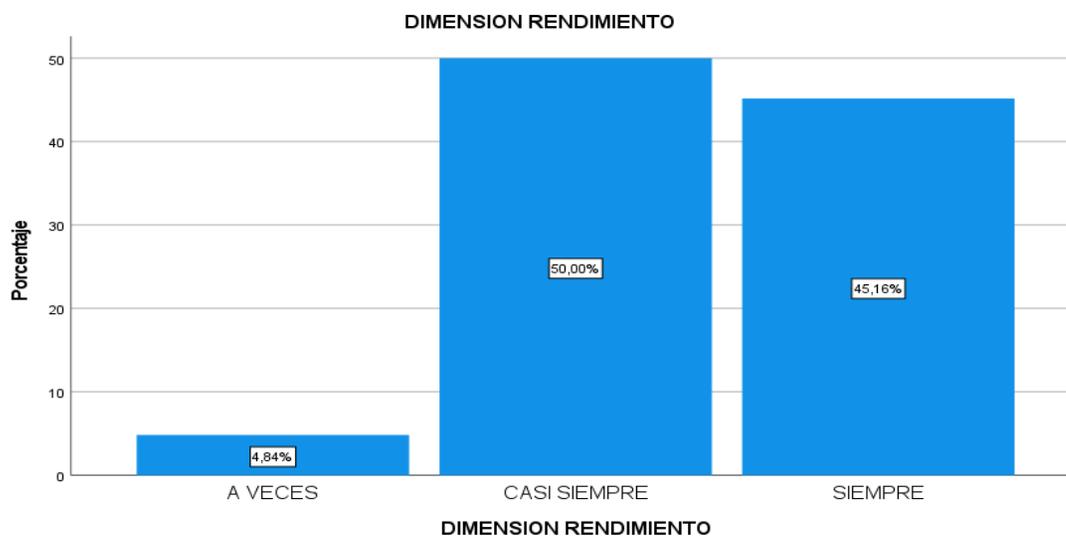
3.2.1 Dimensión 1 rendimiento

Tabla 12: Rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	4,8	4,8	4,8
	CASI SIEMPRE	31	50,0	50,0	54,8
	SIEMPRE	28	45,2	45,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 8: Dimensión rendimiento



Nota: Elaboracion Propia

Según el resultado de la tabla N° 12 y la figura N° 8 se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 50% respondieron casi siempre; un 45,2% indican siempre, y el 4,8% consideran a veces.

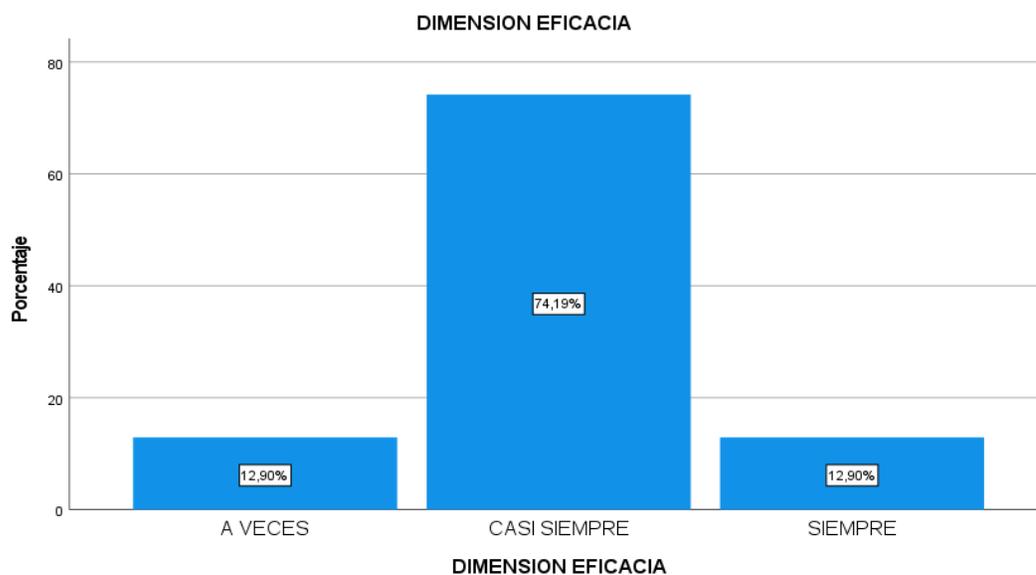
3.2.2. Dimensión 2 eficacia

Tabla 13: Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	12,9	12,9	12,9
	CASI SIEMPRE	46	74,2	74,2	87,1
	SIEMPRE	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 9: Dimensión eficacia



Nota: Elaboración Propia

Según el resultado de la tabla N° 13 y la figura N° 9 se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 74,2% respondieron casi siempre; un 12,9% indican a veces y el 12,9% consideran siempre.

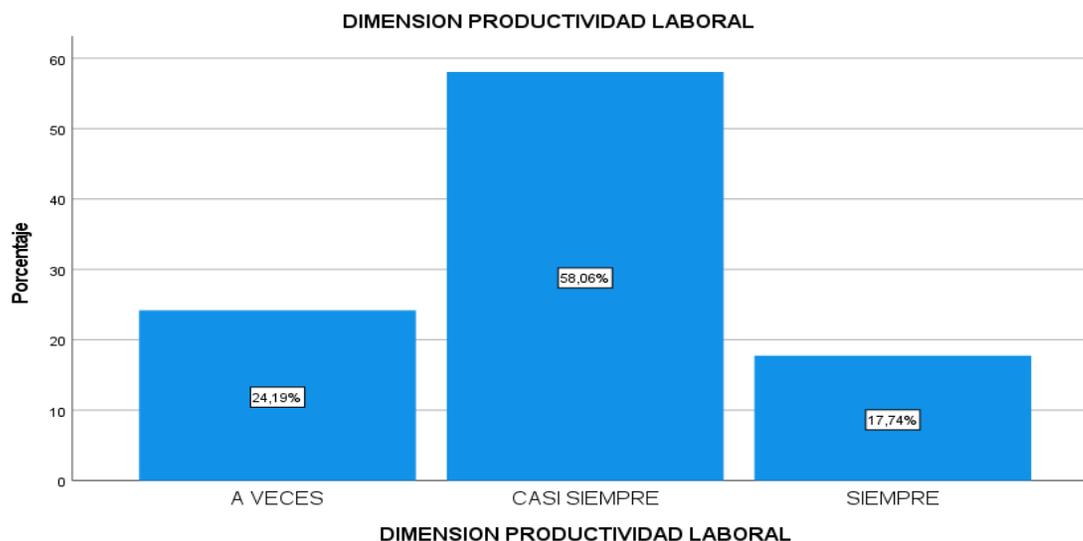
3.2.3. Dimensión 3 productividad laboral

Tabla 14: Dimensión productividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	15	24,2	24,2	24,2
	CASI SIEMPRE	36	58,1	58,1	82,3
	SIEMPRE	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 10: Dimensión productividad laboral



Nota: Elaboración Propia

Según el resultado de la tabla N°14 y la figura N°10 se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 58,1% respondieron casi siempre; un 24,2% indican a veces, y el 17,7% expresaron siempre.

