

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN



**“LOS VALORES Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHEROS –
APURIMAC 2021”**

Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración

AUTOR:

MONTALVO SALCEDO Luis Paul Junior

ASESOR:

LÓPEZ MORILLAS Alejandro

Código ORCID 0000-0003-1263-6865

HUACHO – PERÚ

2021

1. Palabras clave:

Tema	Valores, Clima organizacional.
Especialidad	Administración

Línea de investigación

Línea de Investigación OCDE	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub – área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

Keyword:

Theme	Values, Organizational climate.
Specialty	Administration

Research Line:

Research Line OCDE	Human talent
Área	Social Sciences
Sub – área	Economy and Business
Discipline	Business and Management

2. Título:

**“LOS VALORES Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHINCHEROS – APURIMAC 2021”**

3. Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo describir la relación entre los Valores y el Clima organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021; lo que aprecia cómo los colaboradores.

El estudio correspondió a un examen del modelo descriptivo correlacional, de corte transversal, no experimental con un enfoque cuantitativo, La población estuvo constituida por 128 empleados de la que se extrajeron una muestra de 81 colaboradores, utilizando el método probabilístico. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario a los trabajadores.

En la Investigación se obtuvo como resultado lo siguiente: Objetivo general, tuvo como resultado: $r = 0.799$, $p\text{-valor} = 0,00$. Se rechazó la hipótesis nula y acepta hipótesis alterna, se evidencia que existe un nexo significativo entre los valores y el clima organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

4. Abstrac

The present research aimed to describe the relationship between the Values and the organizational Climate of the personnel of the Provincial Municipality of Chincheros - Apurímac 2021; what appreciates how collaborators.

The study corresponded to an examination of the descriptive, correlational, cross-sectional, non-experimental model with a quantitative approach. The population consisted of 128 workers from which a sample of 81 collaborators were extracted, using the probabilistic method. The survey was used as a technique and the worker questionnaire as an instrument.

In the Investigation the following result was obtained: General objective, had as a result: $r = 0.799$, $p\text{-value} = 0.00$. The null hypothesis was rejected and alternative hypothesis accepted, it is evidenced that there is a significant relationship between the values and the organizational climate of the personnel of the Provincial Municipality of Chincheros - Apurímac 2021.

INDICE

1. Palabras clave:	i
2. Título:	ii
3. Resumen	iii
4. Abstrac.....	iv
5. Introducción.....	1
6. Metodología.....	19
6.1. Tipo y diseño de investigación	19
6.2. Población – Muestra	20
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	22
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	23
7. Resultados.....	24
7.1. Descripción de los resultados	24
7.2. Caracterización de las variables.....	28
7.3. Prueba de Normalidad	31
7.4. Contrastación de Hipótesis	33
8. Análisis y Discusión	45
9. Conclusiones y Recomendaciones	52
10. Agradecimientos	56
11. Referencias Bibliográficas	57
12. Anexos y Apéndice.....	63
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	63
Anexo 2: Cuestionario	66
Anexo 3: Analisis de fiabilidad.....	69

Anexo 4: Pruebas de normalidad.....	70
Anexo 5: Planilla de Juicios.....	71

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Nivel valores en el clima organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	23
<i>Tabla 2. Nivel de las dimensiones de valores en los tabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	25
<i>Tabla 3. Niveles de clima organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	25
<i>Tabla 4. Nivel de la dimensión del clima organizacional según la percepción del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	26
<i>Tabla 5. Caracterización de los valores del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	27
<i>Tabla 6. Caracterización del clima organizacional los tabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	28
<i>Tabla 7. Prueba de normalidad kolomogorov-smirnov de valores y clima organizacional en los tabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	30
<i>Tabla 8. Nivel de la dimensión responsabilidad y clima organizacional en los tabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	32
<i>Tabla 9. Correlación entre responsabilidad y clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	33
<i>Tabla 10. Nivel de la dimensión respeto y clima organizacional en el personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	34
<i>Tabla 11. Correlación entre el respeto y clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	35
<i>Tabla 12. Nivel de la dimensión honestidad y clima organizacional en el personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	36
<i>Tabla 13. Correlación entre la honestidad y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	37
<i>Tabla 14. Nivel de la dimensión justicia y clima organizacional en el personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	38
<i>Tabla 15. Correlación entre la justicia y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	39
<i>Tabla 16. Nivel de la dimensión lealtad y clima organizacional en el personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	40
<i>Tabla 17. Correlación entre la lealtad y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021.</i>	41

Tabla 18. Nivel de valores y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021. _____ 42

Tabla 19. Correlacion entre las variables valores y clima organixacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurimac 2021. _____ 43

5. Introducción

El Propósito de la investigación es explicar el nexo entre los valores y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurímac.

Los problemas de los valores en la organización y su consecuencia en el clima organizacional de las entidades resultan cada vez más preocupantes, toda vez que de ello depende la buena atención a los ciudadanos y los resultados principales de la entidad, sin embargo; el débil nivel de valores y su incidencia en el clima organizacional cada vez afecta más el desempeño laboral y por consecuencia los frutos de la entidad, lo que no permite a los gobiernos locales, regionales y nacionales servir con eficiencia y eficacia las necesidades de la población, la definición específica y como se ha estudiado el problema señalado, se analizaron en los siguientes antecedentes:

Martin, (2017) concluye que: el acelerado progreso para la tecnología incluye la precisión de una vasta instrucción constante, apoyada máxime en inteligencia biomédica, en menoscabo de la instrucción en valores laborales, pues estos otorgan a la labor de enfermería su personalidad exclusiva y humanizada. En esta indagación se aspira examinar los valores laborales que son expuestos en la praxis de la atención de enfermería, de igual manera el entendimiento que poseen de aquellos las enfermeras, y valorizar la coexistencia de encajar instrucción determinada sobre ellos en los propósitos de estudio continua de los establecimientos de salud. Como efecto, se determina que la inmersión de instrucción en valores en la instrucción continua de los profesionales de enfermería es imprescindible, ya que su fin es proporcionar su conceptualización y posibilitar un ámbito de deliberación que pruebe el menester y el aprovechamiento de conducirlos a la práctica.

Vidallego y Alzate (2017) concluyen que: Esta investigación está guiada a comprender el nexo que se halla a través del desempeño laboral y las relaciones interpersonales entre el personal con el entorno laboral. Se empleo el formulario de componentes de peligro psicológico intralaboral forma A de la Batería de herramientas

para el cálculo de circunstancias de peligro psicológico de la Universidad Pontificia Javeriana, por este motivo se registraron otras variables con enorme repercusión en el entorno de la institución. La exploración nos dio como resultado que el rendimiento de los trabajadores no contiene una gran repercusión en el clima, en confrontación con otras variables, sin embargo, si tienen que plantear resultados para mermar su exposición. A discrepancia de las conexiones entre personas que sí intervienen en enorme tamaño en el entorno y las cuales no se hallan consolidadas entre los personales. De acuerdo a los frutos de la exploración, logramos fijar que se necesita la adaptación de las sugerencias para la cooperación de los superiores inmediatos y de la oficina de Personal.

Hassan (2016) concluye que: En relación a la materia abocada a situar los valores laborales de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy, concluimos que la empresa padece un entrono distinguido por la predominio de los valores responsabilidad, solidaridad, liderazgo y el respeto, cooperación, sentido de pertinencia, comunicación y autonomía, postura que acaso impide perseverar un desarrollo comunicativo oportuno y decidido, alterando el equilibrio obligado a vivir en una entidad educativa. Al respecto, Izquierdo (1998), los valores son núcleos primordiales de manera que se encamina la vida humana y fundan simultáneamente, la llave del proceder de los individuos. Esa razón que es el rumbo al proceder individual y social, y justifica el progreso armónico en las empresas y posibilita la coexistencia.

Lasluisa (2016) concluye que: Los frutos obtenidos mediante la averiguación materializadas a la empresa CAPOLIVERY.Cía.Ltda, consiente ultimar que el entorno laboral que reside dentro de la empresa es inapropiado, pues la conexiones entre colaboradores, nexos interpersonales, conducción dificultan producir un marco de labores inspirador y colaborativo, afectando en la complacencia del personal al instante de ejecutar sus deberes en su espacio de labor. En virtud de la mejora de la evaluación también se consiguió inferir que el entorno laboral que se conduce al interior de una institución tiene efecto en el rendimiento de todos sus elementos, puesto que el logro

de la entidad se basa en el nivel de beneplácito laboral y dedicación que tenga cada trabajador hacia el establecimiento.

Benza (2016) concluye que: Se descubrió la sensación en el grado de ejercicio de valores dentro de la empresa, en los empleados de las oficinas de administración como: Admisión, Promoción y Pensiones de la Universidad de Piura posee un grado alto. Se puede añadir: Los valores más considerables son la responsabilidad, el respeto y la honestidad. De modo que se constata la efectividad de las citadas oficinas en la dimensión que, en favor al ejercicio ético por mediación de sus valores de puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad, honestidad y eficiencia, provocan fe en los consumidores y/o beneficiarios de la empresa y simultáneamente expresan una positiva imagen de la entidad. Se culmina que la exploración realizada constato que estas oficinas administrativas se amoldan a los objetivos y la ideología de la UDEP, que sienta sus pilares en las normativas fundamentales que plasman los valores que identifican a esta institución formativa, por medio de sus relaciones con quienes participan: profesores, estudiantes, ex alumnos y personas que trabajan en los diferentes centros.

Castillo (2020) concluye que: En conformidad con los resultados se demuestra una conexión directa ($r_s=.76$; IC95%: .68 - .82), con un volumen del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<0,5$) en medio de la justicia laboral con el entorno laboral empleados de una organización privada del distrito de Trujillo.

Garzón, Gonzales, Niño y Ospina (2016) concluyen que: En base a los frutos adquiridos de las nueve citas impuestas a individuos de distintas oficinas de la entidad, se averiguo que la honestidad como núcleo central de la actual exploración, es un valor fundamental, ya que se ejerce en todos las esferas del ser humano: social, familiar y significativamente el organizacional, establece es en este punto que, para los colaboradores de esta organización, el ser honesto, añadido expresan que, que con su accionar aporta al bien común y se percibe como una destreza por lo cual obedecería estar considerado en todo instante de su existencia. Por consiguiente, el ser honestos concede realizar las tareas de manera acertada << la honestidad es la base de eh... realizar las tareas de forma adecuada... de accionar con cordura, y de expresarse con

transparencia y respeto (E6)>>, observado mediante el concepto dado por los colaboradores, ubicamos la honestidad como el valor primordial, que expresa cercana relación con otros valores mediante los cuales se apoya y posibilita que se realice en la vida de la persona en cada envergadura.

Huamani y Fierro (2018) concluye que: La evidencia transluce la validez de un nexo positivo y significativo en conexión de los valores del individuo y el ambiente de labores en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC periodo 2018; la conexión localizada es 0,89 que se clasifica en una conexión positiva importante, la posibilidad asociada es $P(t>16=0,0<0,05$ por lo cual esta conexión es significativa. El 47,7% de profesores su grado de conocimientos es alto, el 93,3% su grado físico es promedio, el 93,3% su grado profesional es promedio, el 87% posee un grado psíquico promedio y el 100% posee un grado espiritual promedio. Asimismo, el 38,9% de profesores relatan que el ambiente de trabajo es muy propicio, el 33,3% propicio y el 27,8% no es propicio.

Oyarce (2019) concluye que: En el análisis y revisión del estudio de exploración se descubrió que existe una comunicación insatisfactoria con el 70.83%, un liderazgo inadecuado con el 57.69%, y una motivación laboral defectuosa en un 67.31%, lo que refleja un desorden, atrasos de la información de gestión de un entorno de trabajo, escasez de una política de evolución integral de los colaboradores, informes de gestión de la institución obsoletos, vínculos conflictivos de los trabajadores, inexistencia de planes de desarrollo de competencias, restringidas facilidades al personal de salud, insuficiente realización de los trabajos, escaso alcance de objetivos, inadecuadas remuneraciones. Por todo esto se recomienda a la Dirección Regional de Salud Amazonas, en carácter de autoridad sanitaria regional formule e imponga un ejemplo de gestión de talento humano idóneo a la realidad para potenciar el rendimiento laboral de los empleados de salud.

Laguna (2017) concluye que: De los productos alcanzados inferimos que la dimensión uno, que se impone de la variable valores laborales es la responsabilidad en la empresa Inversiones y Servicios Fabri S.A.C, ya que reside en mayor del 70% de

los entrevistados que creen que el grado de la responsabilidad es demasiado bueno, contemplando fundamental la instrucción ética y el respeto a las políticas y normas de labores, permanecen determinados a los propósitos de la empresa y sus valores van en concordancia con los valores de la entidad. Además de los frutos concluidos se deduce que la dimensión 2, que se impone de la variable valores organizacionales es la Calidad en la entidad Inversiones y Servicios Fabri S.A. puesto que reside el 60% de los entrevistados estiman que el grado de calidad es magnífico, contemplando que las exámenes de competencias sean comprobadas en continuidad, estableciendo la competitividad como un aspecto fundamental en la gestión de calidad, para el alza de la producción por tener el estatus de sus productos como consecuencia de la enorme productividad de la fuerza laboral.

