

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



**Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad
Provincial de Huaraz, 2024**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora

Menacho Moreno, Gina Katia

Código ORCID: 0009-0003-4513-9321

Asesor

Daniel Perez, Jorge

Código ORCID: 0000-0002-8323-3971

HUARAZ – PERU

2024

Índices	¡Error! Marcador no definido.
Índice de tablas	iii
Palabras clave:	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
Introducción	9
Metodología	27
Resultados	30
Análisis y Discusión	35
Conclusiones	38
Recomendaciones	40
Referencias bibliográficas.....	42
Anexos	51

Índice de tablas

Tabla 1:	¡Error! Marcador no definido.5
<i>Correlación clima organizacional y el desempeño laboral.¡Error! Marcador no definido.5</i>	
Tabla 2:	26
<i>Clima organizacional y el puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.</i>	26
Tabla 3:	27
<i>Clima organizacional y las competencias de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.</i>	27
Tabla 4:	28
<i>Clima organizacional y el rendimiento</i>	28
Tabla 5:	28
<i>Confiabledad: Clima organizacional.</i>	28
Tabla 6:	29
<i>Desempeño laboral.</i>	29

Palabras clave:

Clima organizacional y desempeño laboral

KEY WORDS

Organizational climate and work performance

Línea de investigación.

Línea de Programa	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Economía

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2024**" del (a) estudiante: **MENACHO MORENO GINA KATIA**, identificado(a) con Código N° **1417100285**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 19 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTINEZ CARRION
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Resumen

El propósito del estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la provincia de Huaraz en el año 2024. El método de recolección de datos fue una encuesta a 132 empleados administrativos de los 450 empleados que conformaron la muestra. El estudio constó de dos encuestas: una encuesta poblacional sobre clima organizacional y desempeño laboral, que constó de cinco dimensiones y 25 ítems adicionales. El cuestionario de evaluación del desempeño laboral consta de cuatro secciones, que incluyen: Tres evaluadores calificaron 20 ítems y determinaron su confiabilidad alfa de Cronbach. Se realizaron análisis estadísticos descriptivos e inferenciales utilizando los coeficientes de correlación de Pearson o Spearman, dependiendo de la normalidad de los datos. Encontramos conexiones claras y significativas entre la información. Encontramos una correlación significativa y directa entre el clima organizacional y el desempeño. Los resultados del estudio permitirán a los municipios y provincias de Huaraz desarrollar planes para mejorar el clima laboral y el trabajo del personal administrativo, mejorando así la calidad de los servicios públicos.

Abstract

The aim of the study is to determine the relationship between organizational climate and work performance in the province of Huaraz in 2024. The survey consisted of two surveys: a demographic survey of organizational climate and job performance, which consisted of five dimensions and 25 additional items. The job performance evaluation questionnaire consists of four parts, including: Three raters rated 20 items and determined their Cronbach's alpha reliability. Descriptive and inferential statistical analyzes were performed using Pearson's or Spearman's correlation coefficients, depending on the normality of the data. We found a clear and meaningful connection between the messages. We found a significant and direct correlation between organizational climate and performance. The results will allow the municipalities and provinces of Huaraz to develop plans to improve the work environment and the work of administrative personnel, thus improving the quality of public services.

Introducción

Antecedentes y fundamentación científica

Gómez (2021), El Centro de Investigación de Servicios de Salud BMC en Berberoglu, Nueva York, estudió el clima organizacional y el desempeño laboral y encontró que el clima laboral es un factor importante que afecta el desempeño laboral, lo que significa que una organización sin un buen clima organizacional es una organización que funciona mal. No comprenden la estructura, los objetivos, los sistemas de procedimiento y los procedimientos negativos de la organización y tienen poca motivación, participación, trabajo en equipo y comunicación para crear esta atmósfera. En el estudio se utilizó la Escala de Organización Climática (CLIOR). Se utilizaron extractos del cuestionario. La encuesta incluyó 15 preguntas diseñadas para medir el clima organizacional y fue una de las 15 preguntas principales en la encuesta de BMC Health Services de Berberoglu (2018).

Sin embargo, después de la prueba piloto, el ítem fue eliminado, comprometiendo la confiabilidad del instrumento. El alfa de Cronbach para 15 ítems fue de 0,567 y el alfa de Cronbach para la eliminación de 1 ítem fue de 0,884. Por tanto, la escala CLIOR contenía 14 ítems en la encuesta principal. Con base en el análisis de la investigación, se puede concluir que el ambiente laboral en la organización afecta significativamente negativamente el desempeño de los empleados. Estrés, lo que significa que un ambiente de trabajo positivo puede reducir el estrés y los accidentes laborales.

En contraste. Berberoglu (2018) Uno de los 15 temas principales en la investigación de servicios de salud de BMC es el clima. Sin embargo, un ítem fue eliminado después de la prueba piloto, lo que comprometió la confiabilidad del instrumento. El alfa de Cronbach para los 15 ítems fue de 0,567 y el alfa de Cronbach para el ítem eliminado fue de 0,884. Por tanto, la encuesta principal de la escala CLIOR tiene 14 ítems. El análisis de la investigación concluyó que el ambiente de trabajo en la organización tiene un impacto negativo y significativo en el desempeño de los empleados. El estrés, es decir, un ambiente de trabajo positivo puede reducir el estrés y los accidentes laborales.

Zane A. (2021), Problemáticas en el Distrito Multidisciplinario de Unan-Managua Matagalpa y su impacto en el desempeño laboral de administrativos y docentes”, según la sociedad, actualmente cuenta con 88 empleados, de los cuales 59 se encuentran en cargos de dirección, administración general y docentes. El tipo de estudio fue un estudio no experimental con diseño transversal. Utilizar métodos cuantitativos, como instrumentos de medición, cuestionarios, etc., para evaluar a los empleados. En el mejor de los casos, esto significa que los empleados (como profesores y gerentes) creen que las mejoras en el clima organizacional mejorarán el desempeño laboral y las relaciones interpersonales, y los harán sentir bien con su trabajo. Crecer en un mejor ambiente laboral.

Montoya et al. (2021), quienes utilizaron una muestra de 166 colaboradores para determinar la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional entre servidores públicos de la Universidad Estatal de Chile. Cada variable recibió un cuestionario para conocer su sociodemografía y experiencia laboral. Estos incluyen el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y el Cuestionario de Clima Organizacional. Los resultados de la encuesta muestran que el 95 por ciento de los profesores y el 90 por ciento de los administradores están satisfechos con su trabajo. El 72,7% de los directivos y el 80% de los docentes dijeron sentir un alto nivel de ambiente laboral o institucional. Los empleados más motivados y con un ambiente laboral positivo tienen entre 15 y 25 años de servicio.

Bustamante (2020) aplicó criterios de muestreo probabilístico a 91 trabajadores en Colombia, y los otros 66 trabajadores actuarán como grupo de investigación del estudio descriptivo. El método utilizado fue un cuestionario que evaluaba dos variables: motivación y satisfacción laboral. La motivación se basará en 18 indicadores específicos como salario, ganancias, seguridad, ambiente de trabajo e intereses personales, mientras que la satisfacción laboral se basará en 11 elementos relacionados con el desempeño laboral, las exigencias laborales, los esfuerzos relacionales y el desempeño. La mayoría de las veces, los creadores de En Familia afirman estar motivados y satisfechos con el modelo de trabajo y el ambiente laboral que han creado. Un escenario negativo es cuando un modelo de contratación no proporciona equilibrio laboral o promete beneficiar a otros

modelos de contratación. Por tanto, existe un consenso general en el campo de los recursos humanos de que la compensación es adecuada e implica un proceso que va más allá de los beneficios económicos para incluir beneficios profesionales y personales como la satisfacción laboral. Desempeño del trabajo; Satisfacción con el reconocimiento social y las perspectivas profesionales. Motiva a los empleados no sólo a ganarse la vida, sino también a vivir. Además, necesitas expresarte a través de tus acciones, experiencia, satisfacción laboral y laboral.