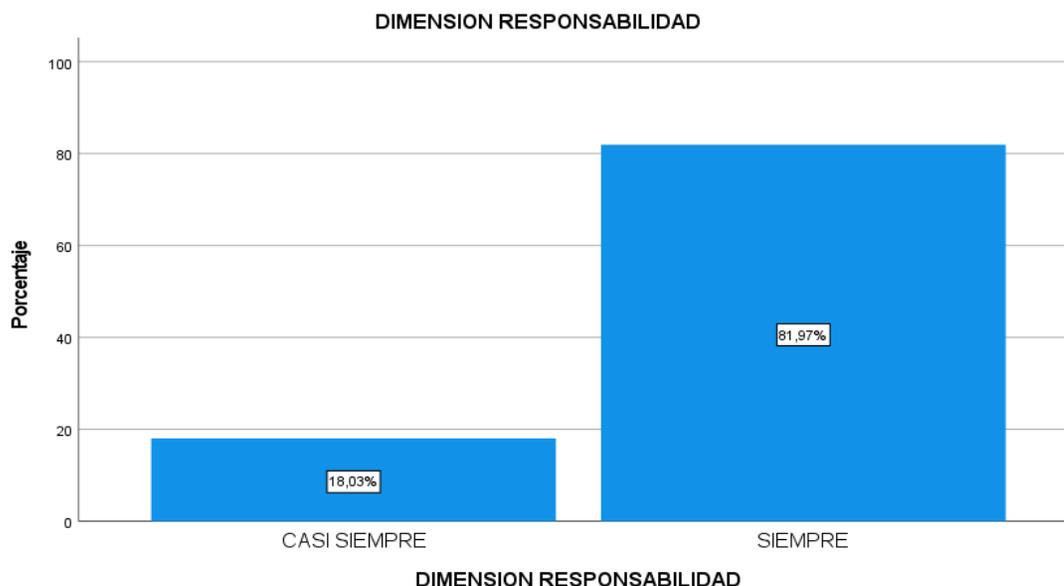
3.2.4. Dimensión 4 responsabilidad

Tabla 15: Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	11	17,7	18,0	18,0
	SIEMPRE	50	80,6	82,0	100,0
	Total	61	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,6		
Total		62	100,0		

Nota: Elaboración Propia

Figura 11: Dimensión responsabilidad



Nota: Elaboración Propia

Según el resultado de la tabla N° 15 y la figura N° 11 se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 82% respondieron siempre y un 18% expresaron casi siempre.

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

En la presente investigación se plantearon dos hipótesis generales y específicos, por la que la hipótesis nula (H_0) asumirá que no existe una correlación entre las variables; por otro lado, la hipótesis alterna (H_1) asumirá que existe una correlación entre ambas variables.

Hipótesis general

H_1 : Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané- 2024.

H_0 . No existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané - 2024.

Tabla 16: Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Correlaciones			VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,098
		Sig. (bilateral)	.	,448
		N	62	62
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,098	1,000
		Sig. (bilateral)	,448	.
		N	62	62

Nota: Elaboración Propia

En base a los datos obtenidos en la correlación de Spearman entre el clima organizacional y desempeño laboral, permite rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, aceptar la hipótesis alterna que describe que, si existe una correlación directa entre ambas variables, en la tabla N° 16 nos muestra un $p=,448$ el cual es mayor al 0.05 y el coeficiente de correlación es 0.098 lo cual indica que hay una correlación positiva muy fuerte.

Primera Hipótesis Específica

H1: Existe relación entre clima organizacional y rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

H0: No existe relación entre clima organizacional y rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

Tabla 17: Clima Organizacional y Rendimiento

Correlaciones			VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	DIMENSION RENDIMIENTO
Rho de Spearman	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,176
		Sig. (bilateral)	.	,170
		N	62	62
	DIMENSION RENDIMIENTO	Coeficiente de correlación	,176	1,000

	Sig. (bilateral)	,170	.
	N	62	62

Nota: Elaboración Propia

En base a los datos obtenidos en la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión rendimiento, permite rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, aceptar la hipótesis alterna que describe que, si existe una correlación directa entre ambas variables, en la tabla N° 17 nos muestra un $p=170$ el cual es mayor al 0.05 y el coeficiente de correlación es 0.176 lo cual indica que hay una correlación positiva perfecta.

Segunda Hipótesis Especifica

H1: Existe relación entre clima organizacional y eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

H0: No existe relación entre clima organizacional y eficacia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

Tabla 18: Clima organizacional y eficacia

Correlaciones

		VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL		DIMENSION EFICACIA
Rho de Spearman	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,095
		Sig. (bilateral)	.	,465
		N	62	62
	DIMENSION EFICACIA	Coeficiente de correlación	,095	1,000
		Sig. (bilateral)	,465	.
		N	62	62

Nota: Elaboración Propia

En base a los datos obtenidos en la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión eficacia, permite rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, aceptar la hipótesis alterna que describe que, si existe una correlación directa entre ambas variables, en

la tabla N°18 nos muestra un $p=465$ el cual es mayor al 0.05 y el coeficiente de correlación es 0.095 lo cual indica que hay una correlación positiva muy fuerte.

Tercera Hipótesis Especifica

H1: Existe relación entre clima organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

H0: No existe relación entre clima organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

Tabla 19: *Clima Organizacional y Productividad Laboral*

			VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	DIMENSION PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,120
		Sig. (bilateral)	.	,351
		N	62	62
	DIMENSION PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,120	1,000
		Sig. (bilateral)	,351	.
		N	62	62

Nota: Elaboración Propia

En base a los datos obtenidos en la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral, permite rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, aceptar la hipótesis alterna que describe que, si existe una correlación directa entre ambas variables, en la tabla N°19 nos muestra un $p=351$ el cual es mayor al 0.05 y el coeficiente de correlación es 0.120 lo cual indica que hay una correlación positiva perfecta.