Guzmán (2018) concluye que: Según los productos conseguidos podemos advertir que el clima organizacional no es idóneo dentro de la entidad aquellos se vinculan con la satisfacción laboral que igualmente no es adecuada en la organización de carga internacional. Consiguiente a esto, sostenemos: la presencia de un apropiado clima organizacional influirá buena o malamente en el rendimiento de los compañeros de la entidad. En un ámbito global, evaluamos el clima organizacional que reside en el colegio Sagrados Corazones Padres Franceses de Valparaíso-Chile, advertimos que este ejerce un rol esencial para el éxito de la satisfacción laboral.

Vargas (2019) concluye que: La actual labor de indagación frente al objetivo general, establece que se produce un nexo significativo positivo moderado, dentro del clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Francisco Bolognesi Cervantes del distrito de San Miguel de Chacrampa – Andahuaylas, 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.668^{**}$, $p = 0,000 < 0.05$) demuestra que existe un nexo positivo moderado. Se recomienda mantener y mejorar el buen nexo entre el clima organizacional y el desempeño laboral a través de talleres de capacitación en temas de relaciones interpersonales, comunicación, motivación laboral, asimismo en temas de eficiencia laboral, eficacia, productividad, ya que esto va permitir un mejor desempeño de su función personal y profesional en dicha institución.

Quetglas (2020): concluye que la lealtad organizacional hace alusión a la habilidad de los colaboradores para desarrollar apego frente a un proyecto empresarial. Es una capacidad que depende, fuertemente, de la actitud que traslade la empresa a sus colaboradores. Al mismo tiempo, los colaboradores asimismo deben poner de su parte para exhibir el compromiso que tienen respecto a la entidad.

Delgado (2020) concluye: Los valores profesionales son las normas que un individuo impone en su ambiente ocupacional. Y el respeto es un valor profesional fundamental, ya que estimula interacciones de trabajo basadas en la consideración del otro y de la entidad para la cual labora.

Es indudable que es importante la fundamentación teórica y científica, por lo que a continuación indicaremos, acerca de las variables y todo lo relacionado al presente trabajo.

Robbins y Judge (2009), determinan: Los valores se consideran significativos para el análisis del accionar laboral, suelen ser el pilar para la comprensión de comportamiento y la estimulación que necesitan ciertos individuos, esto incide enormemente en la impresión de la gente. Los individuos se incorporan a la empresa con las nociones preconcebidas de lo que pueden realizar y lo que no se permite realizar, estos conceptos no son valores imparciales sino más bien constan de comprensiones de lo correcto e incorrecto, lo que involucra ciertas conductas o actividades, en ocasiones deseables en vez de otro. A consecuencia los valores empañan la imparcialidad y la inteligencia, esto incide en accionar y el comportarse de los trabajadores en la institución.

¿Los valores son fluidos, flexibles? En un significado usual no, los valores yacen a ser razonablemente sólidos y estáticos, una parte sustancial de los valores que se constituyen en los años iniciales de vida de los padres, maestros, amigos y otras personas.

n

Uno de los originarios trabajos para clasificar valores fue nombrado por Allport (1960) y sus socios citados por Rodríguez, Díaz y otros (2004). Éstos detectaron algunos tipos de valores:

- **Teóricos.** Proporcionan un inmenso valor al hallazgo de la veracidad bajo un criterio preciso y lógico, para este valor lo fundamental es lo cognitivo, orienta su indagación bajo conducto del análisis y prevalece en el los valores cerebrales.

- **Económicos.** Lo centran en lo provechoso y practico, su meta es adquirir por lo que valora los objetos y a los individuos en la dimensión de su provecho para aspiraciones tanto económicas, sociales que concederán logros y gratitud propia.

- **Estéticos.** Fijan la estimación más alta a la estructura, la concordia y atractivo, estos individuos enfocan su universo en la exploración de las estructuras desde un panorama parcial estudiado por medio del arte la comprensión con todo y sus sensaciones

- **Sociales.** Basado en la decencia del individuo y su propósito es la valoración al prójimo, sus valores más imprescindibles son el altruismo, la generosidad y el amor hacia las otras personas.

- **Políticos.** Se acentúan en obtener el poder y la influencia, como también en el predominio entre conjuntos que guía, este valor vive los individuos competitivos, predominantes que pretenden sobresalir y ser distinguidas colectivamente.

- **Religiosos.** Es vinculada con la unidad de la costumbre y el conocimiento de cosmos como un todo. Este valor tiene un nexo con lo espiritual y su meta principal es Dios porque lo que no enlaza con ninguna religión.

Jaques (2004), explica los valores en la organización como la gran fortaleza uniforme de alguna entidad habitan en la validez de valores armoniosos entre sus componentes. Los causantes de incertidumbre y conflictos son los valores discrepantes o conflictivos. A conclusiones simples en el grado que los individuos deseen repartir deseos, anhelos y aspiraciones comunes, se obligan a laborar juntas. Nos referimos de fuerza que nos importe por cosas idénticas propósitos y esto aplica tanto a las organizaciones y entidades de una misma nación universalidad.

Los fundamentales valores que una sociedad empresarial tiene que difundir es equiparar los deseos del total y por persona miembros en su tarea diaria. Las entidades que poseen consistentes valores en elementos de calidad y servicios, ofrecen unas buenas bases para implantar positivos nexos con su clientela, inversores y proveedores, la sociedad local, el gobierno e individuos en general.

Al interior de los valores laborales que alteran el nexo de la sociedad con sus colaboradores se cuenta con una gama de enunciados ligados a valores que pueden llegar al corazón de los individuos y alcanzar de ella una responsabilidad plena. Esta compuesta por una verdadera doctrina laboral. Esta organización debería estimar a la persona y su desarrollo, la fe en uno mismo, de la misma manera la fe asociada, los valores comunes y el compromiso, el pensamiento de la empresa democrática independiente y las ocasiones que ésta brinda.

En cuanto a la fundamentación científica de la variable clima organizacional tenemos lo siguiente:

Para Bravo y Cárdenas (2005), el juicio del entorno de una asociación empresarial es primordial, puesto que mediante este se distinguen las oficinas fundamentales que retardan la productividad, aminorando la operatividad y que consiguen originar importes imprevistos a futuro para la misma. El análisis del entorno laboral no es una simple función académica del performance, por el contrario, es un instrumento para indagar delicadamente la entidad y sus trabajadores y poder instruirse para ocasionar mayores grados de rendimiento. Un adecuado clima organizacional contendrá resultados positivos, definidos por la adecuada impresión que los integrantes tienen de su entidad.

Sotomayor (2013), nos cita lo siguiente: Las particularidades del sistema laboral ocasionan un indudable entorno laboral. Este afecta sobre los incentivos de los integrantes de la entidad y sobre su propia conducta. Este accionar posee evidentemente una enorme pluralidad de efectos hacia la entidad como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. El entorno laboral es el conducto donde se exponen destrezas, dificultades y pertinencias que los colaboradores poseen al interior de la entidad que constituyen. En efecto el clima laboral tiene un nexo

directo para los desarrollos de productividad, liderazgo y pertenencia de los colaboradores en la institución. Los individuos que conforman las entidades forman el recurso laboral de la entidad y deben involucrar todo modelo de trabajo para dotar sus superiores posturas y percepciones en provecho de reforzar un mejor ambiente organizacional:

- El entorno laboral es continuo, quiere decir que las entidades cuidan la solidez de clima organizacional con ciertas alteraciones escalonados.

- Las conductas de los empleados son transformadas con el entorno de la entidad.

- El clima de la empresa ejecuta autoridad en el involucramiento y caracterización de los empleados.

- Distintos variables estructurales de la entidad alteran el entorno en la entidad

- Dificultades de cambio constante del personal a diversas oficinas, inasistencia podrían ser materia de un deficiente entorno laboral.

En consecuencia, de entender la noción de Clima Organizacional es inevitable remarcar los posteriores componentes:

- El Clima es igual a las peculiaridades del ecosistema de labor.

- Las particularidades son advertidas de manera directa o de manera indirecta por los colaboradores que se desenvuelven en ese entorno.

- El Clima tiene consecuencias en la conducta laboral.

- El Clima es versátil participante que intercede en medio de los índices del sistema laboral y la conducta unipersonal.

- Aquellas particularidades en la entidad pueden ser ligeramente estables en un periodo, se distinguen en una entidad a una diferente y de un segmento a otro al interior de la misma entidad.

- El Clima, en combinación con las conformaciones, particularidades organizacionales y los trabajadores son que se conforman, configuran un esquema reciproco altamente animado

Brunet (2011), plantea dos tipos de clima organizacional:

Clima autoritario:

- **Sistema I Autoritarismo Explotador:** Esta modalidad se define debido a que la autoridad no posee la fe en sus trabajadores. La más grande cantidad porcentaje de sus determinaciones y de sus propósitos se deciden en lo más alto de la entidad y se reparten de acuerdo a una función puramente descendente. Los trabajadores están obligados a laborar en una atmosfera de temor, de penalidades, de intimidación, en escasas ocasiones de retribución, y la complacencia de las necesidades se mantiene en los grados psicológicos y de fiabilidad. Las escasas conexiones que viven entre los superiores y subordinados se determinan con pilar en el temor y en la incredulidad. Esta clase de clima muestra un entorno firme en el que las interacciones de la autoridad con sus trabajadores no se producen más que en tono de mandatos y de sus procedimientos establecidos.

- **Sistema II Autoritarismo Paternalista:** Se encuentra una fe de la autoridad y los trabajadores, se usan compensaciones y sanciones como matriz de inspiración para los colaboradores. En este clima la autoridad interactúa con las exigencias comunitarias de los colaboradores. No obstante, los procedimientos de dominio persisten siempre concentrados en la cumbre, en ocasiones se transfiere a los grados intermedios y menores, dando la sensación de laborar al interior de un entorno invariable y organizado.

Clima participativo:

- **Sistema III Consultivo:** La autoridad que se transforma al interior de un clima colaborador mantiene la fe en sus colaboradores. El régimen y las determinaciones se eligen por lo general en la cumbre, sin embargo, consiente a sus colaboradores que encaminen iniciativas más determinadas en los grados más bajos. Este modelo de clima muestra un entorno suficientemente variable en el que la dirección cae debajo la figura de metas para adquirir.

- **Sistema IV Participación en grupo:** En esta clase predomina la entera fe en los colaboradores de a través de la autoridad. las elecciones buscan la anexión de todos los grados, la comunicación brota de manera vertical, horizontal, ascendente y descendente. En conclusión, todos los trabajadores y todos los colaboradores de

dirección crean un conjunto con la finalidad de lograr las metas y las finalidades de la entidad que se implantan debajo de la manera de organización decisivo.

Respecto a la justificación de la investigación, este trabajo de investigación se realizó por la necesidad de determinar y de aportar conocimientos sobre los valores en el clima organizacional para el correcto funcionar del clima laboral dentro de la institución, identificar como se lleva a cabo una asociación de personas tomando como puntos importantes los valores y también el clima organizacional, los cuales son factores que ayudan a las organizaciones a cumplir exitosamente su labor, ya que con ello lleva a cabo sus objetivos y metas propuestas.

Los resultados alcanzados de la actual investigación posibilitara ofrecer datos actualizados a la entidad, con la finalidad de que elabore estrategias orientadas a progresar el clima organizacional que conlleva a identificar el nexo entre valores y el clima organizacional de los colaboradores en la entidad, quienes brindan mayores propuestas del servicio, mediante la capacitación y/o la educación continua, que les permite generar ambientes favorables para la población; cooperando con la mejoría de la calidad de atención al usuario y entre los mismos miembros de la organización.

El presente trabajo presenta el siguiente Problema ¿Cómo se relacionan los valores y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021?, también presenta los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuál es el nivel de valores en la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurímac 2021?
- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021?
- ¿Cómo se relacionan la responsabilidad y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021?
- ¿Cómo se relacionan el respeto y el clima organizacional del trabajador de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021?

- ¿Cómo se relacionan la honestidad y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021?
- ¿Cómo se relacionan la justicia y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021?
- ¿Cómo se relacionan la lealtad y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021?

Respecto a la Conceptuación y operacionalización de las variables, el presente trabajo presenta la variable Valores que, según su Definición conceptual, Robbins & Judge (2009) nos dicen que los valores son creencias que a grado individual y colectivo producen que se priorice algo y desestime otra cosa, acorde a nuestra personalidad en función a lo apropiado, lo bueno; asimismo logran poseer una forma de comportamiento evidente y /o enérgico (señala cuán importante es para la persona un valor determinado); por esa razón al poseer variable fuerza son priorizados. De igual manera se propone su significación para el análisis de la conducta al interior de la entidad, puesto que con ello se podría entender la razón del accionar e incentivos de los individuos, porque afectan en las impresiones. Es preciso recalcar que conforme estos autores los individuos ingresan a la entidad con las nociones preconcebidas de lo que “debe ser” y lo que “no debe ser”, y esto interviene en sus actitudes y comportamiento.

Como definición operacional tenemos que: Son acciones que permiten expresar las dimensiones valorativas del respeto, la igualdad de poder, la confrontación y la participación.

Respecto a las dimensiones de esta variable tenemos:

- **Responsabilidad:** Según Ardila (2005), la responsabilidad es efectuar las obligaciones y/o tareas educativas, laborales, familiares entre otras en el tiempo comprometido. Un individuo responsable asume las consecuencias de su conducta y las afronta.
- **Respeto:** Según Eralynes (2011), el respeto es uno de los pilares sobre el cual se sostiene la ética y la moral en cualquiera de los campos y épocas.

