

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de  
Yauya – 2021**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en  
Administración**

**Autor**

Toledo Garay, Junior

Código ORCID 0000-0002-2158-3140

**Asesor**

Santos Diaz, Pablo A.

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

**Huaraz – Perú**

**2022**

### 1. Palabras clave:

<b>Tema</b>	Clima laboral, desempeño de los trabajadores
<b>Especialidad</b>	Administración
<b>Línea de Investigación</b>	Código OCDE
	Gestión del Talento Humano
	Clima laboral, desempeño de los trabajadores
	5. Ciencias Sociales
	5.2. Economía y Negocios
	Negocios y management

### Keywords

Topic	Work environment, worker performance
Specialty	Administration
Line of research	OCDE Code
	Human talen Management
	Work environment, worker performance
	5. Social Sciences
	Economy and business
	Business and Management

## **2. Título**

**2- Clima laboral y Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital  
de Yauya en el año 2021**

**2- Work environment and performance of the workers of the district  
municipality of Yauya in the year 2021**

### **3. Resumen**

El trabajo de indagación establece la interacción entre el clima gremial y el manejo de los trabajadores de la Municipalidad de Yauya en el lapso Enero-diciembre del año 2021. La averiguación es de tipo no empírico para lo que se aplicó un boletín de 20 cuestiones con una muestra de la población de 25 ayudantes, debido a que en el año anterior a este se comenzó una enfermedad pandémica Coronavirus 19- SARS COV 2, el instrumento se validó por medio de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos se procesaron por medio del programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), llegando a la conclusión de que el clima gremial se relaciona de manera significativa con el funcionamiento de los colaboradores de la Municipalidad de Yauya en el año 2021

Intentamos ver el asunto que estamos estudiando con El comportamiento humano que se da en un lugar o entorno interviniente y relevante para la persona, siendo el individuo interactivo en el sentido que asimila, juzga e aspira a cambiar sus propios entornos a la vez que a él mismo. El clima social es una de las más relevantes conceptualizaciones en el análisis del comportamiento humano en entornos sociales, caracterizar el campo psicológico considerando ciertos componentes como por ejemplo fines, estímulos, necesidades, interrelaciones sociales y por, más que nada, una característica más general del campo: “la atmósfera facultativa, tensa u hostil”. Otros estudios, como los desarrollados por Living, 1966; y Schneider (1968) propusieron para su estudio, varias magnitudes de clima que tengan la posibilidad de perjudicar la motivación de los trabajadores.

En el presente análisis se concluyó si existe interacción en el clima y el manejo gremial en los resultados confirmaron que las magnitudes, como por ejemplo la composición, responsabilidad, calidez humana y la ayuda, reconocimiento y recompensa, tolerancia para los conflictos, identidad y lealtad hacia el municipio rural y el peligro, constituían las magnitudes que tienen la posibilidad de minimizar, incrementar o simplemente no dañar a las motivaciones hacia el logro.

#### **4. Abstract**

The research work establishes the relationship between the work environment and the functioning of workers in the Municipality of Yauya during January-December of the year 2021. The research is of a non-experimental type, for which a bulletin of 20 questions was applied. with a population sample of 25 participants, once a Covid-19 19-SARS COV 2 pandemic started in the previous year, the instrument was validated by applying Cronbach's Alpha coefficient. The data were processed through the SPSS program (Statistical Package for the Social Sciences), concluding that the work environment is significantly related to the management of assistants in the Municipality of Yauya in the year 2021.

We try to see the subject we are investigating with human behavior occurring in an intervening and important space or domain for the individual, where the person is interactive in the sense that they assimilate, judge and aspire to their own spaces, modifying them at the same time as time itself. One of the most important conceptualizations in the study of human behavior in social fields, the social climate characterizes the psychological field in terms of specific elements such as goals, stimuli, needs, social relationships and, above all, a more general field: "the optional, tense, or hostile atmosphere". Other studies, such as Living, 1966; and Schneider (1968) suggested some climate dimensions for their analysis that could harm workers' motivation.

Other studies, such as those developed by Living, 1966; and Schneider (1968) proposed for their analysis, some dimensions of climate that could affect the motivation of workers. "The results confirmed that dimensions, such as structure, responsibility, human warmth and support, recognition and reward, tolerance for conflict, identity and loyalty to the organization and risk, were the dimensions that can reduce, increase or simply not affect motivations towards achievement.

## ÍNDICE

1. Palabras clave:.....	i
2. Título .....	ii
3. Resumen .....	iii
4. Abstract .....	iv
5. INTRODUCCIÓN .....	8
5.1. Antecedentes y fundamentación científica .....	8
5.2. Justificación de la Investigación.....	17
5.3. Problema.....	18
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables.....	18
5.4.1. Conceptualización.....	18
5.4.2. Matriz de Operacionalización de las variables .....	20
5.5. Hipótesis .....	22
5.6. Objetivos.....	22
6. METODOLOGÍA .....	23
6.1. Tipo y diseño de investigación .....	23
6.2. Población y muestra .....	24
6.3. Técnicas e instrumentos de Investigación .....	25
6.4. Procesamiento y análisis de información .....	27
7. RESULTADOS .....	28
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	38
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	40
10. AGRADECIMIENTO .....	42
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	43
12. ANEXOS Y APÉNDICES .....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro 1.....	25
Cuadro 2 Distribución de la muestra de estudio según sexo. ....	28
Cuadro 3 Distribución de la muestra de estudio según estado civil. ....	28
Cuadro 4 Distribución de la muestra de estudio según edad agrupada.....	29
Cuadro 5.....	29
Cuadro 6.....	30
Cuadro 7 Niveles de Clima laboral según sexo. ....	30
Cuadro 8 Niveles de desempeño laboral según sexo. ....	31
Cuadro 9 Relación entre el clima laboral y desempeño laboral.....	32
Cuadro 10 Correlación ente el clima laboral y desempeño laboral. ....	32
Cuadro 11 Matriz de correlaciones de la variable clima laboral. ....	34
Cuadro 12 Correlación entre el clima laboral y las dimensiones del desempeño laboral. .....	34
Cuadro 13 Matriz de correlaciones de la variable desempeño laboral. ....	35
Cuadro 14 Correlación entre el desempeño laboral y las dimensiones del clima laboral. .....	35
Cuadro 15 Comparación del clima laboral y desempeño laboral según sexo.....	36
Cuadro 16 Confiabilidad del cuestionario Clima laboral según el Alfa de Cronbach. .....	51
Cuadro 17 Validez del cuestionario Clima laboral mediante el análisis exploratorio. .....	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de dispersión de la correlación entre el clima laboral y desempeño laboral .....	33
--	----



## 5. INTRODUCCIÓN

### 5.1. Antecedentes y fundamentación científica

#### **A nivel internacional**

(García 2019), El ambiente gremial surge de la iniciativa de que los individuos viven en zonas complicados y dinámicos, pues las empresas permanecen formadas de individuos, equipos y colectividades que producen conductas diferentes y que están afectando aquel ámbito. Es en estos contextos, donde diferentes autores del entorno de la gestión (especialmente de la línea de la gestión de personas), han recalado que cada vez es más importante hacer esfuerzos tendientes a afirmar un ambiente donde la buena convivencia y correcta coexistencia entre los individuos que trabajan en un espacio definitivo, se transforme en un “sello” en un “valor distintivo” de dicha área gremial. El aparente positivo que sustenta estas meditaciones, dice interacción con el hecho de que, si los ayudantes o burócratas viven bajo un ambiente gremial alejada de la sospecha, los chismes o farsas, las aprensiones, los prejuicios, el exceso de control, la falta de dialogo y el absolutismo; se sentirán muchísimo más incluidos, estimados e implicados con las metas de la organización, y seguramente van a tener un elevado funcionamiento.(Ganga 2019), El inicio de la inquietud por el ser humano y sus interrelaciones sociales -como razones de producción en una organización- tiene como punto de inicio formal y más reconocido, en el surgimiento de la Academia Humanística de la Gestión elaborada por Elton Mayo en USA, teoría que surgió de las necesidades de arreglar la intenso tendencia a la deshumanización del trabajo, provocadas por la aplicación in extremis de procedimientos estrictos y prácticas organizacionales despreocupadas de las personas y sus necesidades psicológicas y/o sociales. Estas propuestas bastante productivistas fueron llevadas a cabo tanto por la Teoría Científica como por la Teoría Típica de la Gestión (Hernández y Rodríguez 1994, 56). De todos métodos, en este punto habría que reconocer los planteamientos pasados hechos por Robert Owen; considerado por

varios investigadores dentro de la gestión, como el auténtico papá de la gestión de hoy de personal y un enorme innovador del management presente.

(Escobedo y Quiñones 2020), en su análisis concluyó que la apariencia más sobresaliente, conforme el índice de correlación de Pearson, es el Reconocimiento Personal y/o Social, lo que muestra el costo que los competidores le brindan al reconocimiento propio, en cuanto a los logros en el trabajo. Inclusive, se detalla que el rasgo que obtuvo la más baja correlación con el Funcionamiento Gremial fueron las ventajas Económicas, lo cual se refiere al entendimiento negativo que poseen sobre los incentivos económicos y elementos remunerativos en su centro de trabajo.