Cuarta Hipótesis Especifica

H1: Existe relación entre clima organizacional y responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

H0: No existe relación entre clima organizacional y responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

Tabla 20: *Clima Organizacional y Responsabilidad*

			Correlaciones	
			VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	DIMENSION RESPONSABILIDAD
Rho de Spearman	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,064
		Sig. (bilateral)	.	,623
		N	62	62
	DIMENSION RESPONSABILIDAD	Coeficiente de correlación	-,064	1,000
		Sig. (bilateral)	,623	.
		N	62	62

Nota: Elaboración Propia

En base a los datos obtenidos en la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad, permite rechazar la hipótesis alterna, por lo tanto, aceptar la hipótesis nula que describe que, no existe una correlación directa entre ambas variables, en la tabla N° 20 nos muestra un $p = ,623$ el cual es mayor al 0.05 y el coeficiente de correlación es 0.-064 lo cual indica que hay una correlación negativa media.

IV. DISCUSION

Para la discusión de los resultados se llevó a cabo la recolección de información a través de la aplicación de las encuestas y mediante ello se llevó a cabo el procedimiento de datos para obtener los resultados y posterior pasar al análisis, en la cual haciendo referencia a nivel del Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores, que se llevó a cabo en la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

En la hipótesis general, en la variable clima organizacional se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 41,9% respondieron que a veces y casi siempre; el 11,3% indica casi nunca, y el 4,8% menciona que es nunca. Asimismo, en la variable Desempeño laboral, tiene el 58,1% respondieron casi siempre y el 41,9% indican a veces. Se concluyó que, si existe una relación positiva muy fuerte entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Un resultado similar fue de Alarcón & Ccahuana (2022) en su tesis titulada clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná 2022, el cual llegó a la conclusión que existe una correlación positiva alta entre ambas variables de clima organizacional y desempeño laboral. Por lo tanto, esta investigación respalda que el clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral.

Por su parte en la investigación de Cieza et al., (2024) En su tesis titulada desempeño laboral y su relación con la satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021, el cual llegó a la conclusión de que existe una relación positiva alta entre el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores Municipalidad Distrital de Olmos 2021.

Por su parte se difiere en la investigación de Remedios & Consuelo (2022) en su tesis titulada clima organizacional y desempeño laboral De Los funcionarios Públicos Del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto – GAMEA, el cual llegó la conclusión que establece que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna la investigación se puede afirmar que, tiene un mal clima organizacional, ocasiona un bajo desempeño laboral en la calidad de atención a los usuarios

En cuanto a la hipótesis específica 1, en la dimensión rendimiento, se observa que, de

los 62 colaboradores encuestados, el 50% respondieron casi siempre; un 45,2% indican siempre, y el 4,8% consideran a veces. Se concluyó que, si existe una relación positiva perfecta entre la variable de clima organizacional y la dimensión rendimiento, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

El primer resultado, se alinea a los resultados obtenidos en la investigación de Carranza (2024) En su tesis titulada competencias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad Provincial – Amazonas, el cual llego a la conclusión que existe una correlación significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba - Amazonas.

Hipótesis especifica 2, en la dimensión eficacia se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 74,2% respondieron casi siempre; un 12,9% indican a veces y el 12,9% consideran siempre. Se concluyó que, si existe una relación positiva muy fuerte entre la variable de clima organizacional y la dimensión eficacia, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Como segundo resultado, se alinea los resultados obtenidos en la investigación de Rodríguez (2024) En su tesis titulada Desempeño laboral y atención a la población en la Municipalidad de San Martín 2023, el cual llego a la conclusión que existe relación positiva alta y significativa entre el desempeño laboral y atención al ciudadano en la Municipalidad Provincial de San Martín, de acuerdo a la correlación de Pearson de 0.574 con un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 32,94% de dependencia entre variables.

Por su parte Tapia & Vásquez (2023) En su tesis titula clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota – Cajamarca 2023. Como resultado de las variables clima organizacional y el desempeño laboral tenían un coeficiente de correlación de Pearson de 0,808, la comunicación interpersonal y el desempeño laboral tenían un coeficiente de correlación de Pearson de 0,728, la autonomía de toma de decisiones y el desempeño laboral tenían un coeficiente de correlación de Pearson de 0,604 y la relación entre la motivación personal y el desempeño laboral tenía un coeficiente de correlación de Pearson de 0,604. Se concluyó que el clima organizacional se relacionó de manera significativa con el desempeño laboral, obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,808 la cual es una correlacional positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 3, de la dimensión productividad laboral, se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 58,1% respondieron casi siempre; un 24,2% indican a veces, y el 17,7% expresaron siempre. Concluyó que, si existe una relación positiva perfecta entre la variable de clima organizacional y la dimensión productividad laboral, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

El tercer resultado, se alinea a los resultados obtenidos en la investigación de Alarcón & Ccahuana (2022) en su tesis titulada clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná 2022, llega a la conclusión que existe una correlación positiva alta entre ambas variables de clima organizacional y desempeño laboral. Por lo tanto, esta investigación respalda que el clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral.

Por su parte también se alinea con la investigación de Benavides (2024) En su tesis titulada motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz 2022, el cual llego a la conclusión que se aceptó la hipótesis de investigación H1: la motivación si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad, de acuerdo con los resultados que cumplieron con nuestros objetivos principales, se rechazó la hipótesis HO. La motivación no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad José Leonardo Ortiz 2022.

Hipótesis específica 4, de la dimensión responsabilidad, se observa que, de los 62 colaboradores encuestados, el 82% respondieron siempre y un 18% expresaron casi siempre. Se concluyó que, no existe relación, ya que se encuentra en una correlación negativa media, entre la variable de clima organizacional y la dimensión responsabilidad, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Como cuarto resultado, de Remedios & Consuelo (2022) en su tesis titulada clima organizacional y desempeño laboral De Los funcionarios Públicos Del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto – GAMEA, el cual llego la conclusión que establece que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, la investigación se puede afirmar que, tiene un mal clima organizacional, ocasiona un bajo desempeño laboral en la calidad de atención a los usuarios.