Valeria (2020) El objetivo general es presentar la situación actual de los trabajadores agrícolas desde un punto de vista psicosocial y lograr una mayor comprensión de las necesidades profesionales de los trabajadores agrícolas tras la obtención de una cualificación. Equivale al nivel provincial... Se seleccionaron cuarenta trabajadores agrícolas de diferentes departamentos. El cuestionario con 84 preguntas es una herramienta para evaluar las condiciones laborales. Los resultados del estudio permiten extraer las siguientes conclusiones principales: El nivel de satisfacción personal de los agricultores varía según el tipo de trabajo que realizan. Los menos satisfechos son los trabajadores que realizan una producción intensiva. La satisfacción laboral está muy influenciada por la configuración y duración de la jornada laboral. Cuanto más larga es la semana laboral, menos tiempo libre para actividades de ocio y mayor la frustración. Existe una gran cantidad de literatura sobre el clima organizacional favorable a la innovación y fuertes argumentos que lo vinculan con el desempeño organizacional, pero ninguna investigación ha examinado el comportamiento innovador de los líderes en el lugar de trabajo. Se ha prestado poca atención a explicar cómo las organizaciones entienden la importancia de un entorno de trabajo que mejore la innovación. Basado en la teoría del clima organizacional, este estudio investiga los efectos mediadores del comportamiento laboral innovador entre el clima organizacional, la innovación y el desempeño organizacional. Nuestro estudio de 202 líderes empresariales de Malasia encontró que el comportamiento laboral innovador media la relación entre el clima de innovación organizacional y el desempeño de los empleados. Implicaciones de los resultados y posibles direcciones futuras de investigación. decir En un estudio sobre clima organizacional y desempeño laboral realizado por Berberoglu, BMC Health Services Research Center, Nueva York,

Gómez (2021) encontró que el ambiente laboral es un factor importante que afecta el desempeño laboral y ayuda a crear un ambiente laboral positivo. Ambiente de trabajo tóxico. La falta de una comprensión clara de la estructura organizacional, la falta de comprensión de los objetivos, los sistemas de procedimiento y los procedimientos negativos, así como la falta de entusiasmo, participación, trabajo en equipo y habilidades de comunicación contribuyen al entorno creado. Este estudio utilizó el Inventario Climático de Organizaciones (CLIOR). Actualmente se utiliza una versión simplificada del cuestionario. Una encuesta de quince preguntas diseñada para evaluar el clima organizacional. Los 15 temas principales en la encuesta de investigación sobre servicios de salud de Berberoglu (2018) incluyeron cuestiones climáticas. 1. Organización Por tanto, la encuesta principal incluyó 14 ítems de la escala CLIOR. Según el análisis de la investigación, la organización tiene

Velázquez S. (2020). El desempeño en el aprendizaje está relacionado con el desempeño en la enseñanza. Se dice que los profesores deben enseñar bien a los estudiantes. Por tanto, es muy importante estudiar los factores que pueden mejorar el desempeño de los docentes en las escuelas. El objetivo principal de este estudio es investigar cómo el clima organizacional afecta el trabajo de los docentes. En este estudio participaron 37 profesores de secundaria del distrito de Klang. Fueron seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Los datos se recopilaron mediante métodos de encuesta y luego se analizaron mediante estadística descriptiva e inductiva. Encontrado según los datos recopilados Los profesores de secundaria no cumplían con sus funciones y la estructura organizativa de la escuela no era saludable. Las investigaciones muestran que el clima organizacional es un factor importante que afecta el desempeño de los docentes. Las investigaciones han encontrado que el estrés y los desafíos son importantes para mejorar el desempeño de los docentes en términos de clima organizacional, comportamiento de la alta dirección y comportamiento de los docentes. Los resultados de este estudio tienen implicaciones para el papel de los gerentes a la hora de demostrar comportamientos laborales positivos y evitar un enfoque excesivo en la documentación. Porque beneficia los resultados de enseñanza y aprendizaje de los docentes. Este estudio también proporciona recomendaciones para futuras investigaciones y prácticas. Ambiente laboral y

satisfacción de los empleados de Hitachi Chemical en Montemorelos, Nuevo León, México. Hitachi Chemical Corporation, ubicada en Montemorelos, Nuevo León, México, utilizó métodos de investigación cuantitativos, descriptivos, explicativos y transversales. Usaremos dos herramientas para recopilar datos de la encuesta: una es una evaluación de la calidad del entorno institucional, que incluye 17 ítems, con una confiabilidad de 0,948, la otra es una evaluación del nivel de satisfacción laboral, que incluye 17 ítems, con una confiabilidad de 0.948.

Antecedentes Nacionales: Pacheco (2022), A partir del trabajo de investigación desarrolló su tesis. Un estudio de gestión empresarial, “Un modelo de clima organizacional de pequeños y medianos hoteles de Riobamba y su relación con el desempeño laboral”, fue realizado por 50 gerentes y ejecutivos y 96 empleados de pequeños y medianos hoteles de la Escuela de Ingeniería Industrial de la UNMSM. . . analizaron estudios como el de la Corporación Riobamba. Los hoteles medianos de Riobamba tienen un diseño transversal. El método no experimental utiliza métodos de observación y encuestas para recopilar datos, con el clima organizacional como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente. Este estudio presenta los avances en este campo y examina la relación entre las dos variables. El clima organizacional y el desempeño laboral proporcionan una comprensión inicial de la personalidad y el entorno físico en el que se desarrolla. En segundo lugar, los empleados de los hoteles en estas PYME sirven como una lista de líderes y gerentes que deben comunicarse con sus subordinados a través de la estrategia y la confrontación. El objetivo general es crear un prototipo de entorno empresarial para pequeñas y medianas empresas (PYMES) con diferentes objetivos en Riobamba y su relación con el cumplimiento de la fuerza laboral hotelera. En el ámbito empresarial relacionado con los hoteles PYME de Riobamba, se detallan las relaciones entre estos aspectos, como las condiciones de trabajo, la superación personal, la supervisión, el compromiso laboral y la comunicación. Se encontró una ecuación estructural dependiente de la memoria para el entorno empresarial de pequeños y medianos restaurantes de Riobamba. Larrico (2021). En 2014, 635 empleados de la Comunidad de Empleados Designados y del Municipio de San Romano Giuliana fueron analizados frente a objetivos generales para determinar el

impacto de los factores motivacionales en la productividad de los empleados. En esta muestra se seleccionaron 182 empleados, se adoptó un modelo de investigación descriptivo correlacional, se utilizaron cuestionarios y métodos de investigación y finalmente se extrajeron conclusiones. El punto más importante de este estudio es que existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el esfuerzo laboral entre los empleados municipales de la provincia de San Román.

Carrión (2021) en la Región Lambayec en 2018, La población total es de 65 personas, incluidos 30 funcionarios y sólo personal administrativo. Método de búsqueda. El método cuantitativo utilizó un cuestionario doble en el que 27 ítems evaluaban la satisfacción laboral y 50 ítems evaluaban el clima organizacional. Además, se pueden monitorizar los productos para sacar conclusiones y encontrar trabajo. La idea ideal es que la organización se sienta cómoda en un ambiente institucional adecuado.

En el caso de Bardale (2021), el número total de empleados es 73. Esta muestra está abierta a cualquier persona y los métodos de investigación no son experimentales. El proyecto es de naturaleza descriptiva y el método utilizado para calcular el clima y desempeño organizacional es una prueba patentada proporcionada por la institución educativa local Mariscal Cáceres - Huangjuy. La relación directa y significativa entre estas variables de desempeño y las variables del clima organizacional de 2020 puede explicarse mediante un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0,511 y un valor p de 0,030.