- **Honestidad:** Según Yarce (2010), la honestidad es el comportamiento recto, que conduce a percibir normas y compromisos con una realización exigente por parte de uno mismo, considerando valores y principios éticos.
- **Justicia:** Según Hans Kelsen (2020), la justicia es, principalmente alguna particularidad de un orden social. De manera secundaria, una cualidad del individuo; ya que un individuo es justo cuando su accionar va de la mano con un orden que es considerado justo.
- **Lealtad:** Según Dick y Basu (1994), sostiene que la lealtad está señalada por la fortaleza del nexo entre actitud relativa y patrón repetido, y que posee tanto componentes actitudinales como conductuales.

En la definición conceptual del Clima Organizacional tenemos lo siguiente: Para Palma (2004), el clima organizacional es la sensación del colaborador con relación a su entorno de trabajo y en servicio a posturas asociadas como oportunidades de realización personal, involucración con la laboral designada, supervisión que recibe, entrada a los informes relacionados con su labor en conjunción con el restante de los trabajadores y términos laborales que posibilitan su labor.

Como definición operacional nos dice que, es la peculiaridad o propiedad del entorno laboral advertida o examinada por los integrantes de una entidad y que afectan en su conducta, en la misma influyen varios factores como: valores, actitudes, etc.

Respecto a las dimensiones de esta variable tenemos:

- **Estructura:** Según Gurley y Fernández (2003), la estructura muestra la sensación que los colaboradores poseen de hallarse bien organizados y de poseer un claro significado de sus tareas y responsabilidades.
- **Estándares:** Según Sanders (1998), los estándares son convicciones orientadas o conductos para evaluar los informes de evaluación y no reglas fijas que se logran o deben realizar mecánicamente; los estándares usualmente, revelan ejercicios sobre los cuales viven convenios o aptitudes generalizados de aceptabilidad, sugieren patrones que revelan la mejor practica valida o propensión y abarcan prevenciones y sugerencias o alertas contra errores potenciales.

- **Reconocimiento:** Según Nelson y Spitzer (2005), el reconocimiento es ofrecer valor a un individuo que efectuó algún hecho positivo dentro de alguna entidad, sociedad, etc. Es la terminación de un valioso suceso efectuado, que podría ser desenlazado en un festejo.
- **Apoyo:** Según Gurley y Fernández (2003), el apoyo es la afección de los integrantes de la entidad en función a la validez de un espíritu de colaboración de los dirigentes, y otros colaboradores del sector. La intensidad este puesto en el apoyo entre colaboradores, tanto de niveles altos como bajos.
- **Compromiso:** Según O'Reilly y Chatman (1986), el compromiso psicológico es advertido por un individuo en favor de una entidad, que mostrara el nivel con la cual la persona asimila o adopta particularidades o perspectivas de la entidad.

Considerando la Operacionalización de las variables podemos dividir las Variables en dos, Valores y Clima Organizacional.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Matriz de operacionalización de las variables					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Valores en la Organización	Robbins & Judge (2009) nos dicen que los valores son creencias que a nivel personal y social producen que uno priorice una cosa y desestime otra, acorde a nuestra idiosincrasia sobre lo correcto, lo bueno; asimismo logran poseer un modo de comportamiento manifiesto y /o intensidad (señala cuán importante es para la persona un valor determinado); por esa razón al poseer diversa intensidad se priorizan. De igual	Son acciones que permiten expresar las dimensiones valorativas del respeto, la igualdad de poder, la confrontación y la participación	La responsabilidad	Compromiso	¿Considera usted que sus compañeros se comprometen con las metas de la organización?
				Comportamiento	¿Cree que los trabajadores poseen un comportamiento adecuado dentro de la organización?
			El respeto	Consideración a personas	¿Considera que los trabajadores respetan a los compañeros de la organización?
				Consideración a culturas	¿Los trabajadores respetan la cultura de los compañeros de la organización?
				Consideración a religiones	¿Los trabajadores respetan las creencias religiosas de los demás compañeros de trabajo?
			Honestidad	Familiar	¿Cree usted que sus compañeros son honestos con los demás trabajadores de la municipalidad?
				Social	¿Reconoce el impacto social que causa la institución?

<p>manera se propone su significación para el análisis de la conducta organizacional ya que con ello se puede entender el porqué de las actitudes y motivación de los individuos, puesto que afectan en las impresiones. Es preciso recalcar que conforme estos autores los individuos ingresan a la entidad con las nociones preconcebidas de lo que “debe ser” y lo que “no debe ser”, y esto interviene en sus actitudes y comportamiento.</p>				Laboral	¿Sus compañeros expresan su sentir con honestidad cuando algo no les agrada dentro de la institución?
			Justicia	Obrar	¿Considera que sus compañeros actúan con justicia dentro de la institución?
				Juzgar	¿Cree usted que juzga con justicia ante una determinada situación dentro de la institución?
			Lealtad	Compromiso con la empresa	¿Considera que los trabajadores están totalmente comprometidos con la institución?
				Sacrificio	¿Considera usted que sus compañeros están dispuestos a realizar sacrificios para que la institución cumpla con las metas establecidas?

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Clima Organizacional	Palma (2004), el clima organizacional es la sensación del colaborador respecto de su entorno de trabajo y en función a aspectos asociados como oportunidades de realización personal, involucración con la laboral designada,	Es la peculiaridad o propiedad del entorno laboral advertida o examinada por los integrantes de una entidad y que afectan en su conducta, en la misma influyen varios factores como: valores, actitudes, etc.	Estructura	Correcta organización	¿Cree usted que la institución está correctamente organizada?
				Conocimiento de responsabilidades	¿Cree que sus compañeros reconocen con claridad sus responsabilidades dentro de la institución?
				Estándares	Normas de rendimiento
			Grado de orgullo		¿Cree que los trabajadores están orgullosos de su institución?
			Reconocimiento	Recompensa	¿Considera que la institución premia el esfuerzo de los trabajadores?
				Premio	¿Cree usted que la institución premia con justicia las labores de los trabajadores?
				Castigo	¿Cree usted que la organización castiga con justicia el mal comportamiento de los trabajadores?

supervisión que recibe, acceso a los informes relacionados con su labor en conjunción con el restante de los trabajadores y términos laborales que posibilitan su labor.		Apoyo	Cooperación de parte de los jefes	¿Considera que los jefes de las diferentes áreas apoyan a sus trabajadores en sus labores?
			Cooperación de parte de otros trabajadores	¿Dentro de la institución existe un apoyo constante entre los trabajadores?
		Compromiso	Sentimiento de pertenencia	¿Considera que las metas de la institución son parte de las metas personales de los trabajadores?
			Compromiso con las metas de la organización	¿Considera que sus compañeros están totalmente comprometidos con las metas de la institución?
			Compartir los objetivos personales con los de la organización	¿Considera que sus compañeros comparten sus objetivos personales con los de la organización?

El presente trabajo se ha planteado las siguientes Hipótesis, hipótesis alterna H_1 : Existe relación significativa entre los Valores y el Clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021. Y como hipótesis nula se ha planteado H_0 : No existe relación significativa entre los Valores y el Clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros 2021.

Se ha formulado como Objetivo describir la relación entre los Valores y el Clima organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021 y como Objetivos específicos se ha formulado los siguientes:

1. Determinar el nivel de valores del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021
2. Determinar el nivel de clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021
3. Establecer la relación entre la responsabilidad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021
4. Especificar la relación entre el respeto y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021
5. Identificar la relación entre honestidad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021
6. Detallar la relación entre la justicia y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021
7. Analizar la relación entre la lealtad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

6. Metodología

6.1. Tipo y diseño de investigación

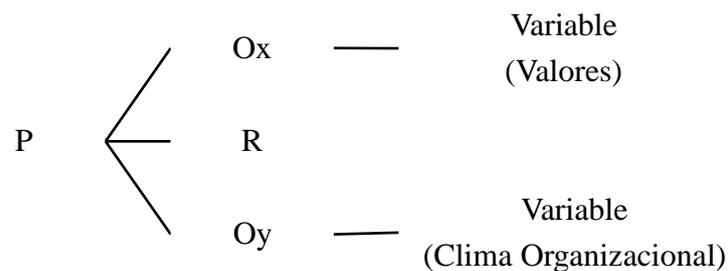
Tipo de investigación

La investigación que se realizó es de tipo Descriptivo Correlacional porque describe operacionalmente las variables y tuvo como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables en un contexto en particular (Municipalidad Provincial de Chincheros). El nivel de investigación es aplicada.

Diseño de investigación

El diseño de investigación es No Experimental, debido a que no se manipularon las variables y de corte transversal, debido a que la aplicación del cuestionario y la obtención de la información se realizó en un solo momento.

Donde:



Se considera:

P: Población.

R: Relación.

Ox: Variable Valores.

Oy: Variable Clima Organizacional.

Se considera este diseño ya que es requerible comparar la relación que tienen dos variables como Ox y Oy que se pueden obtener de una población.

6.2. Población – Muestra

Población

D'Angelo (s.f.), define a la población como un “Conjunto de individuos, objetos, elementos o fenómenos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada”.

La población está conformada por 128 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac, y está distribuido de la siguiente manera: 10 autoridades, 14 funcionarios, 19 nombrados, 45 trabajadores por CAS y 40 trabajadores bajo la modalidad de contrato por Locación de servicios.

Desde la estadística

Población finita: No se conoce el tamaño y no se tiene la posibilidad de contar o construir un marco muestral (listado en el que encontramos las unidades elementales que componen la población)

Población infinita: Se conoce el tamaño, a veces son tan grandes que se comportan como infinitas. Existe un marco muestral donde hallar las unidades de análisis (marcos muestrales = listas, mapas, documentos)

En la investigación

Población de estudio: población a la que queremos extrapolar los resultados.

Población accesible: conjunto de casos que satisfacen los criterios predeterminados y que al mismo tiempo son accesibles para el investigador.

Población elegible: determinada por los criterios de selección.

D'Angelo (s.f.), también define la muestra como cualquier subconjunto del universo. Desde la estadística pueden ser probabilísticas o no probabilísticas. Dentro de ello encontramos a la unidad muestral definida como conjunto de elementos extraídos de la población que conforman la muestra. Las unidades elementales y las unidades muestrales pueden no coincidir. Por ejemplo para estudiar técnicas de estudios en niños de escuelas primarias, la UE serán los niños pero en un muestreo probabilístico primero debemos muestrear las escuelas (UM).

Muestra

Se aplicó el muestreo probabilístico simple, cuya fórmula estadística es la siguiente:

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

Donde:

n: muestra = ?

z: nivel de confianza = 95% = (1.96)²

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

E: margen de error = (0.07)²

N: población = 128 trabajadores

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5 \times 0.5) 128}{(0.07)^2 (128 - 1) + (1.96)^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{122.9312}{1.5827}$$

$$n = 80.5050$$

$$n = \mathbf{81 \text{ trabajadores}}$$

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica	Instrumento
•Encuesta	•Cuestionario

Encuesta: Una encuesta es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador recopila datos mediante un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una población y/o muestra representativa.

Se llevo a cabo las siguientes operaciones:

- Elaboración de una estrategia
- Selección de los encuestados
- Selección y preparación de los encuestados
- Selección y diseño del instrumento
- Administración del instrumento
- Vías de abordar al encuestado
- Análisis de la encuesta

Cuestionario: Es una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los encuestados, es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar

redactadas de forma coherente, organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información.

El cuestionario fue validado mediante la planila de juicio de 3 expertos, con amplia experiencia, para posteriormente aplicar la prueba de confiabilidad mediante la técnica de Alfa de Crombash

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Se utilizó el instrumento de recolección de datos que fueron elaborados específicamente para el presente estudio, para ser procesados con el programa Excel y SPSS. La estadística inferencial y la prueba de normalidad, debido a que los datos no son normales, no paramétricas se empleará la técnica de correlación Rho de Spearman a un error al 5%, los instrumentos fueron aplicados a 81 trabajadores.

7. Resultados

7.1. Descripción de los resultados

Tabla 1. Nivel de valores en el clima organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	4,9
Regular	32	39,5
Alto	45	55,6
Total	81	100

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chincheros Julio - 2021

Interpretación:

Aquí se aprecia que un 55,6% de los empleados de la Municipalidad Provincial de Chincheros refieren que el nivel de Valores dentro de la institución es alto, hay un 39,5% de los empleados manifiestan un grado regular en Valores y el 4,9% determinan que los Valores dentro de la organización son a nivel bajo. Por lo tanto, se determina que el grado de Valores dentro de la Municipalidad Provincial de Chincheros es alto.

Tabla 2. Nivel de las dimensiones de Valores en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Niveles	Responsabilidad		Respeto		Honestidad		Justicia		Lealtad	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	9	11,1	12	14,8%	15	18,5 %	9	11,1%	8	9,9%
Medio	30	37	38	46,9%	49	60,5%	39	48,1%	38	46,9%
Alto	42	51,9	31	38,3%	17	21,0%	33	40,7%	35	43,2
Total	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chincheros Julio - 2021.

Interpretación.

En estos resultados podemos ver que las dimensiones de Valores en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac, presentan niveles entre alto y medio, por ejemplo en cuanto a la dimensión responsabilidad, el 51,9% manifiesta que es alto, en cuanto a la dimensión respeto el 46,9% manifiesta que es a nivel medio, en cuanto a la dimensión honestidad el 60,5% expresa que es a nivel medio, en la dimensión justicia el 48,1% expresa que es a nivel medio y por último en la dimensión lealtad el 46,9% manifiesta que es a nivel medio. Determinándose que en casi la totalidad de las dimensiones es mayor en el nivel medio ya que en ese nivel se concentran 4 dimensiones y 1 dimensión en el nivel alto.