V. CONCLUSIONES

1. El estudio determinó que, si existe relación entre ambas variables que se realizó mediante el estadístico de prueba Rho de Spearman, se observó que se tiene un $p=448$ es cual es mayor al 0.05 y un coeficiente de correlación 0.098; donde se concluyó que, si existe una correlación positiva muy fuerte, por la que se acepta la hipótesis alterna que describe que, si hay correlación directa entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.
2. Según el objetivo específico 1, Identificar la relación entre clima organización y rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024. Se realizó la correlación de Spearman entre la variable clima organizacional y la dimensión rendimiento se observó que se tiene un $p= 170$ es cual es mayor al 0.05 y un coeficiente de correlación 0.176 el cual se encuentra en correlación positiva perfecta, por lo que se acepta la hipótesis alterna que describe que, si hay correlación directa entre ambas variables.
3. Según el objetivo específico 2, Analizar la relación entre clima organizacional y eficacia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024. Donde se realizó la correlación de Spearman entre la variable clima organizacional y la dimensión eficacia se observó que se tiene un $p= 465$ es cual es mayor al 0.05 y un coeficiente de correlación 0.095 el cual se encuentra en correlación positiva muy fuerte, por lo que se acepta la hipótesis alterna que describe que, si hay correlación directa entre ambas variables.
4. Según el objetivo específico 3: Conocer la relación del clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024. Donde se realizó la correlación de Spearman entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad laboral se observó que se tiene un $p= 351$ es cual es mayor al 0.05 y un coeficiente de correlación 0.120 el cual se encuentra en correlación positiva perfecta, por lo que se acepta la hipótesis alterna que describe que, si hay correlación directa entre ambas variables.
5. Según el objetivo específico 4: Establecer la relación entre clima organizacional y la responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024. Donde se realizó la correlación de Spearman entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad laboral se observó que se tiene un $p= 623$ es cual es mayor al 0.05 y

un coeficiente de correlación -0.064 el cual se encuentra en correlación negativa media, por lo que se acepta la hipótesis nula el cual afirma no tienen relación alguna.

.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Huancané, que enfatice la importancia de la comunicación, actitudes y trabajo en equipo y a los líderes de esta organización se sugiere que, para tener un clima organizacional apropiado se debe mejorar el nivel de relaciones interpersonales, motivar a los trabajadores y ejercer un liderazgo proactivo y visionario y al mismo tiempo, que contribuya a un desempeño productivo y favorezca el logro de los objetivos institucionales.
2. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Huancané, tener un programa de capacitaciones en función a las habilidades y conocimientos que tienen los trabajadores, fortaleciendo el aspecto cognitivo en función a la labor que desempeñan. Además, considerar retribuciones no sólo económicas, sino también con un certificado o aquellas que involucren reconocimientos verbales que realce la labor que desempeña el trabajador.
3. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Huancané, que potencie las habilidades que cada colaborador tiene para el desarrollo de nuevos trabajos, como la habilidad de adaptación ante nuevos desafíos, la habilidad de trabajar en equipo, la resolución de problemas y la buena toma de decisiones, la municipalidad debe de potenciar o aprovechar al máximo estas habilidades y aplicarlos en trabajos grupales que tengan un solo objetivo final, para que así, se obtenga una competencia saludable y puedan trabajar todos juntos, evitando que los trabajadores caigan en el individualismo
4. Se recomienda a la Municipalidad provincial de Huancané, que realice actividades para el conocimiento de las políticas, normas, planes y procedimientos que se realicen dentro de la institución, y con ello mejorar su estructura organizacional.
5. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Huancané y a los gerentes de cada área que, se brinde más oportunidades de desarrollo profesional como talleres, seminarios que ayuden al mejor desarrollo personal como profesional del colaborador.

REFERENCIAS

Alarcon Cañari, R. M., & Barrios Ccahuana, A. G. (2022). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022.*

<https://repositorio.undc.edu.pe/items/7e706e6c-e295-4b0b-b2e4-d203ca13b577>

Benavides Salazar Segundo Daniel, & García Yovera Abraham Jose. (2022). *Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo urbano, Municipalidad de José Leonardo Ortiz – 2022.*

<https://orcid.org/0000-0002-4849-6135>

Bibiana Cubillos Rivera, Fabián Camilo Velásquez Muriel, & Milena Reyes Nova a. (2020). *Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado.* 1–5. www.elsevier.es/sumanegocios

Carrera Gonzalo, M. J. (2023). La comunicación didáctica. *Revista Española de Pedagogía*, 39(152).

<https://doi.org/10.22550/2174-0909.1668>

Cieza Odar, B., Brunella, P., Lorenzo, B. R., Maria Del Carmen, F., Yovera, G., & José, A. (2024). *Desempeño laboral y su relación con la satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.*

<https://orcid.org/0000-0002-9411-8266>

Da Silva, R. R., Dos Santos, R. C., Lima, A. O., & Oliveira, L. G. L. (2021). *Análisis Del Clima Organizacional En Equipos De Trabajo En La Gestión Pública Del Gobierno De Minas.* *Campo Juridico*, 9(1).

<https://doi.org/10.37497/REVCAMPOJUR.V9I1.663>

Genoveva Remedios, T. A., & Consuelo Eyvon Quisberth Plata. (2022). *Clima Organizacion y Desempeño Laboral de los Funcionarios publicos de Gobierno*

Autonomo Municipal de el Alto.

<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/31702>

Mager, F., & Galandini, S. (2020). *Etica de la Investigación: una guía práctica ¿por qué son importantes estas directrices*. www.oxfam.org.uk/policyandpractice

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. In *Revista Scientific* (Vol. 3, Issue 7). <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Saavedra Berdeja, H. N. (2023). *estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área de negocios de la Banca pyme en el Municipio de la Paz*. 1–104. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/33739/T-3266.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez Veloz, D. F. (2022). “Clima organizacional y su relación en el rendimiento laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo.” *Universidad Técnica De Ambato Facultad De Ciencias Administrativas Maestría En Gestión Del Talento Humano Cohorte 2019*, 1–59. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35096/1/160%20GTH.pdf>

Sandra Ma Hutchinson Heath. (2015). *El liderazgo, un desempeño efectivo*. <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>

Técnicas Aplicadas, C., & Alejandra Espinosa Cevallos, P. I. (2023). Inteligencias múltiples en relaciones interpersonales e intrapersonales. *Domino de Las Ciencias*, 9(3).