Rojas (2021) encuestó a 210 trabajadores utilizando una fórmula de probabilidad simple. Se incluyeron en la muestra aleatoria 117 empleados. Creo que todavía quedan quince plazas. En 2016 se encontró un coeficiente de correlación descriptivo cuantitativo de 0.526 entre las variables de clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en el distrito de Lurigancho, lo cual es consistente con la hipótesis general H1. La proporción es media a alta. Palomino y Retamoso (2021) concluyeron que el estilo de liderazgo tiene un impacto en el clima organizacional de una organización y está relacionado con el comportamiento de los empleados y el comportamiento de los empleados asignados y empleados por las instituciones y sistemas locales. Además, están motivados para fijarse objetivos alcanzables. Al analizar el efecto del clima

organizacional en el desempeño de los empleados, se encontró que el CR era 2,891 con un nivel de significancia p de 0,004. Esto muestra que el clima organizacional puede mejorar el desempeño de los empleados. El efecto del clima sobre la productividad de los empleados es de 0,367, lo que corresponde al 36,7%. Esto explica por qué el clima es más adecuado. Los empleados serán más productivos.

Aguilar y Kančari (2020) Concluyeron que los empleados estaban moderadamente satisfechos con su trabajo, el clima organizacional cambió de promedio a bueno y el desempeño laboral cambió de promedio a bueno. CR 2 405 establece obligaciones que afectan las ganancias de la industria y bajo las cuales las empresas públicas tienen la carga de la prueba para demostrar los beneficios recibidos. El ratio de endeudamiento de las empresas que cotizan en bolsa es de 0,248 o 24,8%. Esto significa que los pasivos aumentan según el desempeño de las filiales de la empresa estatal. Rodríguez (2019) afirmó que en una mala organización las relaciones con los empleados son malas y los empleados están menos motivados, pero la ventaja es que la organización tiene herramientas para respaldar la presentación de informes. Además, concluyó que el entorno autoritario les impedía desarrollar nuevas ideas y agregar valor. Ccallo (2019) cree que esto es natural en la empresa, lo que significa que los valores, actitudes, formas de comunicación y relaciones son excelentes. Además, creo que los valores y actitudes organizacionales son relaciones alineadas, homogéneas y orientadoras que ayudan a realizar el trabajo, cumplir tareas y contribuir personalmente a las metas organizacionales. Rivas (2019) cree que las relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo se relacionan positivamente con los resultados laborales en las organizaciones. A medida que mejoren las relaciones, también lo harán la comunicación y el liderazgo dentro de la organización. durante Además, mejora la eficiencia del trabajo. Menéndez (2019) concluyó que las áreas de trabajo de la fábrica, iluminación, paredes, etc. La distribución es adecuada, pero la contaminación acústica es un problema.

Quispe, 2019 investigaciones muestran que en la ciudad de Pachuca la comunicación interpersonal, la autonomía en la toma de decisiones, la motivación laboral, la comunicación interpersonal y el desempeño laboral se relacionan positivamente, es decir,

cuando las variables ambientales aumenten la organización, el desempeño laboral también mejorará. Dejemos que las ciudades se cuiden solas.

dirigir. Carrión (2019) explica que a diferencia de las empresas privadas, que se benefician de un entorno organizacional estable y estructuras transparentes, muchos puntos fundamentales como el autoempleo, el desempeño y el desarrollo profesional están vinculados. En el mejor de los casos, se puede determinar que la ciudad cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para ayudar a los empleados a desempeñar sus funciones. Pachas (2019) considera que el desempeño laboral, las habilidades profesionales, las habilidades técnicas operativas y las habilidades sociales tienen una relación positiva y óptima con el clima organizacional de una institución de investigación.

Ancco (2018) explica que los procesos de comunicación se planifican e implementan para fortalecer las relaciones interpersonales que afectan los sistemas organizacionales. Es muy importante comprender las barreras de comunicación a la hora de enviar mensajes entre emisor y receptor y por qué es necesario. táctica. Trabajar de forma continua, dinámica y aceptar comentarios.

Según Rivera y Key (2018), el clima organizacional no tiene un impacto significativo en la motivación de los asociados de MD. El clima organizacional en Characato es bajo, impulsado por un alto sentido de logro personal y una alta motivación laboral, lo que ya se considera muy importante en relación con una supervisión altamente definida. La estructura organizacional del cantón de Menas es positiva, según Landa y Lemos (2018).

Fundamentación científica.

Clima o atmósfera organizacional es un término que describe la atmósfera interna que sienten los miembros cuando están motivados para alcanzar metas (Impresionante, Hand, & Runt, 2018).

El ambiente organizacional es un conjunto de lugares donde los empleados se sienten directa o indirectamente. Se espera que esto genere beneficios significativos (Danayasa, Kawiana y Oktarini, 2021). Hay seis indicadores para evaluar el clima organizacional:

estructura, responsabilidad, recompensas, calidez, apoyo, identificación organizacional, lealtad y riesgo. En este artículo, el clima organizacional a menudo se denomina simplemente "clima".

Según García (2009) citado en Méndez (2006), en los últimos años muchas organizaciones de diversos tamaños han comenzado a utilizar la tecnología para identificar e interpretar el clima organizacional. Amador (2018) afirmó que el desarrollo y el comportamiento de los colegas, incluida la comunicación confiable, las relaciones laborales y el comportamiento abierto, tienen un impacto significativo en la calidad de vida laboral. Estos elementos pueden crear relaciones amistosas, pero aspectos como la personalidad, la responsabilidad y los valores son muy importantes para crear un buen clima organizacional y pueden verse influenciados por factores internos y externos. En este contexto, la empresa se enfrenta a obstáculos reales. Un buen ambiente laboral y calidad del trabajo son esenciales para fortalecer y mejorar las relaciones laborales que contribuyan a resultados en el corto, mediano y largo plazo.

En el caso de Koontz et al. (2017) afirmaron que las personas que dan forma a la imagen, el posicionamiento y los valores de la empresa son esenciales para desarrollar la estrategia, mejorar el clima organizacional y marcar el rumbo a través de una visión clara, ya que estos factores influyen en la estrategia. Pedraza (2018) destaca la importancia de explorar los aspectos intangibles de la gestión empresarial relacionados con el talento, independientemente del sector o tamaño de la empresa. Este análisis es esencial para el seguimiento y la mejora de la competitividad. Conozca y colabore con socios comerciales. Se investigaron los efectos del clima organizacional sobre el desempeño y la satisfacción laboral, así como los efectos de interacción del clima y las necesidades individuales sobre el desempeño y la satisfacción laboral.

Amador (2018) explica que la evaluación técnica de las personas en función de sus cargos permite utilizar métodos para evaluar los procesos, desempeño, resultados y puestos que se deben desempeñar en la organización para lograr la competitividad, pero permite evaluar la comprensión del Los principales factores operativos son seis elementos: planificación formal, resultados esperados claros, establecimiento de estándares, desarrollo de estrategias, desarrollo de estándares y uso de datos objetivos.

Desler y Valera (2019) A medida que aumenta el número de proveedores y demandantes y la competencia en el mercado se vuelve más intensa, las empresas deben poder responder, neutralizar estas amenazas y obtener una ventaja competitiva. Según Muise et al. (2018), el desempeño es el resultado del trabajo de un individuo o grupo de acuerdo con su autoridad y responsabilidad, se adhiere a los estándares y la ética, y logra legalmente los objetivos de la organización sin violar la ley. Según Desler (2020), el desempeño es una métrica que incluye un conjunto de metas que una organización espera de sus empleados en función de las tareas, funciones y responsabilidades principales que se les asignan.

Chiavenato (2017) explica por qué los empleados necesitan tener habilidades básicas como conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, características y valores para poder realizar sus actividades de manera efectiva y diferenciarse de otros empleados. Los responsables de RRHH tienen una difícil tarea a la hora de determinar las capacidades de cada individuo porque tienen que adaptarse a la situación de cada puesto en el que trabajarán.

Alles (2015) mencionó que las personas deben sentirse valoradas por la empresa si ésta alinea su desempeño con los objetivos generales de la empresa. Continuar. Objetivo. Deben explicar todo sobre la empresa, incluida su visión, misión, objetivos, tareas y compañeros, así como sus ideas y las acciones que emprenderán. Lo más importante es que les expliques qué los motivará a trabajar juntos para lograr sus objetivos. Según Chiavenato (2000), algunas empresas cometen errores al evaluar el desempeño de los empleados porque todavía los ven como objetivos que deben cumplirse periódicamente. Pero las empresas exitosas permiten que los empleados trabajen juntos para que puedan establecer sus propios objetivos y autoevaluar el desempeño de los demás.