Tabla 3. Niveles de clima organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac, en el año 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	8,6
Regular	40	49,4
Alto	34	42,0
Total	81	100

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chincheros Julio - 2021

Interpretación:

En la tabla 3 se aprecia: el 49,4% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurímac, perciben que el clima organizacional tiene un nivel medio, seguido de 42% que perciben un clima organizacional de nivel alta y en el grado de clima organizacional baja hay un 8.6% según los resultados que se muestra. Determinándose que el clima organizacional es de grado medio.

Tabla 4. Nivel de las dimensiones de clima organizacional según la percepción del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Niveles	Estructura		Estándares		Reconocimiento		Apoyo		Compromiso	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	8	9,9%	3	3,7%	19	23,5 %	8	9,9%	15	18,5%
Medio	44	54,3%	41	50,6%	51	63%	28	34,6%	50	61,7%
Alto	29	35,8%	37	45,7%	11	13,6%	45	55,6%	16	19,8
Total	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chincheros Julio - 2021

Interpretación:

En esta tabla apreciamos que las entre las 5 dimensiones de clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac, presentan niveles alto y medio. Es así que en la dimensión estructura con un 54,3%, la dimensión estándares con un 50,6%, la dimensión reconocimiento con un 63% y la dimensión compromiso con un 61,7%, el personal manifiesta que dichas dimensiones son a nivel medio, mientras que el 55,6% del personal manifiesta que la dimensión apoyo es a nivel alto. Determinándose que las dimensiones del clima organizacional están agrupadas en un grado medio cuatro dimensiones y una dimensión en el nivel alto.

7.2. Caracterización de las variables

Tabla 5. Caracterización de los Valores del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Factores/variables		Valores						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Femenino	2	2.5%	19	23,5%	18	22,2%	39	48.1%
	Masculino	2	2.5%	13	16%	27	33.3%	42	51.9%
Edad	De 18 a 25 años	0	0%	7	8.6%	14	17.3%	21	25.9%
	De 26 a 36	2	2.5%	14	17.3%	27	33.3%	43	53.1%
	De 37 a 46	2	2.5%	8	9.9%	3	3.7%	13	16%
	Más de 46	0	0%	3	3,7%	1	1.2%	4	4.9%
Estado civil	Soltero	2	2.5%	25	30.9%	36	44.4%	63	77.8%
	Casado	2	2.5%	5	6.2%	7	8.6%	14	17.3%
	Viudo	0	0%	1	1.2%	1	1.2%	2	2.5%
	Divorciado	0	0%	1	1.2%	1	1.2%	2	2.5%
Instrucción	Primaria	0	0%	1	1.2%	0	0%	1	1.2%
	Secundaria	0	0%	2	2.5%	4	4.9%	6	7.4%
	Superior no univers.	1	1.2%	11	13.6%	9	11.1%	21	25.9%
	Superior univers.	2	2.5%	13	16%	25	30.9%	40	49.4%
	Posgrado	1	1.2%	5	6.2%	7	8.6%	13	16%
Antigüedad	Hasta 1 años	3	3.7%	14	17.3%	30	37%	47	58%
	de 2 a 3	0	0%	8	9.9%	11	13.6%	19	23.5%
	Más de 3	1	1.2%	10	12.3%	4	4.9%	15	18.5%
Lugar donde vive	Chincheros	1	1,2%	21	25.9%	33	40.7%	55	67.9%
	Otro	3	3.7%	11	13.6%	12	14.8%	26	32.1%

Fuente: Matriz de datos de generales de niveles de valores de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac, 2021.

Interpretación:

De acuerdo a estos resultados podemos apreciar que el 33.3% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chincheros, son varones y consideran un nivel de Valores alto dentro de la institución, mientras que el 23.5% del sexo femenino perciben que el nivel de Valores dentro de la institución es medio. En cuanto a la edad el 33.3% de los trabajadores que están en la edad de 26 a 36 años perciben un nivel de Valores alto dentro de la institución. En cuanto a estado civil el 44.4% de trabajadores son solteros y

detectan un nivel de valores alto. Respecto al grado de instrucción, el 30.9% son de grado superior no universitario y distinguen un nivel de Valores alto dentro de la organización; con respecto a la antigüedad son 37% los que tienen de 0 a 1 año de servicio dentro de la institución los que manifiestan que dentro de la organización hay un nivel de Valores alto, y con respecto al lugar que viven el 40.7% manifiesta que vive dentro de la ciudad de Chincheros e intuyen un nivel de Valores altos dentro de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurímac.

Tabla 6. Caracterización del Clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chinchero - Apurímac.

Factores/variables		Clima Organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Femenino	5	6.2%	19	23.5%	15	18.5%	39	48.1%
	Masculino	2	2.5%	21	25.9%	19	23.5%	42	51.9%
Edad	De 18 a 25 años	0	0.0%	10	12.3%	11	13.6%	21	25.9%
	De 26 a 36	4	4.9%	20	24.7%	19	23.5%	43	53.1%
	De 37 a 46	2	2.5%	8	9.9%	3	3.7%	13	16%
	Más de 46	1	1.2%	2	2.5%	1	1.2%	4	4.9%
Estado civil	Soltero	5	6.2%	32	39.5%	26	32.1%	63	77.8%
	Casado	1	1.2%	7	8.6%	6	7.4%	14	17.3%
	Viudo	0	0%	1	1.2%	1	1.2%	2	2.5%
	Divorciado	1	1.2%	0	0.0%	1	1.2%	2	2.5%
Instrucción	Primaria	0	0%	1	1.2%	0	0%	1	1.2%
	Secundaria	1	1.2%	2	2.5%	3	3.7%	6	7.4%
	Superior no univers.	3	3.7%	9	11.1%	9	11.1%	21	25.9%
	Superior univers.	3	3.7%	19	23.5%	18	22.2%	40	49.4%
	Posgrado	0	0%	9	11.1%	4	4.9%	13	16%
Antigüedad	Hasta 1 años	4	4.9%	20	24.7%	23	28.4%	47	58%
	de 2 a 3	0	0%	11	13.6%	8	9.9%	19	23.5%
	Más de 3	3	3.7%	9	11.1%	3	3.7%	15	18.5%
Lugar donde vive	Chincheros	4	4.9%	25	30.9%	26	32.1%	55	67.9%
	Otro	3	3.7%	15	18.5%	8	9.9%	26	32.1%

Fuente: Matriz de datos de generales de niveles de clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac, 2021.

Interpretación:

Estos resultados demuestran que un 25.9% de trabajadores sexo masculino y un 23.5% de los empleados de sexo femenino de la Municipalidad Provincial de Chincheros, perciben que la institución posee un grado de Clima organizacional medio. En cuanto a la edad el 24.7% de los trabajadores que están en la edad de 26 a 46 años perciben un Clima organizacional medio. En cuanto a estado civil son los solteros que perciben la Clima organizacional media en 39.5%. Respecto al grado de instrucción, son los del grado superior no universitario que perciben una satisfacción laboral medio en 23.5%; con respecto a la antigüedad son los que tienen tiempo de servicio 0 a 1 año que manifiestan niveles distintos de Clima organizacional alto en 28.4%, según el lugar donde viven, los que viven dentro de la ciudad de Chincheros 32.1%, son quienes perciben un grado de Clima organizacional alto dentro de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac.

7.3. Prueba de Normalidad

Tabla 7. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de los valores y clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Variables/Dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Valores en organización	0.089	81	0.174
Responsabilidad	0.202	81	0.000
Respeto	0.130	81	0.002
Honestidad	0.143	81	0.000
Justicia	0,202	81	0,000
Lealtad	0,148	81	0,000
Clima organizacional	0.075	81	0.200
Estructura	0.128	81	0.002
Estándares	0.159	81	0.000
Reconocimiento	0,110	81	0,017
Apoyo	0.208	81	0.000
Compromiso	0,127	81	0,003

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Chincheros Julio - 2021

Hipótesis

Los presentan características de normalidad

P valor > 0.05

Los datos no presentan características de normalidad

P valor < = 0.05

0,006 < = 0.05

Interpretación:

Aquí apreciamos que los resultados del ensayo de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para muestras mayores a 50, que demuestra la normalidad de los datos de las variables de investigación, en el que se observa que los grados de significancia para las variables **Valores en organización** y **Clima organizacional** son menores al 5% ($0.000 < 0.05$), probándose que la información no se distribuye de manera normal, por lo que al correlacionar la comunicación interna y/o dimensiones con la satisfacción laboral es preciso aplicar la prueba no paramétrica de Correlación de Rho Spearman para establecer la correlación entre las variables de estudio.

7.4. Contrastación de Hipótesis

7.4.1. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica de la variable responsabilidad

H₀: No existe relación significativa entre la responsabilidad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

H_a: Existe relación significativa entre la responsabilidad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurímac 2021.

Tabla 8. Nivel de la dimensión responsabilidad y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

		Clima Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Responsabilidad	Bajo	Recuento	4	4	1	9
		% del total	4,9%	4,9%	1,2%	11,1%
	Medio	Recuento	3	22	5	30
		% del total	3,7%	27,2%	6,2%	37,0%
	Alto	Recuento	0	14	28	42
		% del total	0,0%	17,3%	34,6%	51,9%
Total		Recuento	7	40	34	81
		% del total	8,6%	49,4%	42,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del base de datos. Chincheros Julio – 2021

Interpretación

De acuerdo a los resultados se aprecia que el 51.9% y el 42% de los empleados de la Municipalidad Provincial de Chincheros perciben que el nivel de responsabilidad y de clima organizacional respectivamente son de nivel alto,

mientras que el 49,4% y el 37% del personal manifiesta que el grado de clima organizacional y de responsabilidad respectivamente es de nivel medio.

Tabla 9. Correlación entre responsabilidad y clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

		Clima Organizacional
Responsabilidad	Coefficiente de correlación de Spearman	0,586
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	81

La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Interpretación

De acuerdo a estos resultados obtenidos se puede visualizar que hallamos un nexo lineal moderado y estadísticamente significativa entre la responsabilidad y el clima organizacional, de nivel de $r= 0,586$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000$, el mismo que es inferior a 0.05, por lo mismo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que indica que hay una relación significativa entre la responsabilidad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Prueba de hipótesis específica de la variable respeto

H₀: No existe relación significativa entre el respeto y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

H_a: Existe relación significativa entre el respeto y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Tabla 10. Nivel de la dimensión respeto y clima organizacional en el personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

		Clima Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Respeto	Bajo	Recuento	5	7	0	12
		% del total	6,2%	8,6%	0,0%	14,8%
	Medio	Recuento	2	23	13	38
		% del total	2,5%	28,4%	16,0%	46,9%
	Alto	Recuento	0	10	21	31
		% del total	0,0%	12,3%	25,9%	38,3%
Total	Recuento	7	40	34	81	
	% del total	8,6%	49,4%	42,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia del base de datos. Chincheros Julio - 2021

Interpretación

Aquí se aprecia que el 49,4% y el 46,9% de los empleados de la Municipalidad Provincial de Chincheros, perciben que el respeto y el clima organizacional respectivamente, están en un grado medio, en tanto que el 42% y el 38,3% concluyen que el respeto y el clima organizacional respectivamente se encuentran en un grado alto. Concluimos que hay una relación directa en el nivel medio en su mayor porcentaje.

Tabla 11. Correlación entre el respeto y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

		Clima Organizacional
Respeto	Coefficiente de Correlación de Spearman	0,668
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	81

Interpretación

De acuerdo a los frutos alcanzados se encontró que la variable respeto maneja una relación lineal alta y estadísticamente significativa con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros, puesto que $r = 0.668$ y $p\text{-valor} = 0.00$, toda vez que $p\text{-valor}$ es menor a $0,05$.