(Lomas 2018), en su investigación de satisfacción gremial y construcción, concluyó que En relato a la interacción entre la magnitud Desafío del trabajo y la variable Productividad, la prueba estadística de correlación P es de 0.798, donde muestra existente una interacción directa; positiva alta, presentando una correlación significativa ya que el costo P (Sig. (Bilateral)) Eso sea “0,000.

Del mismo modo (Tomas 2017), quien concluyó que el clima gremial y el manejo del trabajo se relacionan realmente con la guía de un jefe de los trabajadores administrativos del Nosocomio nacional de Bolivia.

### **A nivel nacional**

Mencionó (Suarez 2019), En ventaja de las ideas anteriores, sobre el valor del individuo humano en las empresas y el costo que ella les da a las interrelaciones en general en ésta, las estimulaciones del colaborador y su medio ambiente gremial, se requiere destacar que “una organización únicamente existe una vez que una o más personas se funden para auxiliar entre sí y conseguir fines habituales, que no tienen la posibilidad de lograrse por medio de idea de cada colaborador”

También resaltar (Brunet 2019), Crónicamente el inicio de la edificación del criterio de “ambiente gremial” nace por medio de la Teoría de Campo de Kurt Lewin hacia objetivos de la década de 1930 aplicada a los diferentes sectores

privados y públicos del estado peruano, esta hipótesis tiene como peculiaridad, conceptualizar el papel que le posibilita a las personas tener relación con su ambiente externo, donde cada individuo evalúa lo que pasa en su ámbito, por consiguiente, se forma un juicio valorativo de lo que es su ámbito y tipo de mando.

Así mismo (Crisóstomo, 2019), en su teoría Gestión del capacidad humana y desempeño laboral de los colaboradores, tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Barranca, 2018. Concluyó que, que existe una correlación templada positiva y muy significativa ( $p = 0,00 < 0,05$ ;  $r = 0,516$ ), por lo que se concluye que el conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores que labora en dicha empresa o entidad, mientras no se tome en cuenta al trabajador como talento humano defendiendo sus conocimientos técnicos y administrativos afectará el desempeño laboral de éstos e implicará en el cumplimiento de los objetivos y las metas del establecimiento.

Considerando (Espaderos 2018), en su trabajo investigativo finiquitó que no existe interacción entre trabajo y satisfacción gremial, debido a que los sujetos valorados presentan que tienen niveles elevados de las inestables y que sin que importe unas de la otra obtienen efectos positivos particulares como para la compañía.

Al final (Benalcázar 2020), en su capítulo final que la mayoría de la personal dama 84% y varón 74% de la municipalidad distrital de Santa Anita supera las modalidades propias de su trabajo, explicando una calificación positiva al respecto, que conlleva a un clima gremial alto que no influye sobre su nivel de ejercicio gremial, razón por la que se concluye que la interacción entre estos 2 cambiantes no son reveladoras, debido a que la una puede manifestarse sin la otra.

### **A nivel local**

Poseemos la siguiente definición (Socorro 2019), el manejo gremial debe ser entendida como el compromiso compartido que tiene tanto el gerente como el trabajador o el candidato de garantizar su colaboración positiva en el clima gremial a medida que las dos piezas certifiquen la suma de costo a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. Es por esto que, al conseguir este grado de satisfacción en los distintos municipios del departamento de Ancash callejón de Conchucos, la persona puede llegar a tener una mejor condición de vida ya que estaría llegando a cubrir varios requerimientos y después pasaría a escalar otros que le permitan continuar progresando hasta conseguir superarse. La permanencia se basa en el derecho que un trabajador tiene a mantener su puesto siempre, de no incurrir en faltas anteriormente definida.

Tal como (Quito 2018), en su artículo concluyó que el personal asistencial del Hospital de la ciudad de Huaraz, tiene un 65,6% de complacencia y 34,4% se encuentra descontento, este resultado permite afirmar que los trabajadores asistenciales se encuentran satisfechos.

Así mismo dijo (Machuca 2020), concluyó a nivel general de los colaboradores del municipio de San Nicolás no están conformes con el clima que hay dentro de las oficinas de trabajo dejando un amplio estrecho entre clima y desempeño laboral

Finalmente afirmamos que (Arismendez 2019), concluyó en su tesis que el clima laboral que presentaron los empleados del municipio del centro poblado de Maribamba – San Luis están aún alto nivel por el clima laboral que existe.

## **Fundamentación científica**

### **CLIMA LABORAL**

Dijo lo siguiente (Von Gilmer 1964), define al ambiente gremial como un grupo de particularidades que tiene una empresa y que la distingue de otras compañías, que estas propiedades son correspondientemente duraderas a todo lo extenso del tiempo y espacio e influyen en la conducta de todos los colaboradores dentro de una empresa.

También definieron (Fernández y Sánchez 1996), aludiendo que se estima como punto de introducción el análisis de Halpan y Croft cerca del gremio laboral en clasificaciones de menores, empero previo a este se encuentra el de Kurt como precursor del interés en el entorno que estampa lo social.

#### ***Características del Clima laboral***

Para identificar la denominación del clima gremial es importante intentar fomentar los buenos hábitos dentro del municipio y admitir las condiciones de la misma así mismo se llama clima gremial a los sentimientos y motivaciones que corresponden a un conjunto de la totalidad de los miembros de una organización privada o pública colaboradores con o sin rango de jerarquía.

- Entorno físico
- Entorno social
- Organización
- Conducta organizacional
- Dialogicen
- Motivación
- Liderato
- Pertenencia
- Capacitación
- Evaluación

### ***Modelos del clima gremial***

Existen distintos modelos, centrados en niveles diferente, individual, grupal u organizacional, o bien integrados de niveles con lo que consecuentemente, aumenta las complejidades y la generalidad.

- Aditivos
- Meditadores
- Interactivos

### **Efectos del clima laboral en las organizaciones**

#### **¿Cuál es el resultado del ambiente de trabajo?**

Fricción entre compañeros por falta de pertenencia al equipo. Trabajadores infravalorados, producto de la falta de comunicación. Mala compensación. Esto está relacionado con el desequilibrio entre los salarios económicos y emocionales.

#### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

Las dimensiones y inconstantes a investigar se juntan en cinco dimensiones: liderazgo y motivación. Reciprocidad. Participación y comunicación.

### **DESEMPEÑO LABORAL**

En el caso del autor (Wayne, R. 2010), el desempeño de un trabajo depende de la capacidad y estimulación de la persona para realizar el trabajo, y los colaboradores más exitosos son conscientes de las metas de la organización y brindan un alto nivel de inspiración. El autor considera que el desempeño es una variable muy complicada porque hay muchos factores complejos asociados con el éxito de un trabajo en una empresa.

De igual forma (Montejo 2009), el desempeño laboral se destaca por el producto de las metas de la empresa y es como la conducta observada en el trabajador, la cual se puede medir en función de la capacidad de cada persona y su aporte a la organización. El trabajo es el resultado de lo que uno adivina y siente. Estos

factores afectan su trabajo, su capacidad para lograr sus objetivos y su capacidad para obtener el compromiso que desean.

### ***Factores del desempeño laboral***

(Arias 2011), El rendimiento afirma depender de algunas extensiones importantes que se describen a continuación. Conocimiento: Este aspecto está relacionado con el hecho de que un individuo debe tener un aspecto conceptual y práctico para poder desempeñar su trabajo.

La parte básica de este conocimiento se asienta en las metas, misiones, planes, estrategias y sugerencias de la organización y del departamento. Habilidades: Esta dimensión se relaciona con las capacidades mentales y psicomotoras para desempeñar y realizar un trabajo. Personalidad: Esta dimensión está relacionada con el manejo de las relaciones interpersonales, pensamientos y emociones que se presentan ante los demás. Expectativas: Debajo de este encabezado, se enumeran los impactos esperados del desempeño, especialmente en relación con las recompensas y sanciones.

### ***Elementos Claves del Desempeño Laboral***

(Pastor 2018), considera los siguientes elementos:

- a) La Motivación: Todo negocio está influenciado por una mezcla de rutinas, valores usuales, visiones de futuro y recompensas deseadas. Estas son herramientas poderosas para que los empleados comprendan las motivaciones de su negocio y puedan evaluarlo y mejorarlo su conducta. (Romero 2010) define la motivación como “atractivo hacia metas que presuponen una acción por parte del sujeto que le permita aceptar los esfuerzos necesarios para alcanzarlas”. Consiste en miseria, tensión, deseo, incomodidad y oportunidad, y es el primer paso hacia el aprendizaje y su fuerza motriz. La falta de motivación hace que sea difícil alcanzar tus metas.

- b) **La Responsabilidad:** Las responsabilidades de la empresa incluyen muchos puestos que deben tomarse independientemente del resultado. Por esta razón, las personas mal dirigidas tratan de eludir el compromiso y trasladar la carga a otros. Otros generalmente están obligados a alcanzar altos niveles y tomar decisiones. Al hacerlo, se le critica principalmente por si es correcto o incorrecto. Tomar estas primeras decisiones comisionadas lo convirtió en un círculo vicioso.