Chiavenato (2018) Debido a que las organizaciones son entidades intangibles representadas por personas y por tanto tienen potencial, el desempeño de los empleados está estrechamente relacionado con la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos. El enfoque del desarrollo organizacional debe estar en satisfacer las necesidades de la organización y crear resultados positivos. Por otro lado, Euroempleo (s/f) explicó que los estándares fijados por la empresa son efectivos y eficientes y las evaluaciones mejoran conocimientos y habilidades. Estas evaluaciones pueden utilizarse

para desarrollar, mantener y aumentar el potencial de las personas y asesorar a las empresas sobre cómo gestionar iniciativas de mejora. Esto incluye mantener a los empleados motivados y lograr eficiencia y eficacia en el trabajo, mejorando así el producto y el rendimiento.

Justificación de la investigación.

Justificación teórica

El propósito de este estudio es conocer si es necesario mejorar el desempeño de los directivos municipales de la provincia brindando información sobre el clima organizacional de las unidades estructurales municipales y su relación con el desempeño laboral. Verdadera explicación.

Justificación prácticas

El propósito de este estudio es evaluar aspectos del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral para ayudar a las instituciones a tomar decisiones que creen valor para los usuarios y beneficien al gobierno provincial.

Justificación social

La investigación tiene base social porque se basa en las preguntas y objetivos planteados y ayuda a satisfacer las necesidades sociales. Los resultados de la investigación beneficiarán a personas o comunidades locales del municipio y provincia de Huaraz.

Justificación metodológico

Para realizar este estudio se utilizaron técnicas de análisis del clima organizacional para obtener resultados sobre el desempeño laboral de la unidad. Además, la información proporcionada por los administradores de Huaraz es muy importante porque les permitirá determinar qué acciones se tomarán en 2024 para mejorar el clima organizacional y el desempeño de los empleados de Huaraz.

Justificación científica

Actualmente se encuentra en proceso un estudio de clima y desempeño laboral de la Organización Provincial de Huaraz para el año 2024. La razón de esto es científica, ya que los resultados obtenidos ayudarán a generar nuevas investigaciones basadas en nuevos conocimientos, teorías y soluciones a problemas.

Considerando también la posibilidad de que pueda servir para investigaciones posteriores en las que las implicancias, variables y escenarios pueden variar del actual.

Problema.

Mu Soz citó a Sánchez (2019) Evidencia de que produce candidatos políticos ávidos de un liderazgo efectivo, así como candidatos que exige de quienes permiten procesos legales y penales, entre otras cosas. El Primer Ministro (S/F) dijo que observó la nueva gestión de la ciudad y examinó las quejas, los detalles, el personal adicional, las deudas y los problemas de los servicios públicos. Por ello, se declaró el estado de emergencia en los ámbitos administrativo, económico y financiero de la región. El editorial "el Comercio" (2018) analiza los problemas que deben resolverse en materia de tránsito, seguridad, infraestructura y contaminación, y que además de proponer políticas para el manejo de residuos sólidos y transformación de los espacios públicos, es necesario tomar medidas. . para apoderarse de ellos. propuesta. Otro problema importante son los numerosos problemas sociales de la ciudad, que pueden atribuirse al número de vehículos y a la insuficiencia de corredores adicionales, agravados por una mala gestión y coordinación, la contaminación acústica y el intenso patrullaje callejero. 2024, afirmó el gobernador del departamento de Huaraz. Un desastre financiero intolerable. Para cumplir con las regulaciones y pagar el 75% de los impuestos nacionales, se han suspendido 17 proyectos y la inseguridad de los residentes hace que se implementen pocos proyectos de desarrollo comunitario. También recomendamos:

¿De qué manera, el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024?

Conceptualización y operacionalización de variables.

Navarro y García (2007) Explicaron que el entorno en el que operan las organizaciones cambia constantemente debido a los avances tecnológicos y la globalización. Por lo tanto, la unidad estructural debe esforzarse por ser eficiente y competitiva, y la organización debe tener el ambiente organizacional óptimo y el compromiso para lograr este objetivo. Uno de los activos más valiosos de la empresa es el clima organizacional, que refleja la diversidad de países, culturas, idiomas y enfoques representados por los empleados. Este clima organizacional también puede convertirse en su legado. Por lo tanto, los departamentos de recursos humanos deben planificar actividades que promuevan la transparencia, la equidad, la diversidad y la apertura. La forma en que las personas (como empleados, clientes y proveedores) se sienten e interactúan determina el clima organizacional. (Elección 2018)

gerente de personal Deben gestionar activamente todos los departamentos de la empresa. Los gerentes necesitan comprender las motivaciones de las personas, comprender a sus socios comerciales y administrar un negocio con éxito, lo que requiere fuertes habilidades de liderazgo (Chiavenato, 2009). La capacidad de motivar, guiar y dirigir a todos los empleados para que desarrollen una visión común de los objetivos de desarrollo organizacional se denomina liderazgo organizacional. El buen liderazgo se demuestra cuando una persona tiene autoridad sobre los demás y los motiva, inspira y dirige eficazmente. Un líder eficaz ayuda a su equipo u organización a alcanzar sus metas y objetivos, mientras que un líder ineficaz no sólo es inútil, sino que también dificulta el logro de esas metas.

La inspiración es esencial para las organizaciones porque anima a los empleados a abordar las actividades laborales de forma proactiva y flexible, lo que da como resultado una planificación creativa versátil. Los líderes carismáticos inspiran la lealtad, la confianza y la voluntad de los miembros del equipo para contribuir a los esfuerzos del líder. La motivación en una empresa u organización es la fuerza subyacente que motiva o dirige a las personas a comportarse de una determinada manera, es decir. Estimula el comportamiento esperado y predeterminado. Obliga al

trabajador en su proceso mental a tomar acciones internas que beneficien al líder del equipo para que la empresa u organización a la que pertenece sea feliz y también el trabajador en el lugar donde trabaja se sienta feliz porque ha logrado sus objetivos. La motivación humana se basa en las necesidades únicas de cada persona y en los cambios de intensidad a lo largo del tiempo. La motivación de las personas también puede verse afectada por el riesgo de enfermedad u otros factores externos que pueden afectar la salud o las finanzas de las personas. Publicado en 2008 por Kuntz, Weyrich y Kannis.

Gestión: Gestión en una empresa u organización cuyo objetivo principal es lograr mejores resultados y garantizar la salud de todos los miembros de la organización: planificación organizacional, organización, gestión y control. En 2010, los directores Jones y George eran responsables del liderazgo o las cualidades de liderazgo del grupo y tenían la autoridad para emitir órdenes que permitirían a estos veinte individuos alcanzar los objetivos de la organización. Publicado por Descartes y Valera en 2011. (Chiavenato, 2009)

Comunicación interna: La comunicación interna puede darnos mensajes que los empleados necesitan para poder integrarse e identificarse con la empresa u organización para que puedan adquirir conocimientos y garantizar que su trabajo cumple con los requisitos necesarios, valores fundamentales y valores adecuados. Cultura organizacional de la unidad. (Arrás, 2010)

Todos los empleados pueden comunicarse con el presidente, los gerentes y todos los demás y evitar un ambiente cerrado. La comunicación interna también informa a los socios comerciales sobre todas las decisiones que afectan a los empleados y/o a la organización. Los empleados tienen la oportunidad de exigir, criticar, expresar su opinión y defenderse de comportamientos injustos. (Chiavenato, 2009)

Chiavenato (2007) sostiene que los documentos escritos, reglamentos, decisiones y acciones administrativas se adoptan y registran con base en una comunicación oficial. Si estos documentos son formales en una organización o empresa, se refieren a cualquier tipo de actividad o trámite. En el caso del trabajo en equipo, el trabajo real ocurre cuando las actividades individuales ayudan a crear un ambiente de trabajo en el que los esfuerzos colectivos y las tareas, procedimientos y objetivos asignados superan

las expectativas. (Koontz, Weyrich y Kannis, 2008). Las tareas son las actividades necesarias para completar un trabajo desde el principio hasta el final del proceso de producción. (Jones y George, 2010).