Prueba de hipótesis específica de la variable honestidad

H₀: No existe relación significativa entre la honestidad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

H₀₃: Existe relación significativa entre la honestidad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Tabla 12. Nivel de la dimensión honestidad y clima organizacional en el personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

		Clima Organizacional			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
Honestidad	Bajo	Recuento	5	8	2	15
		% del total	6,2%	9,9%	2,5%	18,5%
	Medio	Recuento	2	30	17	49
		% del total	2,5%	37,0%	21,0%	60,5%
	Alto	Recuento	0	2	15	17
		% del total	0,0%	2,5%	18,5%	21,0%
Total		Recuento	7	40	34	81
		% del total	8,6%	49,4%	42,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del base de datos. Chincheros Julio - 2021

Interpretación

En la tabla 12 se aprecia que los empleados de la Municipalidad Provincial de Chincheros se relacionan en la honestidad y el clima organizacional en un 60,5% y 49,4% respectivamente, a nivel medio, así mismo la honestidad y el clima organizacional se relacionan en un grado alto en un 21% y un 42% respectivamente. Además, se puede apreciar que los empleados de la Municipalidad Provincial de Chincheros perciben que la honestidad y el clima organizacional se relacionan en un 18,5% y un 8,6% respectivamente a un nivel bajo. Concluimos que prevalece la relación a nivel medio entre la honestidad y

el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Tabla 13. Correlación entre la honestidad y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

		Clima Organizacional
Honestidad	Coeficiente de Correlación de Spearman	0,687
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	81

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación

Se muestra que el coeficiente de correlación $r = 0,687$, esto demuestra que existe un nexo lineal alto y estadísticamente significativa entre la honestidad y el clima organizacional, con un nivel de significancia $p = 0,000$, el mismo que es inferior a 0.05, se rechazó la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, que indica que hemos hallado un nexo significativo de la honestidad con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Prueba de hipótesis específica de la variable justicia

H₀: No existe relación significativa entre la justicia y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

H₀₃: Existe relación significativa entre la justicia y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Tabla 14. Nivel de la dimensión justicia y clima organizacional en el personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

			Clima Organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Justicia	Bajo	Recuento	5	3	1	9
		% del total	6,2%	3,7%	1,2%	11,1%
	Medio	Recuento	2	26	11	39
		% del total	2,5%	32,1%	13,6%	48,1%
	Alto	Recuento	0	11	22	33
		% del total	0,0%	13,6%	27,2%	40,7%
Total	Recuento	7	40	34	81	
	% del total	8,6%	49,4%	42,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia del base de datos. Chincheros Julio - 2021

Interpretación

Aquí apreciamos que los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chincheros se relacionan en la justicia y el clima organizacional en un 48,1% y 49,4% respectivamente, a nivel medio, así mismo la justicia y el clima organizacional se relacionan en un grado alto en un 40,7% y un 42% respectivamente. Además, se puede apreciar que los empleados de la Municipalidad Provincial de Chincheros perciben que la justicia y el clima organizacional se relacionan en un 11,1% y un 8,6% respectivamente a un nivel bajo. Concluimos que prevalece la relación a nivel medio de justicia con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Tabla 15. Correlación entre la justicia y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

		Clima Organizacional
Justicia	Coeficiente de Correlación de Spearman	0,625
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	81

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación

Se muestra que el coeficiente de correlación $r = 0,625$, esto demuestra que existe una relación lineal alta y estadísticamente significativa entre la justicia y el clima organizacional, con un nivel de significancia $p = 0,000$, el mismo que es menor a 0.05, se rechazó la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, que indica que existe una relación significativa entre la justicia y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Prueba de hipótesis específica de la variable lealtad

H₀: No existe relación significativa entre la lealtad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

H₀₃: Existe relación significativa entre la lealtad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Tabla 16. Nivel de la dimensión lealtad y clima organizacional en el personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

		Clima Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Lealtad	Bajo	Recuento	5	3	0	8
		% del total	6,2%	3,7%	0,0%	9,9%
	Medio	Recuento	2	28	8	38
		% del total	2,5%	34,6%	9,9%	46,9%
	Alto	Recuento	0	9	26	35
		% del total	0,0%	11,1%	32,1%	43,2%
Total	Recuento	7	40	34	81	
	% del total	8,6%	49,4%	42,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia del base de datos. Chincheros Julio - 2021

Interpretación

En estos resultados podemos apreciar que los empleados de la Municipalidad Provincial de Chincheros se relacionan en la lealtad y el clima organizacional en un 46,9% y 49,4% respectivamente, a nivel medio, así mismo la lealtad y el clima organizacional se relacionan en un grado alto en un 43,2% y un 42% respectivamente. Además, se puede apreciar que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros perciben que la lealtad y el clima organizacional se relacionan en un 9,9% y un 8,6% respectivamente a un nivel bajo. Concluimos que prevalece la relación a nivel medio de la lealtad con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Tabla 17. Correlación entre la lealtad y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

		Clima Organizacional
Lealtad	Coefficiente de Correlación de Spearman	0,725
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	81

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación

Se muestra que el coeficiente de correlación $r = 0,725$, esto demuestra que existe una relación lineal alta y estadísticamente significativa entre la lealtad y el clima organizacional, con un grado de significancia $p = 0,000$, el mismo que es menor a 0.05, se rechazó la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, que indica que existe una relación significativa entre la lealtad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

7.4.2. Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre las variables valores y clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

H_a: Existe relación significativa entre las variables valores y clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

Tabla 18. Nivel de valores y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

			Clima Organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Valores	Bajo	Recuento	3	1	0	4
		% del total	3,7%	1,2%	0,0%	4,9%
	Medio	Recuento	4	23	5	32
		% del total	4,9%	28,4%	6,2%	39,5%
	Alto	Recuento	0	16	29	45
		% del total	0,0%	19,8%	35,8%	55,6%
Total		Recuento	7	40	34	81
		% del total	8,6%	49,4%	42,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del base de datos. Chincheros Julio - 2021

Interpretación

Aquí podemos observar que la mayor parte de los trabajadores perciben que hay un nexo a nivel alto y medio entre los valores y el clima organizacional con un 55,6% y un 49,4% respectivamente, mientras que otra parte de los trabajadores sienten que la relación entre valores y clima organizacional es a nivel medio y nivel alto con un 39,5% y un 42% respectivamente, por último la parte restante del personal percibe que el nexo entre valores y clima organizacional es de 4,9% y 8,6% respectivamente. Por lo tanto, podemos concluir que el nexo entre las variables valores y clima organizacional es a

nivel medio alto, ya que es ahí donde se concentran el mayor porcentaje del personal.

Tabla 19. Correlación entre las variables valores y clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

		Clima Organizacional
Valores	Coeficiente de correlación de Spearman	0,799
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	81

La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia del base de datos. Chincheros julio - 2021

Interpretación

En la tabla 19 se muestra que el coeficiente de correlación $r = 0,799$, nos demuestra que hemos hallado un nexo lineal alto y estadísticamente significativa entre las variables valores y clima organizacional, con un nivel de significancia $p = 0,000$, el mismo que es inferior a 0.05, se rechazó la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, que indica que hay una relación significativa entre los valores y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

8. Análisis y Discusión

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de Valores el personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

El resultado obtenido con referencia al nivel de Valores en el personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac, nos arroja que es a nivel alto, ya que de acuerdo con la percepción mostrada en la tabla 1, un 55,6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros refieren que el nivel de Valores dentro de la institución es alto, esto coincide con el resultado del nivel de sus dimensiones tales como la responsabilidad, el respeto, la honestidad, la justicia y la lealtad muestran porcentajes de 51,9%, 46,9%, 60,5%, 48,1% y 46,9% respectivamente, en niveles medio y alto. Por lo tanto, se puede describir que el nivel de valores dentro de la organización se encuentra en un nivel medio alto, de acuerdo a los resultados obtenidos. Así mismo podemos comparar estos resultados con los de otros estudios realizados con anterioridad como es el caso de: Benza (2016) concluye que: Se descubrió la sensación en el grado de ejercicio de valores dentro de la empresa, en los empleados de las oficinas de administración como: Admisión, Promoción y Pensiones de la Universidad de Piura posee un grado alto. Se puede añadir: Los valores más considerables son la responsabilidad, el respeto y la honestidad. De modo que se constata la efectividad de las citadas oficinas en la dimensión que, en favor al ejercicio ético por mediación de sus valores de puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad, honestidad y eficiencia, provocan fe en los consumidores y/o beneficiarios de la empresa y simultáneamente expresan una positiva imagen de la entidad. Se culmina que la exploración realizada constato que estas oficinas administrativas se amoldan a los objetivos y la ideología de la UDEP, que sienta sus pilares en las normativas fundamentales que plasman los valores que identifican a esta institución formativa, por medio de sus relaciones con quienes participan: profesores, estudiantes, ex alumnos y personas que trabajan en los diferentes centros. También podemos mencionar que Hassan (2016) concluye que: En relación a la materia abocada a situar los valores laborales de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy, concluimos que la empresa padece un entrono distinguido por la predominio de los

valores responsabilidad, solidaridad, liderazgo y el respeto, cooperación, sentido de pertinencia, comunicación y autonomía, postura que acaso impide perseverar un desarrollo comunicativo oportuno y decidido, alterando el equilibrio obligado a vivir en una entidad educativa. Al respecto, Izquierdo (1998), los valores son núcleos primordiales de manera que se encamina la vida humana y fundan simultáneamente, la llave del proceder de los individuos. Esa razón que es el rumbo al proceder individual y social, y justifica el progreso armónico en las empresas y posibilita la coexistencia.

La experiencia nos demuestra que nivel de valores elevado fortalece el compromiso del colaborador con las metas institucionales y ayuda a lograr los objetivos establecidos.

Objetivo específico 2: Establecer el nivel de Clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3 con referencia al nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac, podemos determinar que el nivel de clima organizacional es a nivel medio de acuerdo a la percepción del 49,4% del personal de la institución. Este resultado concuerda con el resultado del nivel de las dimensiones de la variable Clima organización, puesto que un 54,3% del personal manifiesta que la dimensión estructura es a nivel medio, un 50,6% que la dimensión estándares es a nivel medio, un 63% que la dimensión reconocimiento es a nivel medio y un 61,7% que la dimensión compromiso es a nivel medio, mientras que un 55,6% del personal percibe que la dimensión apoyo es a nivel alto. Este resultado se puede comparar con los de otros investigadores como es el caso de Lasluisa (2016) concluye que: Los frutos obtenidos mediante la averiguación materializadas a la empresa CAPOLIVERY.Cía.Ltda, consiente ultimar que el entorno laboral que reside dentro de la empresa es inapropiado, pues la conexiones entre colaboradores, nexos interpersonales, conducción dificultan producir un marco de labores inspirador y colaborativo, afectando en la complacencia del personal al instante de ejecutar sus deberes en su espacio de labor. En virtud de la mejora de la evaluación también se

consiguió inferir que el entorno laboral que se conduce al interior de una institución tiene efecto en el rendimiento de todos sus elementos, puesto que el logro de la entidad se basa en el nivel de beneplácito laboral y dedicación que tenga cada trabajador hacia el establecimiento. Como otro ejemplo tenemos el caso de Guzmán (2018) concluye que: Según los productos conseguidos podemos advertir que el clima organizacional no es idóneo dentro de la entidad aquellos se vinculan con la satisfacción laboral que igualmente no es adecuada en la organización de carga internacional. Consiguiente a esto, sostenemos: la presencia de un apropiado clima organizacional influirá buena o malamente en el rendimiento de los compañeros de la entidad. En un ámbito global, evaluamos el clima organizacional que reside en el colegio Sagrados Corazones Padres Franceses de Valparaíso-Chile, advertimos que este ejerce un rol esencial para el éxito de la satisfacción laboral.

De acuerdo a las investigaciones anteriores y al contrastarla con nuestra investigación podemos determinar que el nivel de clima organizacional dentro una institución debe ser trabajado en constancia por las autoridades de la entidad para generar un clima idóneo para la realización de las labores cotidianas.

Objetivo específico 3: Mostrar la relación entre la responsabilidad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

De acuerdo a los resultados obtenidos y mostrados en la tabla 9, con un nivel de $r=0,586$, esto nos demuestra que existe una relación lineal moderada entre la responsabilidad y el clima organizacional, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, esto nos quiere decir que existe una relación significativa entre la responsabilidad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac. Esta investigación podemos compararla con la investigación de Laguna (2017) concluye que: De los productos alcanzados inferimos que la dimensión uno, que se impone de la variable valores laborales es la responsabilidad en la empresa Inversiones y Servicios Fabri S.A.C, ya que reside en mayor del 70% de los entrevistados que creen que el grado de la responsabilidad es demasiado bueno, contemplando fundamental la instrucción ética y el respeto a

las políticas y normas de labores, permanecen determinados a los propósitos de la empresa y sus valores van en concordancia con los valores de la entidad. Además de los frutos concluidos se deduce que la dimensión 2, que se impone de la variable valores organizacionales es la Calidad en la entidad Inversiones y Servicios Fabri S.A. puesto que reside el 60% de los entrevistados estiman que el grado de calidad es magnífico, contemplando que las exámenes de competencias sean comprobadas en continuidad, estableciendo la competitividad como un aspecto fundamental en la gestión de calidad, para el alza de la producción por tener el estatus de sus productos como consecuencia de la enorme productividad de la fuerza laboral. La experiencia nos indica que la responsabilidad como valor dentro de la organización es un eje importante para el empuje en la misión de la institución, ya que las tareas y/o funciones realizadas por el personal deben contener un alto nivel de responsabilidad.

Objetivo específico 4: Especificar la relación entre el respeto y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

De los resultados obtenidos y mostrado en la tabla 11 se puede describir que muestra que el coeficiente de relación $r = 0,668$, esto quiere decir que existe una relación lineal alta entre el respeto y el clima organizacional, como nivel de significancia tenemos $p = 0.00$, el mismo que es menor a 0.05, que nos indica que existe una relación significativa entre el respeto y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021. Estos resultados los podemos comparar con la afirmación y descripción como valor organizacional de: Delgado (2020) concluye: Los valores profesionales son las normas que un individuo impone en su ambiente ocupacional. Y el respeto es un valor profesional fundamental, ya que estimula interacciones de trabajo basadas en la consideración del otro y de la entidad para la cual labora.

Basado en las experiencias anteriores y en nuestra investigación podemos decir que el respeto como valor dentro de la institución es indispensable para poder generar

un clima organizacional adecuado para la realización de las funciones de cada trabajador.