Cortes, N. (2023). *¿Qué es el comportamiento organizacional?: Lo que deberías conocer*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/recursos-humanos/comportamiento-organizacional/>

- Juian, P. y. (2024). *Rendimiento laboral - Qué es, definición y concepto*. . Obtenido de <https://definicion.de/rendimiento-laboral/>
- Machuca, F. (2022). *Future of people*. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/desempeno/eficiencia-laboral/>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.
- Cabrera, F. (2023). Productividad laboral y jornadas de trabajo. *Asesoría Técnica Parlamentaria*.
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/34461/1/Informe_BC_N_2023_Productividad_y_jornada_laboral_Factores_y_estadisticas_FINAL.pdf
- Duran, A. (2017). Importancia de la evaluación del desempeño laboral para mejorar los procesos y procedimientos de las organizaciones. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 51–66.
<http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf><http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006>
- Fundacion, (la Caixa). (2018). Responsabilidad conceptos. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1>
<http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024><https://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103><http://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Grebe, G. (2008). *Investigación científica y investigación aplicada en el instituto publico de Chile*. 2, 3.
<http://docencia.fca.unam.mx/~mvazquez/archivos/WebquestTMCSIcientifica.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Cuarta Edición*. 45–50.
https://drive.google.com/file/d/0B7gC0vup46j2TUh2T2FjR1V2WVk/view?resourcekey=0-D7WWUB9D_0ffpl-FZjUqyw

- Perez, S., & Garcia, S. (2023). *La investigación cuantitativa*. 121–196.
https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/8022/Pérez-cidcc_2023.pdf?sequence=1
- Quintero, G., Sergio, R., Toirac, G., Laffita, M., Rodríguez, G., Ruiz, L., Silveira, G., & Alberto Ramón Sergio George Quintero, S. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud*, 35, 1–15.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/4452032014.pdf>
- Ramos, A. (2022). *Coaching y desempeño laboral de los funcionarios de un municipio de Piura*, 2022. Tesis de Mestría, Universidad Cesar Vallejo.
- Rodriguez, M. (2024). *Desempeño laboral y atención al ciudadano en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133224/Rodriguez_PML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tapia, K., & Vásquez, A. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota- Cajamarca 2023* [Tesis, Universidad Nacional Autónoma de Chota.].
<http://hdl.handle.net/20.500.14142/497>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané- 2024?</p> <p>Problema específico ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané 2024.</p> <p>Hipótesis específico Existe relación entre clima organizacional y rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané, 2024.</p> <p>Objetivo específico Identificar la relación entre clima organización y rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad</p>	<p>Clima organizacional es el nombre dado por diversos autores; se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. (Cubillos Rivera, Velásquez Muriel, and Reyes Nova 2014)</p>	<p>1.motivacion laboral</p> <p>2. liderazgo</p> <p>3.Relaciones interpersonales</p> <p>4.comunicación</p>	<p>➤ Incentivos ➤ Rendimiento ➤ Reconocimiento ➤ Oportunidades de desarrollo</p> <p>➤ Autocrático ➤ Democrático ➤ Visión y Dirección</p> <p>➤ Actitudes ➤ Valores</p> <p>➤ Comunicación ascendente ➤ Comunicación descendente</p>	<p>Método general: Científico</p> <p>Método específico: Cuantitativo de enfoque hipotético-deductivo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Población:</p>

<p>provincial de Huancané - 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané - 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané- 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la responsabilidad de</p>	<p>Provincial de Huancané – 2024.</p> <p>Existe relación entre clima organizacional y eficacia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané- 2024.</p> <p>Existe relación entre clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané- 2024.</p> <p>Existe relación entre clima organizacional y la responsabilidad de los colaboradores de</p>	<p>Provincial de Huancané, 2024.</p> <p>Analizar la relación entre clima organizacional y eficacia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.</p> <p>Conocer la relación del clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané - 2024.</p> <p>Establecer la relación entre clima organizacional y la responsabilidad de</p>	<p>Desempeño laboral (Bautista et al. 2020) cómo se citó en Campbell et al, (1990), afirman que el desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones.</p>	<p>1. Rendimiento</p> <p>2. Eficacia laboral</p> <p>3. Productividad laboral</p> <p>4. Responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación interna ➤ Capacitación ➤ Resolución de problemas ➤ Trabajo en equipo ➤ Metas logradas ➤ Cumplimiento de las tareas asignadas ➤ Percepción del nivel de calidad de trabajo ➤ Eficiencia del trabajador ➤ Conocimiento dentro del puesto de trabajo ➤ Nivel de producción 	<p>98 colaboradores de la Municipalidad</p> <p>Muestra:</p> <p>62 colaboradores de la Municipalidad</p> <p>Técnicas de recolección:</p> <p>Encuesta-cuestionario</p> <p>Técnicas de procesamiento:</p> <p>Estadística descriptiva</p>
---	--	--	--	--	---	--

los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané - 2024?	la Municipalidad Provincial de Huancané – 2024.	los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancané - 2024			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo personal ➤ Niveles de desempeño ➤ Puntualidad 	
--	---	---	--	--	--	--

Anexo 2 .Matriz de Operacionalización de variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA
V1. Clima organizacional	D1. Motivación laboral	• Incentivos	¿Municipalidad Provincial de Huancané tiene una escala de incentivos para motivar a sus colaboradores?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre
		• Rendimiento	¿cree usted el trabajo en equipo mejora el rendimiento para alcanzar las metas de la Municipalidad Provincial de Huancané?	
		• Reconocimiento	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané, perciben los empleados el nivel de reconocimiento y valoración en su trabajo diario?	
		• Oportunidades de desarrollo	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané perciben a los empleados sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?	
	D2. Liderazgo	• Autocrático	¿Su jefe le permite tomar decisiones en su puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancané?	
		• Democrático	¿Su jefe le informa y consulta su opinión sobre algunas decisiones de la Municipalidad provincial de Huancané?	
		• Visión y Dirección:	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané perciben a los empleados la claridad y la relevancia de la visión establecida por los líderes?	
			¿Su jefe lo hace participe en definir los objetivos y acciones para lograr una meta o actividad en la Municipalidad Provincial de Huancané?	
		¿Su jefe se preocupa por quedar bien y tener la aprobación de su personal ante alguna decisión que se tome en la Municipalidad Provincial de Huancané?		
	¿Su jefe promueve la participación de todos los colaboradores para la solución de conflictos en la Municipalidad Provincial de Huancané?			