Un procedimiento es una acción realizada según reglas y también puede estar relacionado con un proceso o método de hacer algo (Chiavenato, 2009)

Propósito: El propósito de una empresa u organización debe estar relacionado con su misión y objetivos y describir lo que venderá o producirá o proporcionará servicios y cómo atraerá a los usuarios o clientes que el administrador pretende comprar, organizar y usar. recursos necesarios. y distribuirlos. productos o servicios. (Koontz, Weyrich y Kannis, 2008)

El desempeño laboral es el reconocimiento del progreso que ha logrado un empleado en su área de trabajo (Koontz, Wehrich y Cannice, 2008). En las organizaciones, el desempeño laboral es esencial y puede mejorarse a través de habilidades y compromiso. El desempeño individual de cada empleado puede afectar a todo el equipo y a la empresa (Narnia, 2017). La evaluación del desempeño de los empleados es un proceso altamente perceptivo. Además, el futuro del empleado está ligado al resultado de la evaluación (Robbins y Judge, 2009).

El diseño de este puesto debe adaptarse al estilo de liderazgo de los miembros de la organización y ser adecuado para que personas capacitadas utilicen plenamente las características y el potencial de los empleados de la organización (Koontz, Wehrich y Cannice, 2008). Associate Skills es una prueba de conocimientos que evalúa las habilidades requeridas para un puesto específico. Estas pruebas evalúan las capacidades de los empleados frente a la base mecánica de cada empresa y reflejan la capacidad del individuo para realizar el trabajo (Dessler y Valera, 2011).

Productividad: La productividad en una organización se refiere al uso de cada vez menos recursos o menos colaboradores para realizar tareas con el fin de lograr una productividad positiva en la organización. (Chiavenato, 2009). Rol: Un rol es comportamiento y actitud, responsabilidades y alineación con las normas y valores de su grupo de trabajo. (Koontz, Weyrich y Kannis, 2008)

Capacidades: Las capacidades son el conjunto de comportamientos que integran, movilizan y transfieren conocimientos, habilidades, juicios y actitudes para agregar valor económico a una empresa. Tiene valor social para los empleados involucrados. (Chiavenato, 2009).

Las competencias de una empresa tienen en cuenta el conocimiento y la experiencia en el trabajo, así como el desempeño de las funciones, y pueden medirse en todos los productos, servicios y mercados. Proporcionan el potencial de los trabajadores y organizadores porque tienen diferentes experiencias en el lugar de trabajo. (Jones y George, 2010)

Conocimiento: el conocimiento de un colaborador es la información relevante necesaria para completar un trabajo utilizando comprensión e inteligencia. Además de trabajar como socio de cooperación para el aprendizaje y el desarrollo. (Dessler y Valera, 2011).

Habilidades: Las habilidades necesarias que un empleado necesita para realizar su trabajo adecuadamente. (Chiavenato, 2009). Las habilidades de los socios son el desarrollo del comportamiento y el conocimiento individual, las habilidades y su aplicación en el proceso de aprendizaje de los socios en el lugar de trabajo. (Las Crónicas de Narnia, 2017)

Actitud: La actitud es una comprensión muy importante de las responsabilidades, roles y valores en una organización para lograr un proceso sostenible en el momento y lugar deseado. (Las Crónicas de Narnia, 2017). Las actitudes se refieren a los pensamientos y sentimientos de los empleados sobre su trabajo y sus organizaciones. Las habilidades también dependen de las emociones, y estas emociones y sentimientos incluyen sus funciones de control. Además, procesar la experiencia laboral es personal, lo que también significa comprender cómo se comportan, cómo tratan a los demás y a los demás, y planificar, organizar y visualizar 26 esfuerzos. (Jones y George, 2020).

Desempeño: el desempeño de los socios significa que pueden realizar operaciones de manera más eficiente y ayudar a los equipos a ser más productivos más rápido al permitirles realizar múltiples tareas en el lugar de trabajo. (Jones y George, 2020). El

desempeño del empleado es una medida de lo que el empleado ha aprendido. También ven su conocimiento y responsabilidad en diversos trabajos como experiencia. Las pruebas de rendimiento también son populares en las grandes organizaciones, ya que también proporcionan información sobre la eficiencia y eficacia de los compañeros. (Desler, 2019). Eficacia: La eficacia son los objetivos que una organización establece antes de comenzar a operar y el grado en que la organización logra esos objetivos. (Jones y George, 2010). La eficacia se refiere a la capacidad de establecer y alcanzar metas utilizando todos los medios necesarios y todos los medios posibles para lograr las metas. (Dessler y Valera, 2017)

Eficiencia: La eficiencia es una medida del uso efectivo de los recursos para lograr ciertos objetivos organizacionales. (Jones y George, 2010). La eficiencia es la realización de actividades, optimizando bienes y servicios como dinero, bienes, tiempo y personas. (Armas, Lanos y Traverso, 2017)

Responsabilidades: Las responsabilidades son valores fundamentales que deben incluirse en la descripción del trabajo de un empleado, que debe incluir una lista de las tareas y responsabilidades más importantes que tiene en su área de responsabilidad. (Dessler y Valera, 2019).

Hipótesis

H1: Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Objetivos

Objetivo general:

Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Objetivos específicos:

Establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el puesto de trabajo de los colaboradores de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024..

Definir el nivel de relación entre el clima organizacional y las 29 competencias de los colaboradores de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Precisar el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Metodología

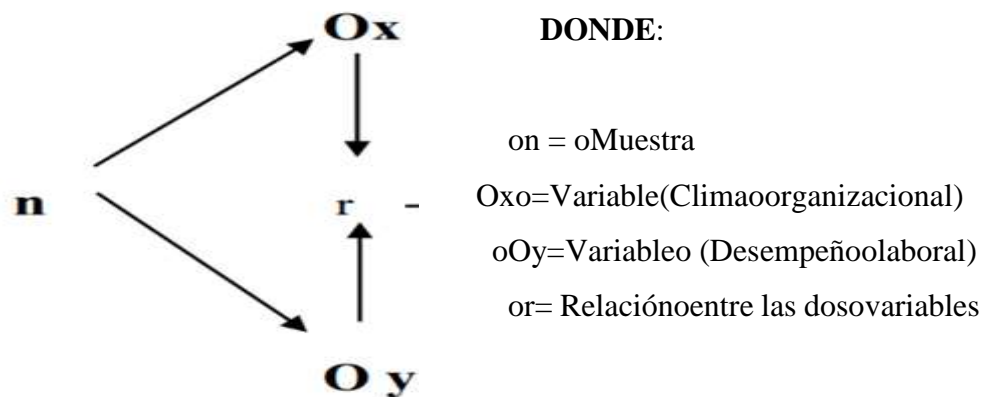
Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

Esto es relevante y correlacional porque mide el grado de conexión entre las variables: clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la provincia de Huaraz en el año 2024.

Diseño de investigación

Este es un diseño no experimental porque no manipulamos variables, observamos fenómenos en su entorno natural y luego los analizamos. Lado simple porque obtendremos la información en un momento y usaremos una muestra.



Población y Muestra.

Población:

Población: Definida como 450 empleados que representan a todo el municipio de la Provincia de Huaraz en 2024, incluidos los empleados designados y empleados por la Oficina de Recursos Humanos de la Provincia de Huaraz en 2024, para un total de 450 asociados.

muestra

Para encontrar las unidades de muestra usaremos muestreo aleatorio simple, sistemático y probabilístico y como nuestra población es finita usaremos la siguiente fórmula:

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

Dónde:

n	:	muestra.
Z ²	:	Confianza: 95%, valor Z: 1.96.
N	:	Población muestral 450 elementos.
p=q	:	Probabilidad de logro o fracaso: 50%.
d ²	:	Error (0.05) ²

$$n = \frac{200 \times (1.96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(200 - 1) \times (0,05)^2 + (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5)} = 132$$

Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas de investigación

Técnica: Como parte del proceso de encuesta, se realizará una encuesta para recopilar información sobre todas las variables necesarias para el análisis.