Objetivo específico 5: Identificar la relación entre honestidad y clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

De acuerdo a los resultados obtenidos en y demostrados en la tabla 13, podemos percibir que muestra el coeficiente de correlación $r= 0,687$, esto demuestra que existe una relación lineal alta entre la honestidad y el clima organizacional, con un nivel de significancia de $p= 0,00$, el mismo que es menor a 0.05 , esto quiere decir que existe una relación significativa entre la honestidad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021. Esta investigación puede ser contrastada con la investigación de: Garzón, Gonzales, Niño y Ospina (2016) concluyen que: En base a los frutos adquiridos de las nueve citas impuestas a individuos de distintas oficinas de la entidad, se averiguo que la honestidad como núcleo central de la actual exploración, es un valor fundamental, ya que se ejerce en todos las esferas del ser humano: social, familiar y significativamente el organizacional, establece es en este punto que, para los colaboradores de esta organización, el ser honesto, añadido expresan que, que con su accionar aporta al bien común y se percibe como una destreza por lo cual obedecería estar considerado en todo instante de su existencia. Por consiguiente, el ser honestos concede realizar las tareas de manera acertada << la honestidad es la base de eh... realizar las tareas de forma adecuada... de accionar con cordura, y de expresarse con transparencia y respeto (E6)>>, observado mediante el concepto dado por los colaboradores, ubicamos la honestidad como el valor primordial, que expresa cercana relación con otros valores mediante los cuales se apoya y posibilita que se realice en la vida de la persona en cada envergadura.

De acuerdo al contraste realizado podemos deducir que la honestidad como valor dentro de la organización es de vital importancia para lograr las metas establecidas dentro y fuera de la institución.

Objetivo específico 6: Detallar la relación entre la justicia y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

De acuerdo a los resultados obtenidos y plasmados en el cuadro 15 se muestra que el coeficiente de correlación $r = 0,625$, esto demuestra que existe una relación lineal alta y estadísticamente significativa entre la justicia y el clima organizacional, con un nivel de significancia $p = 0,000$, el mismo que es menor a 0.05 , esto determina que existe una relación significativa entre la justicia y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021. Estos resultados podemos compararlos con el estudio realizado por: Castillo (2020) concluye que: En conformidad con los resultados se demuestra una conexión directa ($r = .76$; IC95%: $.68 - .82$), con un volumen del efecto grande ($r > .50$) y estadísticamente significativa ($p < 0,5$) en medio de la justicia laboral con el entorno laboral empleados de una organización privada del distrito de Trujillo.

De acuerdo al contraste realizado podemos deducir que la justicia como valor dentro de la organización es muy importante puesto que ayuda a conservar y general un buen clima organizacional para el desempeño laboral.

Objetivo específico 7: Reconocer la relación entre la lealtad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

Observando los resultados establecidos en la tabla 17, podemos observar que muestra que el coeficiente de correlación $r = 0,725$, esto demuestra que existe una relación lineal alta y estadísticamente significativa entre la lealtad y el clima organizacional, con un nivel de significancia $p = 0,000$, el mismo que es menor a 0.05 , esto indica que existe una relación significativa entre la lealtad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021. Este resultado lo podemos comparar con la definición conceptual de Quetglas (2020): concluye que la lealtad organizacional hace alusión a la habilidad de los colaboradores para desarrollar apego frente a un proyecto empresarial. Es una

capacidad que depende, fuertemente, de la actitud que traslade la empresa a sus colaboradores. Al mismo tiempo, los colaboradores asimismo deben poner de su parte para exhibir el compromiso que tienen respecto a la entidad.

De acuerdo a la experiencia descrita podemos describir que la lealtad como valor dentro de la organización ayuda al compromiso de los colaboradores con los objetivos de la institución.

Objetivo general: Describir la relación entre los valores y el clima organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

En la tabla 19 se muestra que el coeficiente de correlación $r = 0,799$, nos demuestra que existe una relación lineal alta y estadísticamente significativa entre las variables valores y clima organizacional, con un nivel de significancia $p = 0,000$, el mismo que es menor a $0,05$, esto indica que existe una relación significativa entre los valores y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021. Estos resultados podemos compararlos con los de Huamani y Fierro (2018) concluye que: La evidencia transluce la validez de un nexo positivo y significativo en conexión de los valores del individuo y el ambiente de labores en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC periodo 2018; la conexión localizada es $0,89$ que se clasifica en una conexión positiva importante, la posibilidad asociada es $P(t > 16 = 0,0 < 0,05)$ por lo cual esta conexión es significativa. El 47,7% de profesores su grado de conocimientos es alto, el 93,3% su grado físico es promedio, el 93,3% su grado profesional es promedio, el 87% posee un grado psíquico promedio y el 100% posee un grado espiritual promedio. Asimismo, el 38,9% de profesores relatan que el ambiente de trabajo es muy propicio, el 33,3% propicio y el 27,8% no es propicio.

De esto podemos deducir que los valores dentro del clima organizacional son determinantes para generar un ambiente óptimo o inadecuado para cumplir con las funciones establecidas dentro de la institución.

9. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Punto 1: Se demostró que los Valores de acuerdo a la percepción del 55,6% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chinchero – Apurímac, posee un grado alto, observando también que en las dimensiones responsabilidad con un 51,9%, respeto con un 46,9%, honestidad con un 60,5% y justicia con un 48,1% poseen un nivel medio, mientras que la dimensión lealtad con un 46,9% posee un nivel alto. Observándose también que el 30,9% que posee grado de instrucción superior universitaria percibe que la institución tiene un nivel de valores alto.

Punto 2: Se determinó que el grado de clima organizacional es medio, de acuerdo con la percepción del 49,4% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac, también se pudo observar el grado de las dimensiones de la variable Clima organización, ya que un 54,3% del personal manifiesta que la dimensión estructura es a nivel medio, un 50,6% que la dimensión estándares es a nivel medio, un 63% que la dimensión reconocimiento es a nivel medio y un 61,7% que la dimensión compromiso es a nivel medio, mientras que un 55,6% del personal percibe que la dimensión apoyo es a nivel alto. Determinándose que las dimensiones del clima organizacional varían entre el nivel medio y alto.

Punto 3: Se comprobó el nexo que existe entre la responsabilidad y el clima organizacional, puesto que pudimos observar un nivel de $r = 0,586$, esto nos indica que existe un nexo lineal moderado de la responsabilidad con el clima organizacional, con un grado de significancia de $p = 0,000$, esto nos quiere decir que existe un nexo significativo entre la responsabilidad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac.

Punto 4: en este punto se comprobó que hay un nexo lineal alto del respeto con el clima organizacional con un coeficiente de relación de $r = 0,668$. Esto demuestra que existe una relación lineal alta entre el respeto y el clima organizacional, observamos también que como nivel de significancia tenemos $p = 0.00$, el mismo que es inferior a 0.05, esto nos indica que existe una relación significativa entre el

respeto y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Punto 5: Se confirmó el nexo entre la dimensión honestidad y la variable clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chincheros, con el nivel de significancia de $p= 0,00$, el cual es menor que 0.05 , esto nos demuestra que hay una relación significativa, también con el nivel de correlación $r= 0,687$, podemos decir que habita una buena correlación positiva entre la dimensión y la variable.

Punto 6: En este punto comprobamos que hallamos un nexo significativo entre la dimensión justicia y la variable clima organizacional, puesto que como resultado en el coeficiente de correlación obtuvimos $r= 0,625$, $p= 0,00$, el mismo que es menor a 0.05 , con esto podemos afirmar que existe una relación significativa entre la justicia y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021.

Punto 7: Se comprobó el nexo entre la dimensión lealtad y la variable clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021, con un grado de significancia menor al 5% ($P < 0.05$), lo que nos indica que se posee una relación significativa, por lo que podemos afirmar que la lealtad relacionada al clima organizacional de los colaboradores. También el Coeficiente de Rho Spearman de 0.725 , nos demuestra que hay una buena correlación positiva entre la dimensión y la variable.

Punto 8: Se comprobó el nexo entre la variable valores y la variable clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurímac, con un grado de significancia de $p= 0,00$, lo que nos demuestra que hay una relación significativa, por lo que podemos afirmar que los valores están relacionados al clima organizacional del personal. También el Coeficiente de Rho Spearman de 0.799 , esto quiere decir que hay una buena correlación positiva entre la dimensión y la variable.

Recomendaciones

Primera: A la oficina de recursos Humanos y Autoridades a las que les compete, en vista de que el nivel de valores dentro de la institución es medio alto, se les recomienda implementar estrategias de comunicación, estrategias de interacción entre empleados y de empleados con autoridades, generar confianza en el personal para incrementar el nivel de valores y afianzarlo en un punto alto.

Segunda: A la oficina de Recursos Humanos y Autoridades que les ya que como resultado el nivel de clima organizacional nos dio medio, se les recomienda desarrollar un plan de aprendizaje y desarrollo generando nuevos conocimientos en los trabajadores, generar un ambiente de apoyo, dar un poco más de autonomía a los trabajadores.

Tercera: A las Autoridades y Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chincheros, en vista que hay un nexo significativo de la dimensión responsabilidad con la variable clima organizacional, se les recomienda desarrollar estrategias para mejorar el acercamiento entre institución - trabajador, dar apoyo constante, reconocer el trabajo de los colaboradores, tener en cuenta las opiniones en general, con la finalidad de lograr las metas que se halla establecido al inicio de la gestión.

Cuarta: A las Directivos y oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurímac, en vista que se encontró una relación significativa entre la dimensión respeto y la variable clima organizacional, aquí se repite la estrategia de generar confianza de Autoridades hacia el personal, el generar confianza es indispensable para mejorar los niveles de respeto dentro de la institución, por eso se les recomienda promover el descanso, escuchar y reconocer, generar la retroalimentación, recordar siempre que el respeto parte de las Autoridades y Jefes, la finalidad de alcanzar las metas establecidas que se han propuesto al inicio de la gestión halla.

Quinta: A la oficina Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurímac, en vista que hay una relación significativa entre la dimensión honestidad y la variable clima organizacional, se les recomienda

promover mecanismos mensajes claros y honestos entre todos los integrantes de la institución, cumplir con los ofrecimientos de incentivos por trabajos bien realizados, generar un clima organizacional transparente para la buena labor del trabajador.

Sexta: A los Directivos y oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurímac, en vista que se halló una relación significativa entre la dimensión justicia y la variable clima organizacional, se les recomienda promover mecanismos de incentivos por lograr objetivos y amonestaciones por no cumplir con sus labores, reconocer las buenas acciones y los buenos trabajos de los empleados, generando así un ambiente justo y satisfactorio para el trabajador.

Séptima: A las Autoridades y oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurímac, en vista que existe una relación significativa entre la dimensión lealtad y la variable clima organizacional, se les recomienda implementar remuneraciones justas de acuerdo al perfil y las labores a realizar, reconocer las labores de los empleados, comunicar las decisiones y objetivos de manera clara y directa, generar la lealtad con el ejemplo, generando así un ambiente justo y satisfactorio para el trabajador.

Octava: A las Autoridades y oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chincheros - Apurímac, en vista que se halló un nexo significativo entre la variable valores y la variable clima organizacional, se les recomienda promover programas de capacitación y enseñanza a los trabajadores, generar confianza, reforzar la comunicación interna, implementar un programas de reconocimientos, generando así un clima óptimo para poder laborar y lograr los objetivos existentes dentro y fuera de la institución, y en beneficio de la población.

10. Agradecimientos

Agradezco a Dios por mi camino, por guiar mis sueños y objetivos, a mis padres por ser el motor y motivo en mi vida, apoyarme y orientarme para nunca darme por vencido, a mis hermanos porque son parte esencial en mi vida, a mi familia en general por los continuos consejos y recomendaciones para seguir un buen sendero, Un agradecimiento especial a mi asesor el Dr. Alejandro López, por compartir sus conocimientos y experiencias, por su paciencia y su guía para poder alcanzar nuestros objetivos.

11. Referencias Bibliográficas

- Aguilera, J., Ortiz, A., y Palma, A. (2006). *Fidelizacion de clientes: analisis empirico en la industria de los prestadores privada en chiler*. Obtenido de Universidad de Chile: [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111223/Aguilera%20A.%20C%20Joaqu%3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Dick%20y%20Basu%20\(1994\)%2C,actitud%20relativa%20y%20patr%C3%B3n%20repetido.](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111223/Aguilera%20A.%20C%20Joaqu%3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Dick%20y%20Basu%20(1994)%2C,actitud%20relativa%20y%20patr%C3%B3n%20repetido.)
- Benza, L. (2016). *Nivel de practica de valores etico-morales en los colaboradores de tres areas administrativas de la Universidad de Piura, 2015*: Obtenido de Universidad de Piura: https://pirhua.udpe.edu.pe/bitstream/handle/11042/2480/MAE_EDUC_286.pdf
- Bravo, M., y Cardenas D. (2005). *Relacion entre el clima organizacional y el compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicios de asesoria*. Venezuela: Obtenido de Universidad Catolica de Andres Bello: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN7770.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Obtenido de Google: <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Castillo, J. (2020). *Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del Distrito de Trujillo*: Obtenido de Google: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6501/1/REP_JORGE.CASTILLO_JUSTICIA.ORGANIZACIONAL.pdf

- Coaquira, E. (2018). *Clima orgnizacional y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Coyllurqui, provincia de Cotabambas, Apurimac 2017*. Obtenido de Universidad Nacional Micaela Batidas:
<https://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/719>
- Delgado, I. (2020). Significado del respeto como valor organizacional. Obtenido de Google:
<https://www.significados.com/respeto/>
- De la cruz y Huaman (2016). *Clima orgnizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Mas en la provincia de Huancavelica - 2015*. Obtenido de Universidad Nacional de Huancavelica:
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1029>
- Del Rosario, J. (2018). *Clima orgnizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de servicios postales del Peru, Lima 2016..* Obtenido de Universidad Cesar Vallejo:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5830>
- Fernandez, G., Mercedez, Y., Gurley, L. y Luis, D. (2003). *Relacion entre las practicas de liderazgo y el clima organizacional*. Obtenido de Universidad Catolica Andres Bello:
[http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/Tesis%20por%20Arreglar%2015%20de%20Abril%202015\(CRISLEY\)/AAP9958.pdf](http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/Tesis%20por%20Arreglar%2015%20de%20Abril%202015(CRISLEY)/AAP9958.pdf)
- Garzon, J., Gonzales, C., Niño Y., y Ospina, D. (2018). *El valor de la honestidad organizacional en una empresa comercializadora de llantas*. Obtenido Google:
<http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00004472.pdf>

Gonzales, W. (2015). *Reconocimiento y compromiso laboral de los empleados*

Vizcarra y asociados. Obtenido de Google:

[http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/111/Tesis%20Willie%20Enrique%20Gonzales%20Regalado.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Nelson%20y%20Spitzer%20\(2005\)%20afirman,des%2D%20enlazado%20en%20una%20celebraci%C3%B3n](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/111/Tesis%20Willie%20Enrique%20Gonzales%20Regalado.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Nelson%20y%20Spitzer%20(2005)%20afirman,des%2D%20enlazado%20en%20una%20celebraci%C3%B3n).