(Vives 2011), define la responsabilidad universal como “un paradigma para la construcción de nuevos significados que las empresas tienen o deben tener en el ambiente externo e interno en el contexto de la búsqueda de un adecuado desarrollo”. Conducta cuyos valores y principios se relacionan con el respeto a los empleados, los procesos técnicos que afectan el entorno social, las entrevistas y consultas con los grupos de interés, la transparencia, la personalización, la confianza son prácticas con la empresa y con los demás, es decir que puede ser creada por la acción. Coloquialmente, la responsabilidad se define como la obligación de asumir la responsabilidad de las propias acciones.

- c) **Formación y Desarrollo Profesional:** El desarrollo de recursos humanos se ha convertido en una forma de abordar los nudos clave en las empresas, la capacitación y los programas de desarrollo. Al proporcionar un lenguaje común, formar una red de empleados y crear una visión compartida para su empresa, puede acelerar el progreso de habilidades y perfeccionar la comunicación entre los empleados.

(García 2007), También lo calificó como una "oportunidad de crecimiento personal y profesional", "basada en valores, prácticamente no solo para la seguridad organizacional y el bienestar de los trabajadores, sino también en el campo de la psicología: el origen de la educación, la idoneidad del juego, la idoneidad de la promoción"., la aparición de los servicios ".



### ***Dimensiones del desempeño gremial***

(Medina 2017), considera como dimensiones a las siguientes:

#### ***Innovación***

(Folgado 2014), La creación consiste en romper un esquema o rutina fomentando la responsabilidad y la participación. La innovación está tan ligada a la creatividad que creas un espacio interno donde puedes conectarte con tus empleados para que puedan entender los planes de tu organización y lo que necesitan para innovar, es muy importante.

#### ***Crecimiento laboral***

(Sanín y Salanova 2014), Señala que las personas se esfuerzan por más y, por el contrario, desde este punto de vista, exponen su existencia a nuevas prácticas que deben permitirles crecer y mostrar su existencia. Tenga conocimiento de su naturaleza y Oportunidad para mejorar.

#### ***Productividad***

(Atalaya 1999), La fabricación se entiende como un medio que se puede utilizar para ver qué tan bien están funcionando un conjunto de instrucciones u operaciones de algunas empresas. Este es un indicador del grado de competitividad o eficiencia alcanzado por una empresa o incluso una parte de ella.

## **5.2. Justificación de la Exploración**

### **Justificación teórica**

El cumplimiento de este análisis tiene como mira sumar aportes sobre como el desempeño gremial interfiere con el desempeño profesional, de los colaboradores del municipio de Yauya además de dar deducciones para deducir si se necesita optimizar o efectuar mecanismos que contribuya a la efectividad, ya que se estaría dando información real.

### **Justificación práctica**

Esta exploración, está encaminada a valorar las dimensiones del clima laboral que se relacionan en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Yauya, a fin de facilitar sugerencias al Municipio para que estas tomen las decisiones pertinentes que generen valor para los trabajadores, y a su vez mayor desempeño dentro del trabajo.

### **Justificación metodológica**

La producción de esta indagación aplica métodos de mejorar el clima que aprobarán conocer resultados para que sean tomados en cuenta por el Municipio de Yauya, respecto a las funciones laborales.

Así mismo, la pesquisa dada por el alcalde del Distrito de Yauya, son de sumo interés pues permitirá cotejar la información obtenida al final de la indagación con la información dada anteriormente.

### 5.3. Problema

¿Qué relación existe entre el clima gremial y las funciones de los empleados del municipio del Distrito de Yauya en el año 2021?

### 5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables

#### 5.4.1. Conceptualización

#### A. Clima Laboral

##### **Definición Conceptual**

Esta se encuentra muy vinculada con el entorno social de los directivos, con la conducta que tiene hacia los colaboradores y la manera en la que se corresponden, la interacción que tienen con la compañía, así como los equipos que se utilizan y las características propias de los empleados.

##### **Definición conceptual de las dimensiones del clima laboral**

**LIRERAZGO:** Interviene practicada por ciertos elementos especialmente los jefes, en la conducta de otros para lograr resultados no tiene un modelo definido pues va a obedecer de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores normas y ordenamientos, además es coyuntural.

**RECIPROCIDAD:** correlación de dar a recibir mutuamente entre el individuo y la organización.

**MOTIVACION:** Conjunto de proyectos y esperanzas de las individuos en su medio organizacional, es un agregado de reacciones y actitudes naturales propias de los individuos que se muestran cuando determinamos incitaciones del medio circundante se hacen presentes.

## **B. Desempeño Laboral**

### **Definición Conceptual**

(Pérez 2019), sustenta que el trabajo es aquel acto y la consecuencia de desempeñar: ejecutar un deber, desempeñarse una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción además puede vincularse o relacionarse a la representación de un papel. La idea de trabajo suele aplicarse respecto al rendimiento de un humano en su ambiente profesional o académico. Se refiere al nivel que logro conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidad y a su esfuerzo.

### **Definición Operacional**

Es el resultado después de realizar las actividades encargadas en el puesto de trabajo de la organización.

### **Definición conceptual de las dimensiones**

#### **Innovación**

(Van de Ven 1986), detalla la innovación como el desarrollo y la ejecución de nuevas ideas, tomando en recuento cuatro factores básicos: nuevas ideas, personas, transacción y contexto institucional

#### **Crecimiento laboral**

(Fernández 2002), es voluntad organizada y formalizada que se basa en el crecimiento de colaboradores más aptos. Tiene una trascendencia mayor y de permanencia más grande que la formación. El crecimiento debe ser una elección institucional estratégica si la organización quiere subsistir en un ambiente global y cada vez más competidor.

#### **Productividad**

Una organización ostenta productividad si consigue sus metas y, al hacerlo, transmuta sus elaboraciones en productos a menor precio. De esta forma la producción incluye una preocupación por la eficiencia y eficacia. Robbins (2004).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Clima Organizacional y Desempeño Laboral	El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional.se centra en la planeación organización y control En el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico.  La medición por parte de los departamentos	.Se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados se refiere a tanto a la parte física como emocional.  Una de las tareas más importantes	.Relaciones  .Estabilidad y cambio.	.Implicación .Cohesión .Apoyo  .Claridad .Control .Innovación .Confort	¿Recibe el apoyo y colaboración por parte de la Municipalidad de Yauya para el desarrollo de sus funciones?
					¿Cree usted que la Municipalidad de Yauya les brinda el apoyo logístico a sus trabajadores?
					¿Cree usted que la Municipalidad está debidamente abastecida con material tecnológico?
					¿Cree usted que la Municipalidad le brinda apoyo en sus horarios a los trabajadores?
					¿Cree usted que los colaboradores del municipio se sienten cómodos con el clima laboral donde trabajan?
			.Autor relación u orientación hacia algunos objetivos.  . Importancia de la evaluación del	.Autonomía: .Organización .Presión	¿Según usted hay un buen trabajo en equipo dentro de la Municipalidad?
					¿Cree usted que la Municipalidad hay el debido control por parte de los gerentes de cada departamento?
					¿Cree usted estar en el puesto idóneo según sus capacidades?
					¿Se siente presionado dentro de su ambiente de trabajo en la Municipalidad?
					¿Los regidores y gerentes de la Municipalidad manejan con justicia la autoridad y el poder que tienen?
.Conocimiento del	¿Conoce cuáles son las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo?				
	¿Dentro de la Municipalidad de Yauya se siente importante y valioso como trabajador?				

de recursos humanos del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales. En primer lugar, esta evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional de cada empleado dentro de la organización.	que debe realizar todo departamento de recursos humanos es la evaluación del desempeño laboral con el fin de llegar a un mismo lado y optimizar resultados.	desempeño.	trabajo	¿Se debería mejorar el ambiente de mi área de trabajo?
			.Calidad	¿Te sientes motivado a seguir una línea de carrera en la Municipalidad?
			.Exactitud	¿La municipalidad te incentiva y reconoce tus logros?
			.Desempeño.	¿Los compañeros de tu área de trabajo colaboran en la solución de problemas?
				¿Cree usted que dentro de la Municipalidad hay buenos líderes que le ayudan a su desenvolvimiento laboral?
			.Evaluación del desempeño laboral	¿En la Municipalidad se les reconoce a los regidores o gerentes como líderes?
				¿Usted se siente conforme con la valor de servicio que brinda tanto usted como la Municipalidad a sus pobladores?
			¿Está informado de las razones por las cuales se hacen cambio en los procedimientos y políticas de la Municipalidad?	

**Variable primera: CLIMA GREMIAL**

**Variable segunda: DESEMPEÑO LABORAL**

## **5.5. Hipótesis**

### **Hipótesis alterna**

**H1:** El clima gremial se ordena característico con el trabajo profesional de los colaboradores del municipio Distrital de Yauya en el año 2021.

### **Hipótesis nula**

**H2:** El clima gremial no se correlaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Distrital de Yauya en el año 2021.

## **5.6. Objetivos**

### **Objetivo frecuente**

Formar la correlación que existe entre el ambiente laboral y desempeño profesional de los colaboradores del Municipio Distrital de Yauya en el año 2021.

### **Objetivos específicos**

OE1: Describir el nivel del ambiente gremial y el desempeño profesional de los empleados del municipio Distrital de Yauya en el año 2021

OE2: Establecer la relación específica del clima profesional y el desempeño laboral de los empleados del municipio Distrital de Yauya en el año 2021.