Herramienta: El cuestionario se utilizará como herramienta para conocer las opiniones de los participantes sobre las variables de la encuesta en la provincia y ciudad de Huara en el año 2024. Este cuestionario se desarrolla con base en los conceptos y teorías de dos variables. Entre ellos: el aspecto del clima organizacional consta de 7 ítems y 18 ítems, el aspecto de desempeño consta de 6 ítems y el aspecto de costos consta de 7 ítems. Consta de 18 puntos. La variable de decisión consta de 18 puntos en una escala Likert según sus dimensiones. Para evaluar la percepción de estas dos variables se elaborará un

cuestionario mediante una escala Likert que ofrece las siguientes opciones: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). . .).

Validez: Es el grado en que un instrumento mide las variables que se pretende estudiar (Cuevas, Mendoza, Hernández, & Méndez, 2016). La validación del instrumento de investigación se realizará evaluando a 3 expertos: La confiabilidad es el grado en que el instrumento se utiliza repetidamente en una misma unidad analítica y los resultados obtenidos deben ser los mismos (Cuevas et al., 2016). . . Se utilizará el alfa de Cronbach

Procesamiento y análisis de información. Tras completar el cuestionario se utilizarán los programas estadísticos SPSS V25 y Excel para procesar la información. Los datos se recogen y analizan, los resultados obtenidos y reflejados en tablas. La prueba de normalidad se utilizará nuevamente para determinar la prueba estadística apropiada para usar en la prueba de hipótesis. Recogiendo datos a través de cuestionarios, recopilando datos, elaborando tablas y gráficos, utilizando esta información para interpretar los datos, intentaremos dar respuesta a las hipótesis y objetivos planteados.

Resultados

Tabla 1:

Correlación clima organizacional y el desempeño laboral.

	Correlaciones	Clima organizacional
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.705
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	132

Interpretación

Se entiende que los siguientes dos lados (0.000) son menores que ($\alpha=0.05$), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. El coeficiente de correlación es ($r_s = 0.705$), lo que indica que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en la provincia y ciudad de Huaraz en el año 2024.

Prueba de hipótesis

H1: Existe relación positiva considerable entre el clima organizacional y el puesto de trabajo de los colaboradores de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

H0: No existe relación positiva considerable entre el clima organizacional y el puesto de trabajo de los colaboradores de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Reglas de validación:

El estadístico utilizado fue Rho Spearman. El nivel aceptable de significancia es hasta $\alpha = 0,05$. Para rechazar la hipótesis nula, el valor de significancia debe ser inferior al 5%.

Tabla 2:

Clima organizacional y el puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Correlaciones	Clima organizacional
Puesto de trabajo Coeficiente de correlación	0.604
Sig. (bilateral)	0.000
N	132

Una correlación significativa al nivel 0,01

Interpretación

Puedes ver esta señal. Bilateral (.000) menor que ($\alpha = 0.05$); Por lo tanto, nos negamos a crear y aceptar suposiciones de compensación. El coeficiente de correlación es ($r_s = 0.604$) y se concluye que en promedio existe una correlación positiva entre clima organizacional y trabajo en el municipio de Huaraz en el año 2024.

Prueba de hipótesis:

H1: Existe una relación positiva considerable entre el clima organizacional y las competencias de los participantes en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Reglas de validación:

El estadístico utilizado fue Rho Spearman. El nivel aceptable de significancia es hasta $\alpha = 0,05$. Para rechazar la hipótesis nula, el valor de significancia debe ser inferior al 5%.

Tabla 3:

Clima organizacional y las competencias de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Correlaciones		Clima organ izacional
Competencias	Coefficiente de correlación	0.501
	Sig (bilateral)	0.000
	N	132

Una correlación significativa al nivel 0,01

Interpretación

Es digno de elogio que esos dos lados (0,000) sean menores que ($\alpha=0,05$);

Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

El coeficiente de correlación es ($r_s = 0.501$), lo que indica que existe una relación positiva moderada entre clima organizacional y habilidades de colaboración en la provincia de Huaraz en el año 2024.

H1: Existe relación positiva considerable entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024..

Reglas de validación:

El estadístico utilizado fue Rho Sperman. El nivel aceptable de significancia es hasta $\alpha = 0,05$. Para rechazar la hipótesis nula, el valor de significancia debe ser inferior al 5%.

Tabla 4:

Clima organizacional y el rendimiento

	Correlaciones	Clima organizacional
Rendimiento	Coefficiente de correlación	0.301
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	132

Una correlación significativa al nivel 0,01

Interpretación

Se entiende que el siguiente bilateral (0.000) es menor que ($\alpha = 0.05$), por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. El coeficiente de correlación es ($r_s = 0.301$), lo que sugiere que existe una pequeña relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño de los socios en la provincia de Huaraz en el año 2024.

Tabla 5

Confiabilidad: Clima organizacional.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° elementos
,891	,902	18

Después de lograr el resultado de confiabilidad 089, definitivamente usaremos el dispositivo a través del cual obtenemos información confiable.

Tabla 6

Desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,933	,927	18

Después de lograr el resultado de confiabilidad 0.933, definitivamente usaremos el dispositivo a través del cual obtenemos información confiable.

Prueba de hipótesis

H1: Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024..

Reglas de validación:

El estadístico utilizado fue Rho Spearman. El nivel aceptable de significancia es hasta $\alpha = 0,05$. Para rechazar la hipótesis nula, el valor de significancia debe ser inferior al 5%.

Análisis y Discusión

En la Tabla 1 Los resultados muestran que el valor (ambos lados) es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El coeficiente de correlación es ($r_s = 0.705$), lo que permite concluir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en la provincia de Huaraz en el año 2024. El clima laboral es un factor que afecta en gran medida el nivel de esfuerzo laboral, por lo que crear un buen clima organizacional. Un clima organizacional deficiente resulta de una falta de comprensión de la estructura organizacional y de la participación de la alta dirección, lo que resulta en una falta de eficacia y eficiencia, productividad y calidad del servicio, falta de comprensión clara de objetivos, sistemas procedimentales, procedimientos negativos y casi nula motivación, participación, trabajo en equipo y comunicación. Velázquez (2020). El desempeño en el aprendizaje se refiere al desempeño de los docentes en el proceso de aprendizaje y está relacionado con el desempeño docente. Algunos dicen que las buenas calificaciones de los estudiantes dependen de la enseñanza eficaz de los profesores. Por tanto, es importante estudiar los factores que mejoran el desempeño de los docentes en las escuelas. El objetivo principal de este estudio es investigar los efectos del clima organizacional. Sobre actividades de aprendizaje. En este estudio participaron 37 profesores de secundaria del distrito de Klang. Fueron seleccionados con base en un muestreo aleatorio simple. Los datos se recopilaron mediante métodos de encuesta y se analizaron mediante estadística descriptiva, y estadística inductiva. Con base en los datos recopilados, se encontró que los docentes de secundaria desempeñan mal sus funciones y el ambiente organizacional de la escuela es insalubre. Las investigaciones también muestran que el clima organizacional es un factor importante que afecta el desempeño docente. Desde el clima organizacional, los comportamientos clave de gestión y los comportamientos docentes: exploración de los factores estresantes y las barreras como factores importantes para mejorar el desempeño docente. Los resultados de este estudio tienen implicaciones para el papel de los gerentes a la hora de demostrar comportamientos laborales positivos y evitar un enfoque excesivo en la

documentación. Porque es beneficioso para el aprendizaje en el aula de los profesores y para los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Con base en estos hallazgos, este estudio también proporciona recomendaciones para futuras investigaciones y prácticas. “Clima organizacional y satisfacción laboral entre empleados de Hitachi Chemical en Montemorelos, Nuevo León, México. Muestra cuantitativa y descriptiva de aproximadamente 200 empleados y 143 empleados de Hitachi Chemical Company, Montemorelos, Nuevo León, México. Sexualidad interpretativa e interseccional. Utilizaremos dos herramientas para recolectar los resultados de la encuesta: una es el cálculo de la calidad del entorno institucional, que incluye 17 ítems, con una confiabilidad de 0,948, la otra es el cálculo del nivel de satisfacción laboral, que incluye: 15 elementos. Según hallazgos clave, los investigadores encontraron que el clima institucional es un fuerte predictor de la satisfacción laboral de los empleados en Hitachi Chemical Corporation en Montemorelos, Nuevo León, México, que ocupó el puesto 12. Los estudios de mejora de la calidad realizados en entornos altamente institucionalizados muestran que los empleados tienen éxito y, en general, están satisfechos con su trabajo. En estos estudios, los empleados son el recurso más importante de la organización porque sus talentos les permiten brindar servicios profesionales y/o técnicos para lograr todas las metas y objetivos de la organización.