Guzman, A. (2018). *El clima organizacional y su relacion con la satisfaccion laboral de los colaboradores de una empresa de carga internacional en el contexto global*. Obtenido de Google:

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huamani, B. y Fierro, C. (2018). *Los valores personales y el clima laboral en los docentes de la Institucion Educativa "Los Angeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC 2018*. Obtenido de Google:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31028/tunque_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juaneda, T. y Gonzales, C. (2012). *Definicion, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. Obtenido de Google:

<file:///C:/Users/IONIC/Downloads/Dialnet-DefinicionAntecedentesYConsecuenciasDelCompromisoO-2234965.pdf>

Kelsen, H. (2020). *La justicia como problema de la solucion de conflictos de intereses o valores*. Obtenido de Universidad Autonoma de Mexico:

<http://www.pudh.unam.mx/perseo/que-es-la-justicia-hans-kelsen/>

Laguna, Y. (2017). *Los Valores organizacionales en la empresa inversiones y servicios Fabri S.A.C. - Barranca, 2016:*

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11640/Tesis_59321.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lasluisa, L. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA*. Obtenido de Universidad Tecnica de Ambato:

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24329?mode=full>

Martin, L. (2017). *La presencia de los valores en la practica enfermera*. España: Obtenido de Universidad Internacional de Catalunya:

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/456048/Tesis%20M%C2%AA%20Luisa%20Mart%C3%ADn%20Ferrerres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moran, E. (2011). *El respeto como valor*. Obtenido de Google:

<http://www.repetoerlaynesmoran.blogspot.com/2011/04/el-respeto-como-valor-autor-erlaynes.html>

Ortiz, M. (2017). *Clima organizacional y satisfaccion laboral*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6727?locale-attribute=es>

Oyarce, E. (2012). *Diagnostico de clima organizacional y desempeño laboral en los centros de salud de la red Chachapoyas - 2018*. Obtenido de Universidad nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas:

<http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1681>

Palomino, S. y Cruz, R. (2019). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en los servidores publicos de la municipalidad provincial de Abancay, 2017*. Obtenido de Universidad Micaela Bastidas de Apurimac:

<https://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/897>

Pumachahua, J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en empresas de consultoria y supervision caso: empresa de consultoria y supervision s.a.c. en la ciudad de Lima, 2018*. Obtenido de Universidad Micaela Bastidas de Apurimac:

<http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/734>

Quetglas, A. (2020). *La lealtad organizacional, clave del empleo en el siglo XXI*.

Obtenido Google:

<https://fundaciondecco.org/blog/la-lealtad-organizacional-clave-en-el-empleo-del-siglo-xxi-como-desarrollarla/>

Riveros, P. y Grimaldo, M. (2016). *Valores personales y clima organizacional en docentes de un instituto de educacion superior de la ciudad de Lima*. Obtenido de Universidad San Martin de Porres:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4595/459553539008/html/index.html>

Romero, H. (2016). *Inteligencia emocional y clima organizacional*. Mexico: Obtenido de Universidad Rafael Landivar:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf>

Sanders, S. (1998). *Concepto estandares*. Obtenido de Google:

<https://es.slideshare.net/polozapata/concepto-estandares>

Stephen, P. y Timothy, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de Google:

http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf

Vargas, F. (2019). *Clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral en la institucion educativa Francisco Bolognesi Cervantes del distrito de San Miguel de Chaccrampa - Andahuaylas, 2018*. Obtenido de Universidad Nacional Jose Maria Arguedas:

<https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/450>

Villegas, S. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red asistencial essalud, provincia mariscal nieta, moquegua 2017*. Obtenido de Universidad Jose Carlos Mariategui:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UJCM_9d199f01f29d33970db6cced68570e4a

Sarmiento, C. y Torres, L. (2017). *Analisis del clima laboral y su relacion con la rotacion del personal del departamento de call center internacional en la empresa setel periodo 2015 - 2016*. Obtenido de Universidad de Guayaquil:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/40517/1/TESIS%20AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20LA%20ROTACI%C3%93N%20DEL%20PERSONAL.pdf>

Yarce, J. (2010). *La honestidad*. Obtenido de Google:

http://www.liderazgo.org.co/images/documentos/2010/la_honestidad_un_gran_negocio.pdf

12. Anexos y Apéndice.

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;"><u>Problema</u></p> <p>• ¿Cómo se relaciona los valores y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Chincheros – Apurímac 2021?</p>	<p style="text-align: center;"><u>Objetivo</u></p> <p>Describir la relación entre los valores y el clima organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Chincheros – Apurímac 2021</p> <p style="text-align: center;"><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>a. Determinar el nivel de valores del personal de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Chincheros – Apurímac 2021</p>	<p style="text-align: center;"><u>Hipótesis General</u></p> <p>Existe relación significativa entre los Valores y el Clima Organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Chincheros – Apurímac 2021</p> <p style="text-align: center;"><u>Hipótesis Nula</u></p> <p>H0: No existe relación significativa entre los Valores y el Clima Organizacional de la Municipalidad Provincial de</p>	<p style="text-align: center;"><u>Tipo de Investigación</u></p> <p>Descriptiva</p> <p style="text-align: center;"><u>Diseño de la Investigación</u></p> <p>No experimental – transversal</p>

	<p>b. Establecer el nivel de clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Chincheros – Apurímac 2021</p> <p>c. Mostrar la relación entre la responsabilidad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Chincheros – Apurímac 2021</p> <p>d. Especificar la relación entre el respeto el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Chincheros – Apurímac 2021</p> <p>e. Identificar la relación entre la honestidad y el clima</p>	<p>Chincheros, Chincheros – Apurímac 2021.</p>	<p><u>Enfoque de la Investigación</u></p> <p>Cuantitativo</p>
--	---	--	--

	<p>organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Chincheros – Apurímac 2021</p> <p>f. Detallar la relación entre la justicia y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Chincheros – Apurímac 2021</p> <p>g. Reconocer la relación entre la lealtad y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Chincheros, Chincheros – Apurímac 2021</p>		
--	--	--	--

Anexo 2: Cuestionario

Título de la investigación

Los valores y su incidencia en el clima organizacional del personal de la
Municipalidad Provincial de Chincheros – Apurímac 2021

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1. Sexo:

Masculino: Femenino:

2. Edad:

18 – 25: 26 – 36: 37 – 46: más de 46:

3. Estado civil:

Soltero(a): Casado(a): Viudo(a):
Divorciado(a):

4. Grado de instrucción:

Primaria: Secundaria: Superior universitaria:
Superior no universitaria: Posgrado:

5. Antigüedad como trabajador: (años)

0 - 1: 2 – 3: 3 a más:

6. Lugar donde vive:

Chincheros: Otro lugar:

Cuestionario

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador en el siguiente cuestionario marque con una equis (x), donde crea conveniente. Considere la siguiente leyenda.

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que sus compañeros se comprometen con las metas de la organización?	1	2	3	4	5
2	¿Cree que los trabajadores poseen un comportamiento adecuado dentro de la organización?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que los trabajadores respetan a los compañeros de la organización?	1	2	3	4	5
4	¿Los trabajadores respetan la cultura de los compañeros de la organización?	1	2	3	4	5
5	¿Los trabajadores respetan las creencias religiosas de los demás compañeros de la organización?	1	2	3	4	5
6	¿Cree usted que sus compañeros son honestos con los trabajadores de la Municipalidad?	1	2	3	4	5
7	¿Reconoce el impacto social que causa la institución?	1	2	3	4	5
8	¿Sus compañeros expresan su sentir con honestidad cuando algo no les agrada dentro de la institución?	1	2	3	4	5
9	¿Considera usted que sus compañeros actúan con justicia dentro de la institución?	1	2	3	4	5
10	¿Cree usted que se juzga con justicia ante una determinada situación dentro de la institución?	1	2	3	4	5
11	¿Considera que los trabajadores están totalmente comprometidos con la institución?	1	2	3	4	5
12	¿Considera que sus compañeros están dispuestos a realizar sacrificios para que la institución cumpla con las metas	1	2	3	4	5

	establecidas?					
13	¿Cree usted que la institución está correctamente organizada?	1	2	3	4	5
14	¿Cree que sus compañeros reconocen con claridad sus responsabilidades dentro la institución?	1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que la institución les pone énfasis a las normas de rendimiento?	1	2	3	4	5
16	¿Cree que los trabajadores están orgullosos de su institución?	1	2	3	4	5
17	¿Considera que la institución premia el esfuerzo de los trabajadores?	1	2	3	4	5
18	¿Cree usted que la institución premia con justicia las labores de los trabajadores?	1	2	3	4	5
19	¿Cree usted que la organización castiga con justicia el mal comportamiento de los trabajadores?	1	2	3	4	5
20	¿Considera que los jefes de las diferentes áreas apoyan a sus trabajadores en sus labores?	1	2	3	4	5
21	¿Dentro de la institución existe un apoyo constante entre los trabajadores?	1	2	3	4	5
22	¿Considera que las metas de la institución son parte de las metas personales de los trabajadores?	1	2	3	4	5
23	¿Considera que sus compañeros están totalmente comprometidos con las metas de la institución?	1	2	3	4	5
24	¿Considera que sus compañeros comparten sus objetivos personales con los de la organización?	1	2	3	4	5

¡Gracias por su amable colaboración!

Anexo 3: Base de datos de la muestra.

Base de Datos de la Primera Variable (Valores) Muestra Piloto

ID	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
6	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
7	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5
8	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
9	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
10	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4

Base de Datos de la Segunda Variable (Clima Organizacional) Muestra Piloto

ID	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24
1	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4
8	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4
10	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4

Anexo 4: Análisis de fiabilidad.

La primera variable valores tiene una confiabilidad de 0,904, que nos indica el alto nivel de confiabilidad del instrumento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,904	12

La segunda variable clima organizacional tiene una confiabilidad de 0,922 que nos indica el alto nivel de confiabilidad del instrumento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,922	12

Anexo 5: Planilla de Juicio de Expertos.



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: _____ que hace parte de la investigación titulada: **LOS VALORES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHEROS, CHINCHEROS – APURÍMAC 2021.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE

FORMACIÓN ACADÉMICA: MG. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y NEGOCIOS -MBA

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: POSGRADO- GRADOS Y TÍTULOS

TIEMPO S AÑOS CARGO ACTUAL ASISTENTE ADMINISTRATIVO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación:

DESCRIBIR LA RELACION ENTRE LOS VALORES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHEROS, CHINCHEROS – APURÍMAC 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: "LOS VALORES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHEROS, CHINCHEROS - APURIMAC"

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
RESPONSABILIDAD	¿CONSIDERA USTED QUE SUS COMPAÑEROS SE COMPROMETEN CON LAS METAS DE LA ORGANIZACION?	4	4	4	4	
RESPONSABILIDAD	¿CREE QUE LOS TRABAJADORES POSEEN UN COMPORTAMIENTO ADECUADO DENTRO DE LA ORGANIZACION?	4	4	4	4	
RESPECTO	¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES RESPETAN A LOS COMPAÑEROS DE LA ORGANIZACION?	4	4	4	4	
RESPECTO	¿LOS TRABAJADORES RESPETAN LA CULTURA DE LOS COMPAÑEROS DE LA ORGANIZACION?	4	4	4	4	
RESPECTO	¿LOS TRABAJADORES RESPETAN LAS CREENCIAS RELIGIOSAS DE LOS DEMAS COMPAÑEROS DE TRABAJO?	4	4	4	4	
HONESTIDAD	¿CREE USTED QUE SUS COMPAÑEROS SON HONESTOS CON LOS DEMAS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD?	4	4	4	4	
	¿RECONOCE EL	4	4	4	4	