## 6. METODOLOGÍA

### 6.1. Prototipo y bosquejo de averiguación

#### **Prototipo**

De concordia al problema trazado y a las metas expresadas, será no empírica, debido a que se observará y describirá la conducta de las inconstantes sin intervenir sobre ellas.

#### **Bosquejo de averiguación**

El bosquejo que se utilizará en esta será: narrativo Correlacional de corte transversal, (si al final el investigador propone algo, como resultado de su trabajo).

Correlacional, por que establecerá la agrupación o correspondencia entre las variables, y transversal, porque las identificaciones se relacionarán en un desierto momento en el lapso, sin alterar sus escenarios históricos.

X1 - X2
---------

Dónde:

X1: Clima Organizacional

X2: Desempeño de trabajadores

El procedimiento es detallado debido a que radica es explicar y evaluar las propiedades complicadas del caso especial de la indagación, por medio del estudio de las fichas. Pérez (2000), infiere que el procedimiento detallado “se orienta hacia el actual y procede en los niveles de averiguación laborosa y activa, aspira una observación sistemática, estudiando la verdad educativa tal y como se desarrolla” (p. 91).



## 6.2. Población y muestra

### Población

Para Alfaro (2012), la localidad “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que corresponden al ámbito espacial donde se tiende el trabajo de investigación” (p.52).

La población está conformada por 25(remoto) trabajadores los cuales pertenecen a la Municipalidad de Yauya en el año 2021.

El ejemplo de muestreo es el no probabilístico, a criterio del perito. En tal sentido, la población-muestra examinada está constituida por colaboradores de del Municipio Distrital de Yauya en el año 2021, es decir, 25 trabajadores de los cuales se trabajó con 10 trabajadores obtenidos con los criterios de inclusión y exclusión.

### Muestra

Según Bernal (2010), alude que el prototipo “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual verdaderamente se obtiene la información para el proceso del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.161).

Para emanar a decidir la magnitud del prototipo se usará el muestreo probabilístico de tipo aleatorio fácil, realizando la siguiente formula:

Fórmula: 
$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

*Cuadro 1.*

*Distribución de la muestra de estudio.*

Muestra	
Muestra (n)	
Nivel de confiabilidad	95%
Población (N)	25
Valor de distribución (Z)	1.96
Margen de error (d)	5%
Porcentaje de aceptación (P)	50%
Porcentaje de no aceptación (Q)	50%

$$n = \frac{(25)(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (25-1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

n = 25 encuestados

El total de muestra para la presente investigación estará conformado por 25 encuestados.

Técnicas e instrumentos de Investigación

**6.3. En las investigaciones se utilizarán los siguientes:**

**TÉCNICA:**

Los métodos técnicos usados en la indagación permanecen administrados al uso del material nombrado encuesta. La cual auxilió a la recaudación de averiguación por medio de las contestaciones de los consumidores de la organización.

## **INSTRUMENTO**

Se usó el material de medición nombrado sondeo administrado a los ayudantes del municipio de Yauya.

Carrasco (2010), indica que el sondeo, “Es el material de investigación social más consumido cuando se ensaya gran número de colaboradores, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p.318)

## **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

### **Validez del material**

El material usado en el trabajo de averiguación es el cuestionario que ha sido aplicado la prueba de fiabilidad y ha el juicio de profesionales.

### **Confiabilidad del instrumento**

Para el cálculo del coeficiente de fiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach. Carrasco (2010), alude que, “Dicho coeficiente puede estar entre cero y uno, donde el cero significa nula confiabilidad y el uno representa una máxima confiabilidad”. (p.56).

#### **6.4. Procesamiento y análisis de información**

Las fichas logradas van a ser resueltos en el programa SPSS, version25. Las deducciones de este asunto van a ser tabulados, desarrollados e interpretados por medio de cuadros y figuras estadísticas apropiadamente estructurados; así mismo van a ser apoyados por el programa de Microsoft Excel, para su exposición. Estas figuras y cuadros van a permitir obtener las soluciones y proponer las sugerencias pertinentes.

Para impacto de decidir si existe o no interacción en medio de las cambiantes se va a aplicar las técnicas de estudio estadístico del Chi Cuadrado; y para la correspondencia se usará Tau b de Kendall.

.

## 7. RESULTADOS

### 7.1. Descripción de las deducciones

Cuadro 2

*Repartición de la muestra de estudio según género.*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	12	48.0	48.0
Femenino	13	52.0	100.0
Total	25	100	

Interpretación:

En el cuadro 2, se estima que la muestra de estudio está compuesta por 52% de mujeres y 48% varones. Es decir, se evidencia que existe mayor cantidad de mujeres en el tipo de estudio.

Cuadro 3

*Distribución del espécimen de estudio según estado civil.*

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	8	32.0	32.0
Casado	7	28.0	60.0
Viudo	2	8.0	68.0
Divorciado	3	12.0	80.0
Conviviente	5	20.0	100.0
Total	25	100	

Interpretación:

En el recuadro 3 se representa la repartición de la muestra según el estado civil. En donde se aprecia que el 32% son solteros, 28% son conyugues, el 20% son convivientes, el 12% son separados legalmente y el 8% enlutados. Es decir, existe mayor porcentaje de participantes solteros en la muestra de estudio.

#### Cuadro 4

##### *Distribución del prototipo de estudio según edad agrupada.*

Edad agrupada	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18 a 30 años	13	52.0	52.0
31 a 40 años	8	32.0	84.0
41 a 50 años	4	16.0	100.0
Total	25	100	

##### Interpretación:

En cuanto a la distribución de la muestra según edad agrupada, se pueda observar que el 52% pertenece al grupo de 18 a 30 años, el 32% pertenece al conjunto de 31 a 40 años y el 16% pertenece al conjunto de 41 a 50 años de edad. Es decir, se evidencia mayor porcentaje en el grupo de edad que pertenecen entre los 18 a 30 a.

#### Cuadro 5

##### *Niveles del Clima laboral*

Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	24.0	24.0
Medio	15	60.0	84.0
Alto	4	16.0	100.0
Total	25	100	

##### Interpretación:

En todo lo que concierne a los niveles del Clima gremial, las medidas de posición se ha caracterizado los datos a partir de los percentiles 25, 50 y 75; En la tabla 2, se observa como estas medidas han permitido distribuir a la población en diferentes tres niveles. Asimismo, se puede apreciar que existe un 60% en el nivel medio, mientras que un 24% es bajo y el 16% es alto. Es decir, se evidencia que existe un clima laboral de nivel medio.

Cuadro 6

*Niveles del Desempeño Laboral*

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	32.0	32.0
Medio	13	52.0	84.0
Alto	4	16.0	100.0
Total	25	100	

## Interpretación:

En cuanto a los niveles del Desempeño gremial, las medidas de posición se ha caracterizado los datos a partir de los percentiles 25, 50 y 75; En la tabla 3, se observa como estas medidas han permitido distribuir a la población en diferentes tres niveles. Asimismo, se puede apreciar que existe un 52% en el nivel medio, mientras que un 32% es bajo y el 16% es alto. Es decir, se evidencia que existe un desempeño gremial de nivel medio.

Cuadro 7

*Niveles de Clima profesional según género.*

Clima Laboral	Sexo				Total	%
	Masculino	%	Femenino	%		
Bajo	3	12.0%	3	12.0%	6	24.0%
Medio	7	28.0%	8	32.0%	15	60.0%
Alto	2	8.0%	2	8.0%	4	16.0%
Total	12	48.0%	13	52.0%	25	100.0%

## Interpretación:

En el cuadro 7 se muestran los niveles de clima gremial según género. En donde se aprecia que el 28% del sexo masculino se ubica en el nivel medio del clima laboral al igual que el sexo femenino 32%. Es decir, que en el clima laboral de nivel medio se encuentra el mayor porcentaje tanto para hombres como mujeres.

## Cuadro 8

### *Niveles de desempeño laboral según sexo.*

Desempeño Laboral	Sexo				Total	%
	Masculino	%	Femenino	%		
Bajo	4	16.0%	4	16.0%	8	32.0%
Medio	6	24.0%	7	28.0%	13	52.0%
Alto	2	8.0%	2	8.0%	4	16.0%
Total	12	48.0%	13	52.0%	25	100.0%

### Interpretación:

En el cuadro 8 se observan los niveles de desempeño gremial según el género de la muestra de estudio. En donde, se distingue que 24% del sexo masculino se encuentra en el nivel medio al igual que el sexo femenino 28%. Por tanto, tanto hombre como mujeres se hallan en el nivel medio del desempeño gremial.



## 7.2. Contrastación de Hipótesis

Cuadro 9

*Correspondencia entre el clima gremial y desempeño laboral.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,494 <sup>a</sup>	4	,165
Razón de verosimilitud	6,444	4	,168
Asociación lineal por lineal	0,606	1	,436
N de casos válidos	25		

a. 8 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,64.

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.165 > 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que el clima gremial hace relación significativa con el desempeño profesional de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Yauya en el año 2021.