Como se muestra en la Tabla 2, el valor de dos colas (0,000) es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El coeficiente de correlación es ($r_s = 0.604$) y se encuentra que existe una relación positiva entre clima organizacional y empleo en la provincia y ciudad de Huaraz en el año 2024. y estándares. En todos los niveles, permite a los municipios ser proactivos en el logro de los objetivos municipales. En un estudio sobre clima organizacional y desempeño laboral realizado por Berberoglu, BMC Health Services Research Center, Nueva York, EE. UU., Gómez (2021) concluyó que el clima laboral es un factor que afecta significativamente el desempeño laboral en la creación de una organización bien ajustada. Clima organizacional tóxico. El ambiente creado se debe a que no tienen una comprensión clara de la estructura organizacional, no tienen una comprensión consciente de las metas, procedimientos, sistemas y procedimientos

negativos y carecen de entusiasmo, participación, trabajo en equipo y habilidades de comunicación. El estudio utilizó el Inventario Climático de Organizaciones (CLIOR). Se utiliza una versión simplificada del cuestionario. Una encuesta de 15 ítems diseñada para medir el clima organizacional. Los 15 temas principales en la Encuesta de investigación de servicios de salud de BMC de Berberoglu (2018) incluyen temas relacionados con el clima. Organización 0. en el estudio principal. El análisis de la investigación muestra que el clima organizacional tiene un impacto negativo y significativo en el trabajo. El estrés significa que un buen ambiente puede reducir el estrés y los malos hábitos en el trabajo. apoyo. El estrés laboral tiene un impacto negativo significativo en la productividad de los empleados. Esto significa que cuanto menor sea el estrés laboral, más productivos serán los empleados y viceversa. El clima organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados, lo que significa que el clima organizacional ayuda a mejorar el desempeño de los empleados y viceversa. Como se muestra en la Tabla 3, la media de dos colas (0,000) es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El coeficiente de correlación es ($r_s = 0.501$), lo que permite concluir que existe una correlación moderadamente positiva entre el clima organizacional y las habilidades de los empleados en la provincia y municipio de Huaraz en el año 2024, donde las habilidades técnicas operativas y las habilidades sociales son positivas. relativo a . y optimización. Relación con el entorno organizacional de la organización de estudio. Un estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral realizado por Berberoglu, BMC Health Services Research Center, Nueva York, EE. UU. En Estados Unidos, Gómez (2021) concluyó que el ambiente laboral es un factor que afecta significativamente el desempeño laboral y puede crear un buen ajuste organizacional. Clima organizacional tóxico. El ambiente creado se debe a que no tienen una comprensión clara de la estructura organizacional, no tienen una comprensión consciente de las metas, procedimientos, sistemas y procedimientos negativos y carecen de entusiasmo, participación, trabajo en equipo y habilidades de comunicación. El estudio utilizó el Inventario Climático de Organizaciones (CLIOR). Se utiliza una versión simplificada del cuestionario. Una encuesta de 15 ítems diseñada para medir el clima organizacional. Los 15 temas

principales en la Encuesta de investigación de servicios de salud de BMC de Berberoglu (2018) incluyen temas relacionados con el clima. Organización 0. Por tanto, la escala CLIOR tiene 14 ítems. en el estudio principal. El análisis de la investigación muestra que el clima organizacional tiene un impacto negativo y significativo en el trabajo. El estrés significa que un buen ambiente puede reducir el estrés y los malos hábitos en el trabajo. apoyo. El estrés laboral tiene un impacto negativo significativo en la productividad de los empleados. Esto significa que cuanto menor sea el estrés laboral, más productivos serán los empleados y viceversa. El clima organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados, lo que significa que el clima organizacional ayuda a mejorar el desempeño de los empleados y viceversa.

Como se muestra en la Tabla 4, sig. El valor de dos colas (.000) es menor que el valor de significancia ($\alpha = .05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El coeficiente de correlación es ($r_s = 0.301$), lo que indica que existe un bajo grado de correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en la provincia de Huaraz en el año 2024. barreras de comunicación a los mensajes, por lo tanto, utilice estrategias que hagan que los mensajes sean dinámicos, continuos y fomenten la retroalimentación. . Pedraza (2018) explica que es muy importante analizar los aspectos intangibles de la gestión empresarial relacionados con el talento, y este análisis no depende de la industria y el tamaño de la empresa, hay una cosa muy importante que debemos entender, que es la supervivencia. Mejorar la competitividad. Conocimiento y experiencia de los socios comerciales. Se estudiaron los efectos del clima organizacional sobre el desempeño y la satisfacción laboral, así como los efectos interactivos del clima y las necesidades individuales sobre el desempeño y la satisfacción, entre 76 gerentes de dos organizaciones. Las investigaciones muestran que el clima afecta a toda la organización y sus subunidades. El clima está estrechamente relacionado con el desempeño de la subunidad y la satisfacción laboral individual. Existe cierta evidencia limitada de que el clima y las necesidades individuales interactúan para influir en el desempeño y la satisfacción.

Conclusiones

El índice de correlación ($r_s = 0.705$) muestra que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la provincia de Huaraz en el año 2024. Comunicación, trabajo en equipo efectivo y las características únicas de la organización. Según el índice de correlación ($r_s = 0.705$), existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en la provincia de Huaraz en el año 2024.

Se cree que un buen clima organizacional mejora el desempeño laboral debido a un buen liderazgo, buena comunicación, buen trabajo en equipo y las características únicas de la organización. Según el índice de correlación ($r_s = 0.501$) entre el clima organizacional y la competencia de los empleados en la provincia de Huaraz en el año 2024,

Existe una correlación moderadamente positiva, lo que significa que a medida que el clima organizacional mejora simultáneamente con la competencia, los empleados . tendrá conocimientos y actitud suficientes para realizar sus tareas.

El índice de correlación ($r_s = 0,301$) muestra una relación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en la provincia y ciudad de Huaraz en 2024,

Lo que indica que los puntajes aumentan a medida que mejora el clima organizacional. Esto se debe a que los empleados no están trabajando de manera efectiva, eficiente y responsable.

Recomendaciones

El diagnóstico continuo de la situación sobre liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, trabajo, habilidades y desempeño permite a los colaboradores y funcionarios corregir sus debilidades y continuar fortaleciendo actividades positivas, resultando en la creación de un clima organizacional óptimo y una operación efectiva. El municipio de la provincia de Huaraz se sumará a la lista de socios en 2024. .

Esto creará empleados motivados y capacitados con una comprensión clara de sus funciones y así creará un clima organizacional óptimo. El desarrollo estratégico de la política de formación permitirá a los empleados aumentar su conocimiento de la organización y su entorno, mejorar sus actitudes y habilidades y alcanzar un nivel óptimo de competencia, lo que redundará en una plena orientación a los usuarios y fortalecerá así el clima organizacional. .

La importancia del uso óptimo de los recursos, la ejecución a tiempo de las actividades planificadas y la responsabilidad de cada empleado de brindar un buen servicio a los usuarios crearán satisfacción tanto individual como de equipo y un buen clima organizacional.