	D3. Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes 	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané Existe respeto por la manera de pensar, de sentir y de actuar de los demás?	
		<ul style="list-style-type: none"> • Valores 	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané Su jefe le permite participar en los proyectos que realizan?	
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané, Siente Ud. apoyo por parte de sus compañeros para la realización de su trabajo?	
			¿La relación entre el jefe y el equipo de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huancané es cordial y respetuosa?	
			¿Se realizan permanentemente capacitaciones organizadas por la Municipalidad Provincial de Huancané?	
	D4. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación ascendente 	¿Cree usted que la comunicación en el trabajo es fundamental para cumplir con las tareas de la Municipalidad Provincial de Huancané?	
		<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación descendente 	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané la comunicación interna influye en la motivación y compromiso de los trabajadores?	
		<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interna 	¿El conocimiento que tiene le facilita la comunicación con los demás miembros de la Municipalidad Provincial de Huancané?	
	V2. Desempeño laboral	D1. Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación 	¿En la Municipalidad provincial de Huancané impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?
				¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted logra sus metas prescritas dentro de sus funciones?

		<ul style="list-style-type: none"> Resolución de problemas 	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted se siente satisfecho con las metas alcanzadas dentro del cumplimiento de sus funciones?	<ol style="list-style-type: none"> Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
		<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo 	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado?	
	D2. EFICACIA	<ul style="list-style-type: none"> Metas logradas 	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted cumple eficientemente con todas sus obligaciones y objetivos?	
		<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de tareas asignadas 	¿Para usted el ambiente laboral en la Municipalidad Provincial de Huancané, le permite desenvolverse adecuadamente?	
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos?	
			¿Usted utiliza estrategias para mejorar la atención en la Municipalidad provincial de Huancané?	
		<ul style="list-style-type: none"> Percepción del nivel de calidad de trabajo 	¿Usted logra adaptarse con rapidez a los cambios que se genera en su entorno en la Municipalidad Provincial de Huancané?	
		<ul style="list-style-type: none"> Eficiencia del trabajador 	¿Su nivel de productividad va acorde a las metas establecidas en la Municipalidad Provincial de Huancané?	
		<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento dentro del puesto de trabajo 	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?	

	D3. Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de producción 	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted siente feliz por los resultados que logra?	
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?	
	D4. Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Niveles de desempeño • Puntualidad 	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada?	
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted cumple con el horario y registra puntualidad?	
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores?	

Anexo 3: instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ 2024

El presente cuestionario tiene por finalidad determinar relación que existe entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancané 2024.

Sus respuestas serán utilizadas solo con fines académicos, todas las respuestas son correctas.

Lea con atención los siguientes ítems y marque con una “X en la opción que más refleje su opinión, escoja solo una respuesta para cada pregunta.

DATOS PERSONALES:

Sexo F ()

M()

Área..... Cargo.....

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

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL						
1D. MOTIVACION LABORAL						
1	¿Municipalidad Provincial de Huancané tiene una escala de incentivos para motivar a sus colaboradores?					
2	¿Cree usted el trabajo en equipo mejora el rendimiento para alcanzar las metas de la Municipalidad Provincial de Huancané?					
3	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané perciben los empleados el nivel de reconocimiento y valoración en su trabajo diario?					
4	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané perciben a los empleados sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?					
2D. LIDERAZCO						
5	¿Su jefe le permite tomar decisiones en su puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancané?					
6	¿Su jefe le informa y consulta su opinión sobre algunas decisiones de la Municipalidad provincial de Huancané?					
7	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané perciben a los empleados la claridad y la relevancia de la visión establecida por los líderes?					
8	¿Su jefe lo hace partícipe en definir los objetivos y acciones para lograr una meta o actividad en la Municipalidad Provincial de Huancané?					
9	¿Su jefe se preocupa por quedar bien y tener la aprobación de su personal ante alguna decisión que se tome?					
10	¿Su jefe promueve la participación de todos los colaboradores para la solución de conflictos en la Municipalidad Provincial de Huancané?					
3D. RELACIONES INTERPERSONALES						
11	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané, Siente Ud. apoyo por parte de sus compañeros para la realización de su trabajo?					
12	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané Existe respeto por la manera de pensar, de sentir y de actuar de los demás?					
13	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané Su jefe le permite participar en los proyectos que realizan?					
4D. COMUNICACIÓN						
14	¿Cree usted que la comunicación en el trabajo es fundamental para cumplir con las tareas de la Municipalidad Provincial de Huancané?					
15	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané la comunicación interna influye en la motivación y compromiso de los trabajadores?					
16	¿El conocimiento que tiene le facilita la comunicación con los demás miembros de la Municipalidad Provincial de Huancané?					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
1D. RENDIMIENDO						
17	¿En la Municipalidad provincial de Huancané impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?					
18	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted logra sus metas prescritas dentro de sus funciones?					
19	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted se siente satisfecho con las metas alcanzadas dentro del cumplimiento de sus funciones?					
20	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado?					
2D. EFICACIA						

21	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted cumple eficientemente con todas sus obligaciones y objetivos?					
22	¿Para usted el ambiente laboral en la Municipalidad Provincial de Huancané, le permite desenvolverse adecuadamente?					
23	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos?					
24	¿Usted utiliza estrategias para mejorar la atención en la Municipalidad provincial de Huancané?					
25	¿Usted logra adaptarse con rapidez a los cambios que se genera en su entorno en la Municipalidad Provincial de Huancané?					
3D. PRODUCTIVIDAD LABORAL						
26	¿Su nivel de productividad va acorde a las metas establecidas en la Municipalidad Provincial de Huancané?					
27	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?					
28	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted siente feliz por los resultados que logra?					
29	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?					
4D RESPONSABILIDAD						
30	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores?					
31	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted produce y realiza su trabajo en forma ordenada?					
32	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted cumple con el horario y es puntualidad?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACION 😊

Anexo 4 : Consentimiento de Aplicación de Instrumento

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUANCANÉ**
"Gestión Innovadora y Transparente 2013-2026"

Huancané, 05 de setiembre del 2024

CARTA N° 0222-2024-MPH/GM.