Cuadro 10

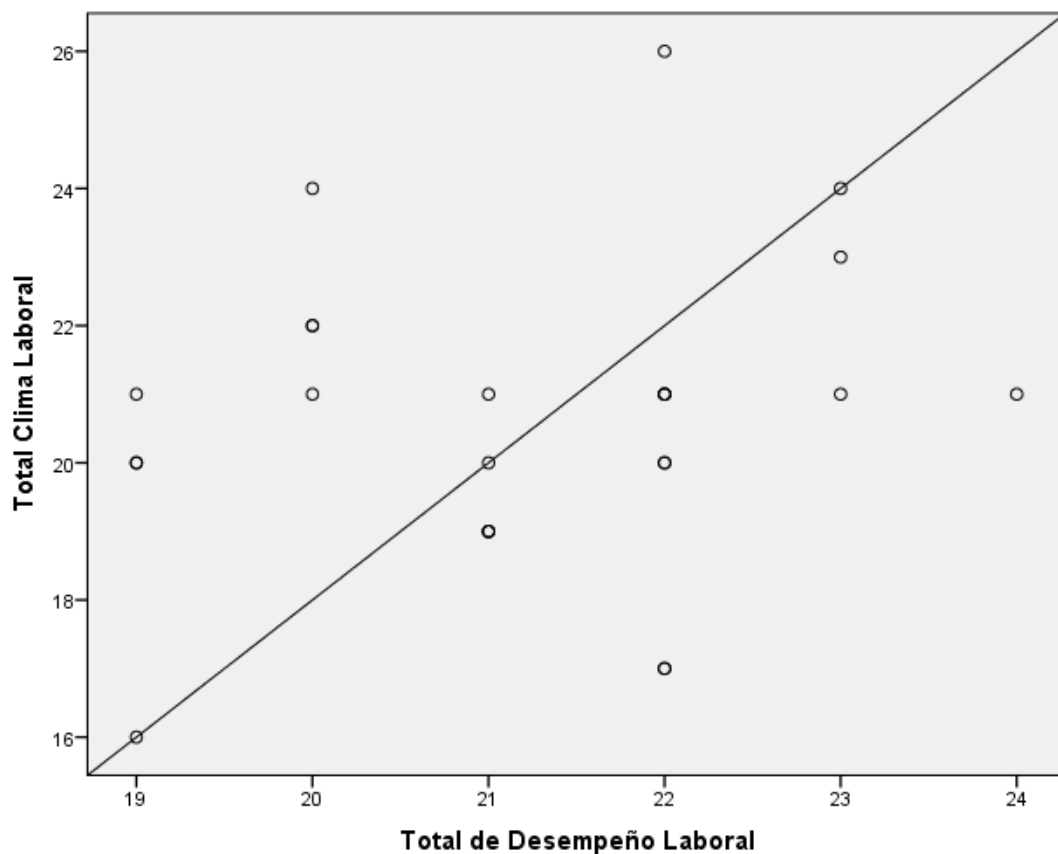
*Correlación ente el clima laboral y desempeño laboral.*

Correlaciones				
			Clima laboral	Desempeño laboral
Rho Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	0.208
	Clima laboral	Sig. (bilateral)	.	0.317
		N	25	25
Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	0.208	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.317	.
		N	25	25

Interpretación:

También, en el cuadro 10 se puede demostrar que el coeficiente de correspondencia es 0.208, lo que significa que, entre el clima laboral y el desempeño gremial, existe una reciprocidad positiva pequeña (Cohen, 1988). Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0.317 > 0.05$ ), se puede concluir que el clima gremial no se corresponde con el desempeño profesional de los colaboradores del Municipio Distrital de Yauya en el año 2021.

*Figura 1*



Interpretación:

Según la Figura 3., se demuestra que la correspondencia entre el clima gremial y el desempeño profesional no existe una correspondencia estadísticamente reveladora.

Cuadro 11

*Matriz de correlaciones de la variable clima laboral.*

Dimensiones del Clima Laboral	1	2	3	4
1 Relaciones	1.000			
2 Estabilidad y cambio	0.114	1.000		
3 Autor relación u orientación hacia algunos objetivos.	-0.076	-0.395	1.000	
4 Clima Laboral	,731**	,606**	0.024	1.000

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

Interpretación:

En el cuadro 11 se ve la matriz de las reciprocidades de la variable clima gremial y sus dimensiones. Es decir, la variable clima laboral tiene una reciprocidad positiva y estadísticamente significativa con sus dimensiones relaciones ( $r_s = ,731^{**}$ ) y estabilidad al cambio ( $r_s = ,606^{**}$ ); sin embargo, no tiene una correlación significativa con su dimensión autor relación u orientación hacia algunos objetivos ( $r_s = 0.024$ ).

Cuadro 12

*Correspondencia entre el clima gremial y las dimensiones del desempeño laboral.*

Variables	Clima laboral	
	rs Spearman	p
Dimensiones de desempeño gremial		
Importancia de la evaluación del desempeño.	0.016	0.940
Desempeño	0.204	0.328
Evaluación del desempeño laboral	0.101	0.630

Interpretación:

En el cuadro 12 se puede observar la correlación de la variable clima gremial con las dimensiones de la inconstante del desempeño profesional. Es decir, el clima laboral y valor de la evaluación del trabajo tiene una correlación estadísticamente no significativa al igual que las dimensiones desempeño y evaluación del desempeño

laboral. Por consiguiente, se determina que no existe correlación estadísticamente reveladora entre el ambiente laboral y las dimensiones del desempeño profesional.

Cuadro 13

*Matriz de correlaciones de la variable desempeño laboral.*

Dimensiones del Desempeño Laboral	1	2	3	4
1 Importancia de la evaluación del desempeño.	1.000			
2 Desempeño	-0.144	1.000		
3 Evaluación del desempeño laboral	-0.208	0.139	1.000	
4 Total de Desempeño Laboral	,655**	,533**	0.306	1.000

\*\* . La correspondencia es propia en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En el cuadro 13 se puede ver la matriz de correlaciones de la variable desempeño laboral y sus dimensiones. Es decir, la variable desempeño profesional tiene una correspondencia positiva y estadísticamente demostrativa con sus dimensiones importancia de la evaluación del desempeño ( $r_s = ,655^{**}$ ) y desempeño ( $r_s = ,533^{**}$ ); sin embargo, no tiene una correlación significativa con su dimensión evaluación del desempeño laboral ( $r_s = 0.306$ ).

Cuadro 14

*Correspondencia entre el desempeño laboral y las dimensiones del clima gremial.*

Variables	Desempeño laboral	
	rs Spearman	p
Dimensiones de clima laboral		
Relaciones	0.296	0.151
Estabilidad y cambio	-0.040	0.850
Autor relación u orientación hacia algunos objetivos.	0.184	0.380

Interpretación:

En el cuadro 14 se puede observar la correlación de la variable desempeño profesional con los espacios de la variable clima gremial. Es decir, el desempeño laboral no tiene una semejanza estadísticamente significativa con la dimensión relaciones, estabilidad y cambio y autor relación u orientación hacia algunos objetivos. Por tanto, se determina que no hay correspondencia estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones del clima gremial.

Cuadro 15

*Comparación del clima gremial y desempeño laboral según sexo.*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones	0.94	25.00	0.14
Estabilidad y cambio	0.87	25.00	0.00
Autor relación u orientación hacia algunos objetivos.	0.83	25.00	0.00
Clima Laboral	0.95	25.00	0.24
Importancia de la evaluación del desempeño.	0.89	25.00	0.01
Desempeño	0.85	25.00	0.00
Evaluación del desempeño laboral	0.80	25.00	0.00
Desempeño Laboral	0.93	25.00	0.08

**Desempeño sinónimos trabajo, labor, realización.**

En la tabla 15 se aprecian las comparaciones según las variables clima laboral y sus dimensiones según sexo y comparaciones de grupo del desempeño laboral y sus dimensiones según sexo. Donde se puede apreciar que las dimensiones de estabilidad y cambio y autor relación u orientación hacia algunos objetivos del clima laboral tienen diferencias significativas con la variable sexo ( $p < 0,001$ ). Mientras que las dimensiones dan calidad a la valoración del trabajo, trabajo y evaluación del trabajo que pertenecen

al desempeño laboral presentan diferencias significativas con la variable sexo ( $p < 0.001$ ). Por tanto, se concluye que solo algunas dimensiones tanto de la variable clima gremial y desempeño laboral tienen diferencias con la variable sexo.

En la presente investigación se acepta la hipótesis nula, el ambiente organizacional no se corresponde significativamente con el nivel de trabajo de los colaboradores del municipio Distrital de Yauya en el año 2021. Y se impugna la hipótesis alterna, el clima organizacional se corresponde significativamente con el nivel de desempeño de los colaboradores del municipio Distrital de Yauya en el año 2021.