HONESTIDAD	IMPACTO SOCIAL QUE CAUSA LA INSTITUCION?							
HONESTIDAD	¿SUS COMPAÑEROS EXPRESAN SU SENTIR CON HONESTIDAD CUANDO ALGO NO LE AGRADA DENTRO DE LA INSTITUCION?	+	+	+	+	+	+	
JUSTICIA	¿CONSIDERA USTED QUE SUS COMPAÑEROS ACTUAN CON JUSTICIA DENTRO DE LA INSTITUCION?	+	+	+	+	+	+	
JUSTICIA	¿CREE USTED QUE SE JUZGA CON JUSTICIA ANTE UNA DETERMINADA SITUACION DENTRO DE LA INSTITUCION?	+	+	+	+	+	+	
LEALTAD	¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES ESTAN TOTALMENTE COMPROMETIDO CON LA INSTITUCION?	+	+	+	+	+	+	
LEALTAD	¿CONSIDERA QUE SUS COMPAÑEROS ESTAN DISPUESTOS A REALIZAR SACRIFICIOS PARA QUE LA INSTITUCION CUMPLA CON LAS METAS ESTABLECIDAS?	+	+	+	+	+	+	
ESTRUCTURA	¿CREE QUE LA INSTITUCION ESTA CORRECTAMENTE ORGANIZADA?	+	+	+	+	+	+	

ESTRUCTURA	¿CREE QUE SUS COMPAÑEROS RECONOCEN CON CLARIDAD SUS RESPONSABILIDADES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?	+	+	+	+	+	+
ESTANDARES	¿CONSIDERA USTED QUE LA INSTITUCION LE PONE ENFASIS A LAS NORMAS DE RENDIMIENTO?	+	+	+	+	+	+
ESTANDARES	¿CREE QUE LOS TRABAJADORES ESTAN ORGULLOSOS DE SU INSTITUCION?	+	+	+	+	+	+
RECONOCIMIENTO	¿CONSIDERA QUE LA INSTITUCION PREMIA EL ESFUERZO DE LOS TRABAJADORES?	+	+	+	+	+	+
RECONOCIMIENTO	¿CREE USTED QUE LA INSTITUCION PREMIA CON JUSTICIA LAS LABORES DE LOS TRABAJADORES?	+	+	+	+	+	+
RECONOCIMIENTO	¿CREE USTED QUE LA ORGANIZACION CASTIGA CON JUSTICIA EL MAL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES?	+	+	+	+	+	+
APOYO	¿CONSIDERA QUE LOS JEFS DE LAS DIFERENTES AREAS APOYAN A SUS TRABAJADORES EN SUS LABORES?	+	+	+	+	+	+
APOYO	¿DENTRO DE LA INSTITUCION EXISTE UN APOYO CONSTANTE ENTRE	+	+	+	+	+	+

	LOS TRABAJADORES?							
COMPROMISO	¿CONSIDERA QUE LAS METAS DE LA INSTITUCION SON PARTE DE LAS METAS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES?	+	+	+	+	+	+	+
COMPROMISO	¿CONSIDERA QUE SUS COMPAÑEROS ESTAN TOTALMENTE COMPROMETIDOS CON LAS METAS DE LA INSTITUCION?	+	+	+	+	+	+	+
COMPROMISO	¿CONSIDERA QUE SUS COMPAÑEROS COMPARTEN SUS OBJETIVOS PERSONALES CON LOS DE LA ORGANIZACION?	+	+	+	+	+	+	+

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: MIG. YESENTA MARGOT AVILA ALCALDE			Fecha: 26/05/2021
 Firma:		Teléfono: 966624699	Email: yessentavibul@hotmail.com



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: _____ que hace parte de la investigación titulada: **LOS VALORES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHEROS, CHINCHEROS – APURÍMAC 2021.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: JOSÉ ANTONIO BOZA ROSARIO
FORMACIÓN ACADÉMICA LIC. ESTADÍSTICA**

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: DOCENCIA UNIVERSITARIA

TIEMPO 12 AÑOS CARGO ACTUAL DOCENTE

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

Objetivo de la investigación:

DESCRIBIR LA RELACION ENTRE LOS VALORES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHEROS, CHINCHEROS – APURÍMAC 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "LOS VALORES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHEROS, CHINCHEROS – APURÍMAC"

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
RESPONSABILIDAD	¿CONSIDERA USTED QUE SUS COMPAÑEROS SE COMPROMETEN CON LAS METAS DE LA ORGANIZACIÓN?	4	4	4	4	
RESPONSABILIDAD	¿CREE QUE LOS TRABAJADORES POSEEN UN COMPORTAMIENTO ADECUADO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN?	4	4	4	4	
RESPECTO	¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES RESPETAN A LOS COMPAÑEROS DE LA ORGANIZACIÓN?	4	4	4	4	
RESPECTO	¿LOS TRABAJADORES RESPETAN LA CULTURA DE LOS COMPAÑEROS DE LA ORGANIZACIÓN?	4	4	4	4	
RESPECTO	¿LOS TRABAJADORES RESPETAN LAS CREENCIAS RELIGIOSAS DE LOS DEMÁS COMPAÑEROS DE TRABAJO?	4	4	4	4	
HONESTIDAD	¿CREE USTED QUE SUS COMPAÑEROS SON HONESTOS CON LOS DEMÁS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD?	4	4	4	4	
HONESTIDAD	¿RECONOCE EL IMPACTO SOCIAL	4	4	4	4	

	QUE CAUSA LA INSTITUCION?								
HONESTIDAD	¿SUS COMPANEROS EXPRESAN SU SENTIR CON HONESTIDAD CUANDO ALGO NO LE AGRADA DENTRO DE LA INSTITUCION?	4	4	4	4	4	4	4	4
JUSTICIA	¿CONSIDERA USTED QUE SUS COMPANEROS ACTUAN CON JUSTICIA DENTRO DE LA INSTITUCION?	4	4	4	4	4	4	4	4
JUSTICIA	¿CREE USTED QUE JUZGA CON JUSTICIA ANTE UNA DETERMINADA SITUACION DENTRO DE LA INSTITUCION?	4	4	4	4	4	4	4	4
LEALTAD	¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES ESTAN TOTALMENTE COMPROMETIDOS CON LA INSTITUCION?	4	4	4	4	4	4	4	4
LEALTAD	¿CONSIDERA QUE SUS COMPANEROS ESTAN DISPUESTOS A REALIZAR SACRIFICIOS PARA QUE LA INSTITUCION CUMPLA CON LAS METAS ESTABLECIDAS?	4	4	4	4	4	4	4	4
ESTRUCTURA	¿CREE QUE LA INSTITUCION ESTA CORRECTAMENTE ORGANIZADA?	4	4	4	4	4	4	4	4

ESTRUCTURA	¿CREE QUE SUS COMPANEROS RECONOCEN CON CLARIDAD SUS RESPONSABILIDADES DENTRO DE LA INSTITUCION?	4	4	4	4	4	4	4	
ESTANDARES	¿CONSIDERA USTED QUE LA INSTITUCION LE PONE ENFASIS A LAS NORMAS DE RENDIMIENTO?	4	4	4	4	4	4	4	
ESTANDARES	¿CREE QUE LOS TRABAJADORES ESTAN ORGULLOSOS DE SU INSTITUCION?	4	4	4	4	4	4	4	
RECONOCIMIENTO	¿CONSIDERA QUE LA INSTITUCION PREMIA EL ESFUERZO DE LOS TRABAJADORES?	4	4	4	4	4	4	4	
RECONOCIMIENTO	¿CREE USTED QUE LA INSTITUCION PREMIA CON JUSTICIA LAS LABORES DE LOS TRABAJADORES?	4	4	4	4	4	4	4	
RECONOCIMIENTO	¿CREE USTED QUE LA ORGANIZACION CASTIGA CON JUSTICIA EL MAL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES?	4	4	4	4	4	4	4	
APOYO	¿CONSIDERA QUE LOS JEFES DE LAS DIFERENTES AREAS APOYAN A SUS TRABAJADORES EN SUS LABORES?	4	4	4	4	4	4	4	
APOYO	¿DENTRO DE LA INSTITUCION EXISTE UN APOYO CONSTANTE ENTRE	4	4	4	4	4	4	4	

	LOS TRABAJADORES?								
COMPROMISO	¿CONSIDERA QUE LAS METAS DE LA INSTITUCION SON PARTE DE LAS METAS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES?	4	4	4	4	4	4	4	
COMPROMISO	¿CONSIDERA QUE SUS COMPANEROS ESTAN TOTALMENTE COMPROMETIDOS CON LAS METAS DE LA INSTITUCION?	4	4	4	4	4	4	4	
COMPROMISO	¿CONSIDERA QUE SUS COMPANEROS COMPARTEN SUS OBJETIVOS PERSONALES CON LOS DE LA ORGANIZACIÓN?	4	4	4	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por:		Fecha: 5/05/2021	
	Teléfono: 943913011	Email: josebozar@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: _____ que hace parte de la investigación titulada: **LOS VALORES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHEROS, CHINCHEROS – APURIMAC 2021.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación:

DESCRIBIR LA RELACION ENTRE LOS VALORES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHEROS, CHINCHEROS – APURIMAC 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "LOS VALORES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHEROS, CHINCHEROS - APURÍMAC"

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
RESPONSABILIDAD	¿CONSIDERA USTED QUE SUS COMPANEROS SE COMPROMETEN CON LAS METAS DE LA ORGANIZACIÓN?	4	4	4	4	
RESPONSABILIDAD	¿CREES QUE LOS TRABAJADORES POSEEN UN COMPORTAMIENTO ADECUADO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN?	4	4	4	4	
RESPECTO	¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES RESPETAN A LOS COMPANEROS DE LA ORGANIZACIÓN?	4	4	4	4	
RESPECTO	¿LOS TRABAJADORES RESPETAN LA CULTURA DE LOS COMPANEROS DE LA ORGANIZACIÓN?	4	4	4	4	
RESPECTO	¿LOS TRABAJADORES RESPETAN LAS CREENCIAS RELIGIOSAS DE LOS DEMAS COMPANEROS DE TRABAJO?	4	4	4	4	
HONESTIDAD	¿CREE USTED QUE SUS COMPANEROS SON HONESTOS CON LOS DEMAS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD?	4	4	4	4	
HONESTIDAD	¿RECONOCE EL IMPACTO SOCIAL	4	4	4	4	

	QUE CAUSA LA INSTITUCION?								
HONESTIDAD	¿SUS COMPANEROS EXPRESAN SU SENTIR CON HONESTIDAD CUANDO ALGO NO LE AGRADA DENTRO DE LA INSTITUCION?	4	4	4	4	4	4	4	4
JUSTICIA	¿CONSIDERA USTED QUE SUS COMPANEROS ACTUAN CON JUSTICIA DENTRO DE LA INSTITUCION?	4	4	4	4	4	4	4	4
JUSTICIA	¿CREE USTED QUE JUZGA CON JUSTICIA ANTE UNA DETERMINADA SITUACION DENTRO DE LA INSTITUCION?	4	4	4	4	4	4	4	4
LEALTAD	¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES ESTAN TOTALMENTE COMPROMETIDOS CON LA INSTITUCION?	4	4	4	4	4	4	4	4
LEALTAD	¿CONSIDERA QUE SUS COMPANEROS ESTAN DISPUESTOS A REALIZAR SACRIFICIOS PARA QUE LA INSTITUCION CUMPLA CON LAS METAS ESTABLECIDAS?	4	4	4	4	4	4	4	4
ESTRUCTURA	¿CREE QUE LA INSTITUCION ESTA CORRECTAMENTE ORGANIZADA?	4	4	4	4	4	4	4	4

ESTRUCTURA	¿CREE QUE SUS COMPANEROS RECONOCEN CON CLARIDAD SUS RESPONSABILIDADES DENTRO DE LA INSTITUCION?	4	4	4	4	4	
ESTANDARES	¿CONSIDERA USTED QUE LA INSTITUCION LE PONE ENFASIS A LAS NORMAS DE RENDIMIENTO?	4	4	4	4	4	
ESTANDARES	¿CREE QUE LOS TRABAJADORES ESTAN ORGULLOSOS DE SU INSTITUCION?	4	4	4	4	4	
RECONOCIMIENTO	¿CONSIDERA QUE LA INSTITUCION PREMIA EL ESFUERZO DE LOS TRABAJADORES?	4	4	4	4	4	
RECONOCIMIENTO	¿CREE USTED QUE LA INSTITUCION PREMIA CON JUSTICIA LAS LABORES DE LOS TRABAJADORES?	4	4	4	4	4	
RECONOCIMIENTO	¿CREE USTED QUE LA ORGANIZACION CASTIGA CON JUSTICIA EL MAL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES?	4	4	4	4	4	
APOYO	¿CONSIDERA QUE LOS JEFES DE LAS DIFERENTES AREAS APOYAN A SUS TRABAJADORES EN SUS LABORES?	4	4	4	4	4	
APOYO	¿DENTRO DE LA INSTITUCION EXISTE UN APOYO CONSTANTE ENTRE	4	4	4	4	4	

	LOS TRABAJADORES?								
COMPROMISO	¿CONSIDERA QUE LAS METAS DE LA INSTITUCION SON PARTE DE LAS METAS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES?	4	4	4	4	4	4	4	
COMPROMISO	¿CONSIDERA QUE SUS COMPAÑEROS ESTAN TOTALMENTE COMPROMETIDOS CON LAS METAS DE LA INSTITUCION?	4	4	4	4	4	4	4	
COMPROMISO	¿CONSIDERA QUE SUS COMPAÑEROS COMPARTEN SUS OBJETIVOS PERSONALES CON LOS DE LA ORGANIZACIÓN?	4	4	4	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: LIC. ADM. Msc. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ			Fecha: 28/05/2021
 Firma:	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	