SEÑOR (ES):
JESSICA CONDORI TIPULA
JEIDY ROCIO MAMANI SURCO

PRESENTE. -
ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA REALIZAR SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Tengo a bien de dirigirme a usted, para expresarle un cordial saludo a nombre de la Municipalidad Provincial de Huancané y a la vez AUTORIZO a la Srta. JESSICA CONDORI TIPULA identificado con DNI N°75580762 y a la Srta. JEIDY ROCIO MAMANI SURCO identificado con DNI N°73261248, Bachilleres en la carrera profesional de Administración y Negociaciones Internacionales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, el debido permiso para realizar el proyecto de tesis en la Municipalidad Provincial de Huancané, con RUC 20185896723. Asimismo, se compromete a brindar información solicitada para el desarrollo del trabajo de investigación, la misma que solo puede ser utilizada para fines académicos vinculadas al trabajo.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarme mis consideración más distinguida y estima personal.

Atentamente. |

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
HUANCANÉ
Ing. ELMER TIPULA CANAZACA
GERENTE MUNICIPAL

Plaza de Armas s/n - Huancané - Puno - Perú
www.munihuancane@gob.pe munihuancane@gob.pe
municipalidaddehuancane@gmail.com

Anexo 5: validez de instrumento por opinión de expertos

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: **Mgtr. CLAUDIO CHURQUIPA PARQUI**

DNI: **80405535** CELULAR: **951508617** CORREO ELECTRONICO: **claudio4investigacion@gmail.com**

GRADO ACADEMICO: **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

FUNCION ACTUAL: **DOCENTE INVESTIGADOR**

INSTITUCION: **UNAJ-JULIACA**

De acuerdo con los siguientes indicadores, evalúe cada uno de los ítems propuestos según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Nivel bajo	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Nivel moderado	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Cumple con el criterio	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Nivel bajo	El ítem requiere bastantes modificaciones o una revisión muy grande en el uso de las palabras, su redacción o complemento en la escritura
	3. Nivel moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Cumple con el criterio	El ítem es claro, tiene la semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Nivel moderado	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Cumple con el criterio	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
IMPORTANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la comprensión de la dimensión

El ítem es esencial, significa que si contribuye a entender bien el objeto de estudio.	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste evalúa.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente importante
	4. Cumple con el criterio	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
PERTINENCIA El ítem es relevante por su estrecha relación con el propósito establecido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que afecte el análisis o el cumplimiento de propósito del estudio
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna pertinencia, sin embargo, refleja de manera muy vaga su pertinencia con el propósito citado.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente pertinente en sus implicaciones
	4. Cumple con el criterio	El ítem es altamente pertinente y debe ser incluido

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS					OBSERVACION	
				Suficiencia	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia		
V1 Comunicación Interna	D.1 motivación laboral	Incentivos	¿Municipalidad Provincial de Huancané tiene una escala de incentivos para motivar a sus colaboradores?	4					Ninguna	
		Rendimiento	¿cree usted el trabajo en equipo mejora el rendimiento para alcanzar las metas de la Municipalidad Provincial de Huancané?		4				Ninguna	
		Reconocimiento	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané, perciben los empleados el nivel de reconocimiento y valoración en su trabajo diario?	4					Ninguna	
		Oportunidades de desarrollo	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané perciben a los empleados sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?	4					Ninguna	
	D.2 liderazgo	Autocrático		¿Su jefe le permite tomar decisiones en su puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancané?	4					Ninguna
				¿Su jefe le informa y consulta su opinión sobre algunas decisiones de la Municipalidad provincial de Huancané?		4				Ninguna
		Democrático		¿En la Municipalidad Provincial de Huancané perciben a los empleados la claridad y la relevancia de la visión establecida por los líderes?	4					Ninguna
				¿Su jefe lo hace partícipe en definir los objetivos y acciones para lograr una meta o actividad en la Municipalidad Provincial de Huancané?	4					Ninguna

	Visión y dirección	¿Su jefe se preocupa por quedar bien y tener la aprobación de su personal ante alguna decisión que se tome en la Municipalidad Provincial de Huancané?	4					Ninguna	
		¿Su jefe promueve la participación de todos los colaboradores para la solución de conflictos en la Municipalidad Provincial de Huancané?	4					Ninguna	
	D.3 Relaciones interpersonales	Actitudes	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané Existe respeto por la manera de pensar, de sentir y de actuar de los demás?	4					Ninguna
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané Su jefe le permite participar en los proyectos que realizan?	4					Ninguna
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané, Siente Ud. apoyo por parte de sus compañeros para la realización de su trabajo?	4					Ninguna
		valores	¿La relación entre el jefe y el equipo de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huancané es cordial y respetuosa?						
			¿Se realizan permanentemente capacitaciones organizadas por la Municipalidad Provincial de Huancané?	4					Ninguna
	V2 Teletrabajo	D.4 comunicación	comunicación ascendente	¿Cree usted que la comunicación en el trabajo es fundamental para cumplir con las tareas de la Municipalidad Provincial de Huancané?	4				Ninguna
Comunicación descendente			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané la comunicación interna influye en la motivación y compromiso de los trabajadores?	4				Ninguna	
Comunicación interna			¿El conocimiento que tiene le facilita la comunicación con los demás miembros de la Municipalidad Provincial de Huancané?	4				Ninguna	

	D.1 rendimiento	capacitación	¿En la Municipalidad provincial de Huancané impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?	4					Ninguna
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted logra sus metas prescritas dentro de sus funciones?	4					Ninguna
		Resolución de problemas	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted se siente satisfecho con las metas alcanzadas dentro del cumplimiento de sus funciones?	4					Ninguna
		Trabajo de equipo	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado?	4					Ninguna
	D.2 Eficacia laboral	Metas logradas	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted cumple eficientemente con todas sus obligaciones y objetivos?	4					Ninguna
		Cumplimiento de tareas asignadas	¿Para usted el ambiente laboral en la Municipalidad Provincial de Huancané, le permite desenvolverse adecuadamente?	4					Ninguna
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos?		4				Ninguna
		Percepción de nivel de calidad de trabajo	¿Usted utiliza estrategias para mejorar la atención en la Municipalidad provincial de Huancané?						Ninguna
			¿Usted logra adaptarse con rapidez a los cambios que se genera en su entorno en la Municipalidad Provincial de Huancané?	4					Ninguna
	D.3 Productividad laboral	Eficiencia de trabajador	¿Su nivel de productividad va acorde a las metas establecidas en la Municipalidad Provincial de Huancané?		4				Ninguna

		Conocimiento dentro del puesto de trabajo	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?		4					Ninguna
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted siente feliz por los resultados que logra?	4						Ninguna
		Nivel de producción	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?	4						Ninguna
	D.4 responsabilidad	Desarrollo personal	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada?	4						Ninguna
		Nivel de desempeño	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores?		4					Ninguna
		puntualidad	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted cumple con el horario y es puntualidad?	4						Ninguna