## 8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### Objetivo General

**Determinar la relación que existe entre el clima gremial y desempeño de los trabajadores del Municipio Distrital de Yauya en el año 2021.**

De alianza con el cuadro 05 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $> 0.05$ ); por tanto, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; se dice que, el clima laboral no se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del municipio Distrital de Yauya en el año 2021. Estos resultados no coinciden con las investigaciones descritas en la presente investigación; ya que los estudios que anteceden señalan que si existe una correlación positiva y significativa, como lo presenta García (2019), pues indica que si los trabajadores o personal terceros viven bajo un ambiente profesional alejado de la suspicacia, las calumnias o farsas, las sospechas, las mentiras, el exceso de inspección, la incomunicación y el absolutismo; se sentirán mucho más constituidos, estimados e implicados con las metas del municipio, y seguramente tendrán un alto rendimiento. Brunet (2011), define que el clima gremial cumple la serie que da a conocer a los colaboradores juntarse con su ambiente externo, de trabajo, un colaborador evalúa lo que ocurre en su entorno; por eso, se forma una reflexión estimada de lo que será su entorno y modelo de mando. También, Crisóstomo (2019) investigó una correspondencia positiva y muy significativa entre ambas variables. Y, Socorro (2019) concluyó que, en un ambiente cordial, se asegura la participación efectiva de los trabajadores. No obstante, es significativo aludir que el modelo de aplicación fue menor, a la muestra de las otras investigaciones.

### Objetivo específico 1

Describir el nivel del clima gremial y desempeño profesional de los colaboradores del Municipio Distrital de Yauya en el año 2021. En donde, se pudo apreciar que los resultados de la presente exploración, según niveles, tiene 60% de los encuestados a un el nivel regular (tabla 2); es decir, que el clima laboral presente algunas deficiencias

o carencias en relación a la motivación y trato de los jefes. Por tanto, en la investigación de Quito (2018), quien señala que el personal se encuentra satisfecho con una actitud de complacencia por medio de sus jefes. Y, en cuanto al trabajo profesional, el 52% de los trabajadores indican un desempeño medio, pues se sienten poco productivos y valorados. Sin embargo, el estudio de García (2019), describe que, si el personal de trabajo o funcionarios están bajo un ambiente profesional alejado de la suspicacia, las chismes o calumnias, las aprensiones, los prejuicios, el exceso de control, la incomunicación y el autoritarismo; se sentirán mucho más constituidos, estimados y participantes con los metas de la institución, lo más seguro tendrán un alto desempeño (cuadro 3).

#### Objetivo específico 2

Distinguir la correspondencia del clima laboral y el desempeño profesional en el Municipio Distrital de Yauya en el año 2021. En el cuadro 4, el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.165 > 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que el clima gremial no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauya en el año 2021. Estos resultados son similares a lo estudiado por Machuca (2020), quien inca que cuando los trabajadores no están contentos con el clima gremial que hay dentro de sus oficinas de trabajo dejan un amplio estrecho entre clima y desempeño laboral. No obstante, Tomas (2017) investigó que el clima gremial y el desempeño del trabajo se corresponden efectivamente con la guía de un líder de los trabajadores.



## **9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

PRIMERO: Se estableció que el clima gremial se depende significativamente con el desempeño del personal que labora en el Municipio Distrital de Yauya en el año 2021., siendo representado por una reciprocidad positiva de 0,668. Debido crea un enfoque positivo en el personal, ya que genera el reconocimiento de su trabajo, así mismo le brinda una estructura adecuada para que genere sus actividades.

SEGUNDO: Podemos determinar ahora que los trabajadores de cualquier empresa que se sienta comprometido con su trabajo darán siempre buenos resultados a todos los involucrados los mismos que son beneficiados al hacerlo bien todo dentro de la empresa.

TERCERO: Fijaremos desde ahora que el desempeño laboral y el clima tengan un equilibrio perfecto ya que nadie puede estar por encima del otro ya que uno este delante del otro diremos que algo falta o algo está sobrando de la otra variable del presenten proyecto.

CUARTO: Podemos concluir que el clima laboral siempre influenciara en los resultados de la municipalidad de Yauya ya que se sienten identificados al órgano que representan y al trabajo que realizan.

## **Recomendaciones**

- En primer lugar, se sugiere que el municipio se concentre más en el tema de clima gremial, para tener control o en conocimiento el estado concreto y mental del personal. A ello se puede añadir distintos horarios donde el personal pueda tener momentos libres, debido a la carga u movimiento de trabajo, el estrés y la presión es un elemento fundamental a la falta de compromiso y atención a los clientes.
- segundo, se sugiere que el municipio, supervise permanentemente a los trabajadores para que no hagan del clima laboral un mal hábito.
- Tercero, se sugiere dar charlas dinámicas y capacitaciones para que puedan hacer uso de esa herramienta para más adelante postular a una línea de carrera donde el personal pueda sentir que sus esfuerzos tendrán mayor valor.
- Último, se aconseja sensibilizar a los trabajadores para poder vivir en un clima laboral que genere eficacia.

## **10. AGRADECIMIENTO**

A mi amada hija Salomé, a mi Madre Emperatriz Garay, y a mi esposa por su esfuerzo y dedicación y apoyo incondicional hasta el día de hoy y siempre.

## 11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Lima*
- Arias Galicia, F. (2011). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño en los diferentes lugares de trabajo.*
- Arismendiz S. (2011). *Factores que influyen en el clima laboral de los empleados de servicio de la municipalidad distrital de Maribamba .*
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción Laboral y productividad.* Nro 5. 46-47.
- Benalcazar, P. (2020). *Satisfacción laboral y calidad de vida en el trabajo, de la Municipalidad Distrital de Santa Anita.*
- Bernal, César A. (2010). *Metodología de la Investigación.* Tercera edición. Pearson
- Carrasco, A. (2010). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral y confiabilidad* (pág.56)
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2° ed.). New York: LEA.
- Crisostomo, B. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Cable Video Perú, Lima.* Recuperado de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50630>
- Espaderos, A. (2016) *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad De Santa Lucía Cotzumalguapa.*

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

Escobedo y Quiñonez. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019.*

Recuperado de:

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>

Fernández, C. y Sanchez. M. (1996). *Metodología de la investigación.*

Fernández. (2002). *El crecimiento laboral, así como profesional de los trabajadores de la empresa H Y M y cómo influye en su desempeño laboral.*

Folgado, R. (2014) *Diseño y estimulación para mejorar el rendimiento laboral. El Mundo.*

Recuperado de:

<http://www.elmundo.es/economia/2014/06/10/5391ebc5ca474196668b458e.html>

García, D. (2007) *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica.*

García, J.(2019), *bioética personalista y bioética principialista. perspectivas, argentina, recuperado 05 de marzo de 2019,*

recuperado de:

[http://www.academia.edu/13553140/bio%20etica\\_personalista\\_y\\_bio%20etica\\_principialista.\\_perspectivas\\_principialistic\\_and\\_personalistic\\_bioethics.\\_some\\_perspectives](http://www.academia.edu/13553140/bio%20etica_personalista_y_bio%20etica_principialista._perspectivas_principialistic_and_personalistic_bioethics._some_perspectives)

Ganga, C. (2019). *Diagnóstico y Prospectiva de la administración de Recursos Humanos. Gaceta Laboral*, 15, 53-73.

Hernández y Rodríguez (1994). *Metodología de la investigación, México, Editorial Mc Graw Hill, sexta edición.* p 56.

- Living. (1966). *Evaluación del nivel de satisfacción laboral*. Colombia: Academia Española.
- Lomas. (2018). “*Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*”  
Recuperado:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12891>
- Machuca. (2020). “*Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de San Nicolas*”  
Recuperado:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.100.12692/155891>
- Medina, E. S (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*.
- Montejo. (2002) “*Evaluación de Desempeño*”.  
Recuperado: <http://www.monografias.com/cgi-bin/>
- Pastor. (2018) “*Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*”
- Pérez de Maldonado, I. (2000). *Modelo de acción pedagógica para capacitar a gerentes en las empresas.*, pág. 91.
- Pérez. (2019). *Definición*  
Obtenido de <https://definicion.de/desempeno/>
- Quito (2018) *Articulo del Hospital de Bolivia* pág. 14.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional (10a. ed.)*. México: Pearson Educación.

Sanín y Salanova (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. Pág 1-22.

Schneider (1968), *Algunas relaciones entre la satisfacción laboral y el clima organizacional* pág. 318-328.

Socorro (2019), *Clima institucional y rendimiento académico de los estudiantes de educación primaria de la institución educativa N° 2099 “Rosa Merino” del distrito el Rímac – 2019*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51096>

Suarez (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando*

Recuperado de:

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3731?show=full>

Tomas. (2017), *La influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y catastro de la municipalidad distrital de cerro colorado Arequipa 2018”*

Recuperado de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe › ADvequj&quial>

Wayne (2010), *Administración de recursos humanos* pág. 239





## ANEXOS Y APÉNDICES

### ANEXO 01

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>MATRIZ DE CONCISTENCIA</b>					
<b>TITULO</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b>
CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE YAUYA - 2021	¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de Yauya en el año 2021?	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Yauya en el año 2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> 1. Identificar las características del clima laboral que se aplica en la Municipalidad de Yauya en el año 2021. 2. Determinar el nivel del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Yauya en el año 2021</p>	<p><b>HIPÓTESIS CENTRAL O GENERAL:</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Yauya en el año 2021</p>	Clima Organizacional y Desempeño de trabajadores	La investigación es de campo, su diseño es el descriptivo Correlacional:

**ANEXO 02**  
**ENCUESTA**

**Cuestionario General**

Fecha: Octubre /2021.

Número de encuesta:

Señores trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauya, se está realizando esta encuesta con fines académicos por parte de un estudiante de la Universidad San Pedro – Huaraz, que tiene como título “Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Yauya - 2021”; se le pide encarecidamente leer detenidamente cada una de las preguntas y marcar la alternativa que considere correcta.

Instrucciones:

a) Marque con un X la alternativa que considera correcta.

b) El cuestionario es anónimo.

c) Conteste todas las preguntas.

Sexo:.....

Edad:.....

Estado Civil:.....

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
siempre	A veces	Nunca

CLIMA LABORAL			
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
1. ¿Recibe el apoyo y colaboración por parte de la Municipalidad de Yauya para el desarrollo de sus funciones?	1	2	3
2. ¿Cree usted que la Municipalidad de Yauya le brinda el apoyo logístico a sus trabajadores?	1	2	3
3. ¿Cree usted que la Municipalidad está debidamente abastecida con material tecnológico?	1	2	3
4. ¿Cree usted que la Municipalidad le brinda apoyo en sus horarios a los trabajadores?	1	2	3
5. ¿Cree usted que los trabajadores de la Municipalidad se sienten cómodos con el clima laboral donde trabajan?	1	2	3
6. ¿Según usted hay un buen trabajo en equipo dentro de la Municipalidad?	1	2	3
7. ¿Cree usted que la Municipalidad hay el debido control por parte de los gerentes de cada departamento?	1	2	3
8. ¿Cree usted estar en el puesto idóneo según sus capacidades?	1	2	3
9. ¿Se siente presionado dentro de su ambiente de trabajo en la Municipalidad?	1	2	3
10. ¿Los regidores y gerentes de la Municipalidad manejan con justicia la autoridad y el poder que tienen?	1	2	3

DESEMPEÑO LABORAL			
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
¿Conoce cuáles son las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo?	1	2	3
¿Dentro de la Municipalidad de Yauya se siente importante y valioso como trabajador?	1	2	3
¿Se debería mejorar el ambiente de mi área de trabajo?	1	2	3
¿Te sientes motivado a seguir una línea de carrera en la Municipalidad?	1	2	3
¿La municipalidad te incentiva y reconoce tus logros?	1	2	3
¿Los compañeros de tu área de trabajo colaboran en la solución de problemas?	1	2	3
¿Cree usted que dentro de la Municipalidad hay buenos líderes que le ayudan a su desenvolvimiento laboral?	1	2	3
¿En la Municipalidad se les reconoce a los regidores o gerentes como líderes?	1	2	3
¿Usted se siente conforme con la calidad de servicio que brinda tanto usted como la Municipalidad a sus pobladores?	1	2	3
¿Esta informado de las razones por las cuales se hacen cambio en los procedimientos y políticas de la Municipalidad?	1	2	3

Apéndice 01.

En la siguiente tabla 22, se presentan los resultados realizados en el análisis de confiabilidad basada en la consistencia interna a través del coeficiente de Alfa. De esta manera, el cuestionario de clima laboral obtiene un coeficiente alfa de 0.897. Por tanto, significa que el cuestionario sobre clima laboral tiene una alta confiabilidad en cuanto a su consistencia interna (George y Mallery, 2003, p. 231; Hernández et al., 2014).

*Cuadro 16 Confiabilidad del cuestionario Clima laboral según el Alfa de Cronbach.*

Cuestionario N° 1	N° de ítems	Alfa
Clima laboral	25	0.897

Apéndice 02.

En la tabla 23, según los resultados obtenidos, se puede concluir que el Cuestionario de clima laboral presenta evidencias de validez basada en su estructura interna siendo congruente con otras adaptaciones reportadas.

*Cuadro 17 Validez del cuestionario Clima laboral mediante el análisis exploratorio.*

	Clima laboral	N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	25	100,0

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

*Cuadro de medición estadístico de fiabilidad – escala valorativa*

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

## Apéndice 03

MATRIZ DE INSTRUMENTO				
INSTRUMENTO	DIMESION	N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS
DATOS GENERA		P01	EDAD	18-65 años
		P02	SEXO	Masculino-Femenino
		P03	ESTADO CIVIL	ente
ENCUESTA 1 CLIMA LABORAL	.Relaciones .Estabilidad y cambio .Autor relación u orientación hacia algunos objetivos.	P1	¿Recibe el apoyo y colaboración por parte de la Municipalidad de Yauya para el desarrollo de sus funciones?	1. Siempre 2. A veces 3. Nunca
		P2	¿Cree usted que la Municipalidad de Yauya le brinda el apoyo logístico a sus trabajadores?	
		P3	¿Cree usted que la Municipalidad está debidamente abastecida con material tecnológico?	
		P4	¿Cree usted que la Municipalidad le brinda apoyo en sus horarios a los trabajadores?	
		P5	¿Cree usted que los trabajadores de la Municipalidad se sienten cómodos con el clima laboral donde trabajan?	
		P6	¿Según usted hay un buen trabajo en equipo dentro de la Municipalidad?	
		P7	¿Cree usted que la Municipalidad hay el debido control por parte de los gerentes de cada departamento?	
		P8	¿Cree usted estar en el puesto idóneo según sus capacidades?	
		P9	¿Se siente presionado dentro de su ambiente de trabajo en la Municipalidad?	
		P10	¿Los regidores y gerentes de la Municipalidad manejan con justicia la autoridad y el poder que tienen?	
ENCUESTA 2 DESEMPEÑO LABORAL	.Importancia de la evaluación del desempeño .Desempeño Evaluación del desempeño laboral	P11	¿Conoce cuáles son las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo?	1. Siempre 2. A veces 3. Nunca
		P12	¿Dentro de la Municipalidad de Yauya se siente importante y valioso como trabajador?	
		P13	¿Se debería mejorar el ambiente de mi área de trabajo?	
		P14	¿Te sientes motivado a seguir una línea de carrera en la Municipalidad?	
		P15	¿La municipalidad te incentiva y reconoce tus logros?	
		P16	¿Los compañeros de tu área de trabajo colaboran en la solución de problemas?	
		P17	¿Cree usted que dentro de la Municipalidad hay buenos líderes que le ayudan a su desenvolvimiento laboral?	
		P18	¿En la Municipalidad se les reconoce a los regidores o gerentes como líderes?	
		P19	¿Usted se siente conforme con la calidad de servicio que brinda tanto usted como la Municipalidad a sus pobladores?	
		P20	¿Esta informado de las razones por las cuales se hacen cambio en los procedimientos y políticas de la Municipalidad?	

## Apéndice 04

N	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	18	1 MASCULIN	1 SOLTERO	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2
2	23	1 MASCULIN	1 SOLTERO	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2
3	29	1 FEMENINO	2 CONVIVIENTE	5	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2
4	30	1 FEMENINO	2 CASADO	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2
5	18	1 FEMENINO	2 SOLTERO	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3
6	22	1 MASCULIN	1 SOLTERO	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	3
7	39	2 MASCULIN	1 CASADO	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	2	2
8	45	3 FEMENINO	2 VIUDO	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2
9	38	2 FEMENINO	2 CASADO	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2
10	19	1 MASCULIN	1 SOLTERO	1	1	3	1	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3
11	20	1 MASCULIN	1 CONVIVIENTE	5	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2
12	49	3 MASCULIN	1 VIUDO	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2
13	44	3 FEMENINO	2 CASADO	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2
14	35	2 FEMENINO	2 DIVORCIADO	4	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2
15	39	2 FEMENINO	2 CASADO	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	2	2	1
16	40	2 MASCULIN	1 CASADO	2	2	1	3	1	2	1	3	2	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	1
17	25	1 MASCULIN	1 CONVIVIENTE	5	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	3	3
18	22	1 FEMENINO	2 SOLTERO	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2
19	25	1 FEMENINO	2 CONVIVIENTE	5	3	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2
20	33	2 FEMENINO	2 CONVIVIENTE	5	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2
21	35	2 FEMENINO	2 DIVORCIADO	4	1	1	1	2	1	2	1	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3
22	49	3 MASCULIN	1 DIVORCIADO	4	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3
23	28	1 MASCULIN	1 SOLTERO	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3
24	31	2 MASCULIN	1 CASADO	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
25	27	1 FEMENINO	2 SOLTERO	1	2	3	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3

## Apéndice 05



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

### PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo que hace parte de la investigación titulada: **Clima Laboral y Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauya en el año 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: James Manuel MUÑOZ PIMENTEL

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciado en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión pública y Administrador de obra

TIEMPO: más de ocho (08) años CARGO ACTUAL: Auxiliar de almacén Perú Health

INSTITUCIÓN: Consorcio Perú Health

Objetivo de la investigación: Definir la relación que existe entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Yauya en el año 2021.

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> 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.
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.