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	(X)	 Mgtr. CLAUDIO CHURQUIPA PARQUI Especialista en investigación cualitativa y cuantitativa ORCID: 0000-0002-9862-9725 DNI: 80405535 Celular: 951508617 claudio4investigacion@gmail.com
Aplicable después de corregir	()	
No aplicable	()	

FIRMA Y SELLO
NOMBRES Y APELLIDOS:

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Mg. Irma Teodocia Quispe Chambi

DNI: 02390271

GRADO ACADEMICO: Magister

FUNCION ACTUAL: Docente

INSTITUCION: G.U.E. José Antonio Encinas

De acuerdo con los siguientes indicadores, evalúe cada uno de los ítems propuestos según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Nivel bajo	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Nivel moderado	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Cumple con el criterio	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Nivel bajo	El ítem requiere bastantes modificaciones o una revisión muy grande en el uso de las palabras, su redacción o complemento en la escritura
	3. Nivel moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Cumple con el criterio	El ítem es claro, tiene la semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Nivel moderado	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Cumple con el criterio	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
IMPORTANCIA El ítem es esencial, significa que si contribuye a entender bien el objeto de estudio.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la comprensión de la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste evalúa.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente importante
	4. Cumple con el criterio	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
PERTINENCIA El ítem es relevante por su estrecha relación con el propósito establecido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que afecte el análisis o el cumplimiento de propósito del estudio
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna pertinencia, sin embargo, refleja de manera muy vaga su pertinencia con el propósito citado.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente pertinente en sus implicaciones
	4. Cumple con el criterio	El ítem es altamente pertinente y debe ser incluido

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS					OBSERVACION
				Suficiencia	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	
V1 Clima Organizacional	D.1 motivación laboral	Incentivos	¿Municipalidad Provincial de Huancané tiene una escala de incentivos para motivar a sus colaboradores?	4					Ninguna
		Rendimiento	¿cree usted el trabajo en equipo mejora el rendimiento para alcanzar las metas de la Municipalidad Provincial de Huancané?		4				Ninguna
		Reconocimiento	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané, perciben los empleados el nivel de reconocimiento y valoración en su trabajo diario?		4				Ninguna
		Oportunidades de desarrollo	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané perciben a los empleados sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?	4					Ninguna
	D.2 liderazgo	Autocrático	¿Su jefe le permite tomar decisiones en su puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancané?	4					Ninguna
			¿Su jefe le informa y consulta su opinión sobre algunas decisiones de la Municipalidad provincial de Huancané?	4					Ninguna
		Democrático	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané perciben a los empleados la claridad y la relevancia de la visión establecida por los líderes?	4					Ninguna
			¿Su jefe lo hace participe en definir los objetivos y acciones para lograr una meta o actividad en la Municipalidad Provincial de Huancané?		4				Ninguna
		Visión y dirección	¿Su jefe se preocupa por quedar bien y tener la aprobación de su personal ante alguna decisión que se tome en la Municipalidad Provincial de Huancané?			4			Ninguna
			¿Su jefe promueve la participación de todos los colaboradores para la solución de conflictos en la Municipalidad Provincial de Huancané?			4			Ninguna

	D.3 Relaciones interpersonales	Actitudes	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané Existe respeto por la manera de pensar, de sentir y de actuar de los demás?	4					Ninguna	
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané Su jefe le permite participar en los proyectos que realizan?	4					Ninguna	
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané, Siente Ud. apoyo por parte de sus compañeros para la realización de su trabajo?	4					Ninguna	
		valores	¿La relación entre el jefe y el equipo de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huancané es cordial y respetuosa?		4					Ninguna
			¿Se realizan permanentemente capacitaciones organizadas por la Municipalidad Provincial de Huancané?	4						Ninguna
V2 Desempeño laboral	D.4 comunicación	comunicación ascendente	¿Cree usted que la comunicación en el trabajo es fundamental para cumplir con las tareas de la Municipalidad Provincial de Huancané?	4					Ninguna	
		Comunicación descendente	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané la comunicación interna influye en la motivación y compromiso de los trabajadores?			4			Ninguna	
		Comunicación interna	¿El conocimiento que tiene le facilita la comunicación con los demás miembros de la Municipalidad Provincial de Huancané?			4			Ninguna	
	D.1 rendimiento	capacitación	¿En la Municipalidad provincial de Huancané impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?		4				Ninguna	
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted logra sus metas prescritas dentro de sus funciones?		4				Ninguna	
		Resolución de problemas	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted se siente satisfecho con las metas alcanzadas dentro del cumplimiento de sus funciones?	4					Ninguna	
		Trabajo de equipo	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado?	4					Ninguna	

	D.2 Eficacia laboral	Metas logradas	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted cumple eficientemente con todas sus obligaciones y objetivos?	4					Ninguna
		Cumplimiento de tareas asignadas	¿Para usted el ambiente laboral en la Municipalidad Provincial de Huancané, le permite desenvolverse adecuadamente?				4		Ninguna
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos?					4	Ninguna
		Percepción de nivel de calidad de trabajo	¿Usted utiliza estrategias para mejorar la atención en la Municipalidad provincial de Huancané?				4		Ninguna
			¿Usted logra adaptarse con rapidez a los cambios que se genera en su entorno en la Municipalidad Provincial de Huancané?				4		Ninguna
	D.3 Productividad laboral	Eficiencia de trabajador	¿Su nivel de productividad va acorde a las metas establecidas en la Municipalidad Provincial de Huancané?			4			Ninguna
		Conocimiento dentro del puesto de trabajo	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?			4			Ninguna
			¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted siente feliz por los resultados que logra?				4		Ninguna
		Nivel de producción	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?			4			Ninguna
	D.4 responsabilidad	Desarrollo personal	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada?	4					Ninguna
		Nivel de desempeño	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores?		4				Ninguna
		puntualidad	¿En la Municipalidad Provincial de Huancané usted cumple con el horario y es puntual?			4			Ninguna

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	(X)	 FIRMA Y SELLO NOMBRES Y APELLIDOS: <u>Irma Teodocia Quispe Chambi</u>
Aplicable después de corregir	()	
No aplicable	()	

Anexo 6 : Evidencias fotográficas de aplicación de encuestas