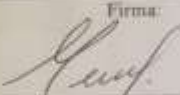
**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYA EN EL AÑO 2021

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Relaciones	¿Recibe el apoyo y colaboración por parte de la Municipalidad de Yauya para el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	4	No
	¿Cree usted que la Municipalidad de Yauya les brinda el apoyo logístico a sus trabajadores?	4	4	3	4	No
	¿Cree usted que la Municipalidad está debidamente abastecida con material tecnológico?	4	4	4	4	No
Estabilidad y cambio.	¿Cree usted que la Municipalidad le brinda apoyo en sus horarios a los trabajadores?	4	4	3	4	No
	¿Cree usted que los trabajadores de la Municipalidad se sienten cómodos con el clima laboral donde trabajan?	4	4	4	4	No
	¿Según usted hay un buen trabajo en equipo dentro de la Municipalidad?	4	4	3	4	No
	¿Cree usted que la Municipalidad hay el debido control por parte de los gerentes de cada departamento?	4	4	4	4	No
	¿Cree usted estar en el puesto idóneo según sus capacidades?	4	4	4	4	No
Relación u orientación hacia algunos objetivos.	¿Se siente presionado dentro de su ambiente de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4	No
	¿Los regidores y gerentes de la Municipalidad manejan con justicia la autoridad y el poder que tienen?	4	4	4	4	No

Importancia de la evaluación del desempeño.	✓ ¿Conoce cuáles son las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo?	4	4	4	4	No
	✓ ¿Dentro de la Municipalidad de Yauya se siente importante y valioso como trabajador?	4	4	4	4	No
	✓ ¿Se debería mejorar el ambiente de mi área de trabajo?	4	4	4	4	No
Desempeño.	✓ ¿Te sientes motivado a seguir una línea de carrera en la Municipalidad?	4	4	4	4	No
	✓ ¿La municipalidad te incentiva y reconoce tus logros?	4	3	4	4	No
	✓ ¿Los compañeros de tu área de trabajo colaboran en la solución de problemas?	4	3	4	4	No
Evaluación del desempeño laboral	✓ ¿Cree usted que dentro de la Municipalidad hay buenos líderes que le ayudan a su desenvolvimiento laboral?	4	3	4	4	No
	✓ ¿En la Municipalidad se les reconoce a los regidores o gerentes como líderes?	4	3	4	4	No
	✓ ¿Usted se siente conforme con la calidad de servicio que brinda tanto usted como la Municipalidad a sus pobladores?	4	4	4	4	No
	✓ ¿Esta informado de las razones por las cuales se hacen cambio en los procedimientos y políticas de la Municipalidad?	4	3	4	4	No

Calificar de 1 a 4 puntos.  
**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		No
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	x		No
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	x		No
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	x		No
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.	x		No
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Lic. James Manuel MUÑOZ PIMENTEL		Fecha: 10/06/22	
Firma: 	Teléfono: 978657106	Email: Mamu2702Zuly@gmail.com	



### PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento; cuyo cuestionario corresponde al constructo que hace parte de la investigación titulada: **Clima Laboral y Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauya en el año 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: ALVITES CHAVEZ Rosa Yanet

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Administración de Negocios Internacionales

TIEMPO: Seis (06) AÑOS

CARGO ACTUAL: Asistente administrativo

INSTITUCIÓN: Olva Courier

Objetivo de la investigación: **Definir la relación que existe entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Yauya en el año 2021.**

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> 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.
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYA EN EL AÑO 2021

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Relaciones	¿Recibe el apoyo y colaboración por parte de la Municipalidad de Yauya para el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	¿Cree usted que la Municipalidad de Yauya les brinda el apoyo logístico a sus trabajadores?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	¿Cree usted que la Municipalidad está debidamente abastecida con material tecnológico?	4	4	4	4	Sin Observaciones
Estabilidad y cambio.	¿Cree usted que la Municipalidad le brinda apoyo en sus horarios a los trabajadores?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	¿Cree usted que los trabajadores de la Municipalidad se sienten cómodos con el clima laboral donde trabajan?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	¿Según usted hay un buen trabajo en equipo dentro de la Municipalidad?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	¿Cree usted que la Municipalidad hay el debido control por parte de los gerentes de cada departamento?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	¿Cree usted estar en el puesto idóneo según sus capacidades?	4	4	4	4	Sin Observaciones
Relación u orientación hacia algunos objetivos.	¿Se siente presionado dentro de su ambiente de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	¿Los regidores y gerentes de la Municipalidad manejan con justicia la autoridad y el poder que tienen?	4	4	4	4	Sin Observaciones

Importancia de la evaluación del desempeño.	✓ ¿Conoce cuáles son las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	✓ ¿Dentro de la Municipalidad de Yauya se siente importante y valioso como trabajador?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	✓ ¿Se debería mejorar el ambiente de mi área de trabajo?	4	4	4	4	Sin Observaciones
Desempeño	✓ ¿Te sientes motivado a seguir una línea de carrera en la Municipalidad?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	✓ ¿La municipalidad te incentiva y reconoce tus logros?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	✓ ¿Los compañeros de tu área de trabajo colaboran en la solución de problemas?	4	4	4	4	Sin Observaciones
Evaluación del desempeño laboral	✓ ¿Cree usted que dentro de la Municipalidad hay buenos líderes que le ayudan a su desenvolvimiento laboral?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	✓ ¿En la Municipalidad se les reconoce a los regidores o gerentes como líderes?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	✓ ¿Usted se siente conforme con la calidad de servicio que brinda tanto usted como la Municipalidad a sus pobladores?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	✓ ¿Esta informado de las razones por las cuales se hacen cambio en los procedimientos y políticas de la Municipalidad?	4	3	4	4	Sin Observaciones

Calificar de 1 a 4 puntos.  
**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.	X		No
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		No
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		No
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir.	X		No
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.	x		No
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Lic. ALVITES CHAVEZ Rosa Yanet		Fecha: 07/06/22	
Firma 	Teléfono: 977700977	Email: rositagn1@gmail.com	





### PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, cuyo cuestionario corresponde al constructo que hace parte de la investigación titulada: **Clima Laboral y Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauya en el año 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: TERRONES ESPINOZA Aldo Clemente

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración Comercio Académico

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

TIEMPO: Nueve (09) AÑOS

CARGO ACTUAL: Administrador Comercial

INSTITUCIÓN: Institución Tecnológico Superior Tecsup

Objetivo de la investigación: **Definir la relación que existe entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Yauya en el año 2021.**

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> 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.
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.



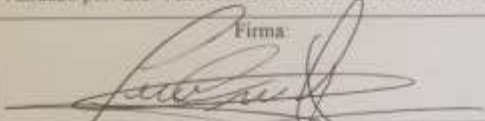
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYA EN EL AÑO 2021

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Relaciones	¿Recibe el apoyo y colaboración por parte de la Municipalidad de Yauya para el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	¿Cree usted que la Municipalidad de Yauya les brinda el apoyo logístico a sus trabajadores?	3	4	4	3	Sin Observaciones
	¿Cree usted que la Municipalidad está debidamente abastecida con material tecnológico?	4	4	4	4	Sin Observaciones
Estabilidad y cambio.	¿Cree usted que la Municipalidad le brinda apoyo en sus horarios a los trabajadores?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	¿Cree usted que los trabajadores de la Municipalidad se sienten cómodos con el clima laboral donde trabajan?	4	4	4	3	Sin Observaciones
	¿Según usted hay un buen trabajo en equipo dentro de la Municipalidad?	4	4	4	3	Sin Observaciones
	¿Cree usted que la Municipalidad hay el debido control por parte de los gerentes de cada departamento?	4	4	4	3	Sin Observaciones
	¿Cree usted estar en el puesto idóneo según sus capacidades?	3	4	4	4	Sin Observaciones
Relación u orientación hacia algunos objetivos.	¿Se siente presionado dentro de su ambiente de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4	Sin Observaciones
	¿Los regidores y gerentes de la Municipalidad manejan con justicia la autoridad y el poder que tienen?	4	4	4	4	Sin Observaciones

Importancia de la evaluación del desempeño.	✓ ¿Conoce cuáles son las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo?	4	4	4	4	No
	✓ ¿Dentro de la Municipalidad de Yauya se siente importante y valioso como trabajador?	4	4	4	4	No
	✓ ¿Se debería mejorar el ambiente de mi área de trabajo?	4	4	4	4	No
Desempeño.	✓ ¿Te sientes motivado a seguir una línea de carrera en la Municipalidad?	4	4	4	4	No
	✓ ¿La municipalidad te incentiva y reconoce tus logros?	4	3	4	4	No
	✓ ¿Los compañeros de tu área de trabajo colaboran en la solución de problemas?	4	3	4	4	No
Evaluación del desempeño laboral	✓ ¿Cree usted que dentro de la Municipalidad hay buenos líderes que le ayudan a su desenvolvimiento laboral?	4	3	4	4	No
	✓ ¿En la Municipalidad se les reconoce a los regidores o gerentes como líderes?	4	3	4	4	No
	✓ ¿Usted se siente conforme con la calidad de servicio que brinda tanto usted como la Municipalidad a sus pobladores?	4	4	4	4	No
	✓ ¿Esta informado de las razones por las cuales se hacen cambio en los procedimientos y políticas de la Municipalidad?	4	3	4	4	No

Calificar de 1 a 4 puntos.  
**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		No
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		No
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		No
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir.	X		No
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada	x		No
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Lic. TERRONES ESPINOZA Aldo Clemente		Fecha: 03/06/22.	
Firma: 		Teléfono: 9948621656	Email: <a href="mailto:Aterrones@tecsup.edu.pe">Aterrones@tecsup.edu.pe</a>