Agradecimientos:

Referencias bibliográficas.

- Aguilar, J. J., & Canchari, N. N. (2013). *Ánalysis de la relación del clima en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pucará. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huncayo - Perú*. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3814/Aguilar%20Quispe-Canchari%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alles, M. A. (2005). *Desempeño por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Amador, A. (S/F). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Editorial Universitaria UANL.
- Ancco, M. A. (2015). *Comunicación organizacional y clima organizacional en la municipalidad distrital de Hualmay, 2015*. Informe de tesis para optar el título de licenciada en administración, Universidad Católica los Angeles Chimbote, Chimbote. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1849/COMUNICACION_ORGANIZACIONAL_CLIMA_ORGANIZACION_ANCCO_HUARAC_MINERVA_ADRIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armas, Y. M., Llanos, M. d., & Traverso, P. A. (2017). *Gestión de talento humano y nuevos esenarios laborales*. (N. A. González , & A. M. Colina, Edits.) Samborondón, Ecuador.
- Arras, A. M. (2010). *Comunicación organizacional* (Tercera ed.). Mexico: Dirección de Extensión y Difusión Cultural. Recuperado el 29 de 06 de 2019, de <https://www.researchgate.net/publication/303385441>
- Carrion, B. J. (2018). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Region Lambayeque, año 2018. Tesis para optar el grado de maestro, Univesidad Pedro Ruiz Gallao, Lambayeque*. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7754/BC2640%20CARRION%20COLCHADO.pdf?sequence=1>

- Bardales P. (2021). Según tesis. “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015”, Tesis de Maestría, recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustamante Edilson. (2020). Artículo: “El Clima de Comunicación, la Motivación y la Satisfacción Laboral en un Proceso de Atención Primaria en Colombia”.
Revista de comunicación y salud vol.3, N° 1, pp 35-59, 2013 editado por INICSyS.
- Carrión C. (2021). Según tesis. “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de zaña región Lambayeque 2018”, Tesis de Maestría, recuperado de:
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/unprg/7754/bc2640%20carrion%20colchado.pdf?sequence=1>
- Castaño, R. (2005). *La gestión integral de recursos humanos*. Alcalá de Henare, España: Instituto de Dirección y Organización de Empresas. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/b9b5a1e4ce2881528347fc2a720b5bb9.pdf>
- Ccallo, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial del Collao Ilave - 2017 - 2018*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en trabajo social, Univerisdad Nacional del Altiplano, Puno - Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9865/Ccallo_Maquera_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). Bogota, Colombia: McGrWill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. (C. L. De la Fuente, & E. L. Montaña, Trads.) Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 28 de 06 de 2019
- Chiavenato, I. (2008). Introducción a la teoría general de la administración. Santa fe, Mexico: Mc GrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (Tercera edición ed.). (J. Mares, Ed., & P. Mascaró, Trad.) Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 27 de 05 de 2019
- Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos (Decimoprimera ed.). (F. Hernández, Ed., & L. E. Pineda, Trad.) Mexico: Pearson. Recuperado el 25 de 06 de 2019, de https://www.academia.edu/13314554/Administracion_de_recursos_humanos_11va_edicion_-_Gary_Dessler
- Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos (Decimoprimera ed.). (F. Hernández, Ed., & L. E. Pineda, Trad.) Mexico: Pearson. Obtenido de https://www.academia.edu/13314554/Administracion_de_recursos_humanos_11va_edicion_-_Gary_Dessler
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). Administración de recursos humanos (Quinta edición ed.). (G. Dominguez , Ed., L. E. Pineda, & V. Campos, Trads.) Mexico: Pearson. Recuperado el 23 de 06 de 2019
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos. Mexico:Pearson Educación.
- Euroempleo. (s/f). Evaluación de desempeño. Junta de Andalucía. Obtenido de http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/gestion_colaboradores/attachments/download/144/Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o.pdf?class=icon+icon-attachment
- Garcia, M. (2009). Clima organizacional y su diagnostico: Una aproximación conceptual a la administración. Cuadernos de administración. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gomez, F. W. (2013). El clima organizacional y su relacion con el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad provincial de Huancavelica.

- Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/425/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200024.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, R. A. (24 de 06 de 2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. Scielo. Recuperado el 14 de 02 de 2019, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007
- Jaramillo, R. M. (2012). *Trabajo en equipo*. Recuperado el 30 de 06 de 2019, de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO2012.pdf>
- Jones, G., & George, J. (2010). *Administración Contemporánea* (Sexta ed.). (J. Mares, Ed., P. Carril, A. Deras, & R. A. Haas, Trads.) Perú: McGraw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial* (Decimocuarta edición ed.). (J. Mares, Ed.) Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 25 de 06 de 2019, de https://www.academia.edu/14948370/Administracion._Una_perspectiva_Global_y_Empresarial-FREELIBROS_ORG
- Larico A. (2021). Según tesis. “*Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014*”, Tesis de Maestría, recuperada de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Montoya c. (2021). según artículo original, *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*
- Pacheco, H. (2022). Según Tesis: “*Modelo de Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en las PYMES Hoteleras de RIOBAMBA*”, Tesis doctoral, recuperada de:

<https://industrial.unmsm.edu.pe/upg/archivos/TESIS2018/DOCTORA/DO/tesis7.pdf>

- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial* (Decimocuarta edición ed.). (J. Mares, Ed.) Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/14948370/Administracion._Una_perspectiva_Global_y_Empresarial-FREELIBROS_ORG
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Kotler, P., & Keller, K. (2012). *Dirección de Marketing* (Decimocuarta Edición ed.). México: Pearson Educación. Obtenido de <http://www.montartuempresa.com/wp-content/uploads/2016/01/direccion-demarketing-14edi-kotler1.pdf>
- Landa, J. R., & Lemos, L. A. (2017). *Clima organizacional en la municipalidad provincial de maynas, 2017*. Trabajo de suficiencia para optar el título profesional de licenciados en ciencias de la comunicación, Universidad Científica del Perú. Obtenido de http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/653/LEMOS_LANDA_TSP_TITULO_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marco, F., Loguzzo, H. A., & Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la gestión y administración de las organizaciones*. Obtenido de <http://www.leo.edu.pe/wpcontent/uploads/2019/12/Introduccion-gestion-y-administracionorganizaciones-3.pdf>
- Marrueta, M. E., & Orozco, M. (2015). *Psicología de la Violencia*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=weYhCQAAQBAJ&pg=PT120&lpg=PT120&dq=Crespo,+De+Rham,+Gonzalez,+Iturralde,+Jaramillo,+Mancero,+Moncada,+Perez+y+Soria+\(2007\)&source=bl&ots=HaeRTgCIRa&sig=ACfU3U1ygWwsQ40ggwSmdQ4pzQH3zD2z9Q&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjvMeqivP](https://books.google.com.pe/books?id=weYhCQAAQBAJ&pg=PT120&lpg=PT120&dq=Crespo,+De+Rham,+Gonzalez,+Iturralde,+Jaramillo,+Mancero,+Moncada,+Perez+y+Soria+(2007)&source=bl&ots=HaeRTgCIRa&sig=ACfU3U1ygWwsQ40ggwSmdQ4pzQH3zD2z9Q&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjvMeqivP)
- Menéndez, N. E. (2014). *Clima organizacional en la municipalidad de el progesoa*

- JUTIAPA*. Tesis de Grado, Universidad Rafael Landivar, Jutipa. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Menendez-Nery.pdf>
- Pachas, L. M. (2018). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Alto Larán, provincia de Chíncha. *Tesis para optar el grado de Maestro*, Lima - Perú. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2388/TM%20AD-Gp%204012%20P1%2020Pachas%20Barrientos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomino, P., & Retomazo, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta - 2015*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1677/Tesis%20AD156_Pal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista lasallista de investigación*. doi:DOI: 10.22507/rli.v15n1a9
- Perez, R. A. (2014). Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de Universidades Limeñas. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social., Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y Presidencia del Consejo de Ministros. (s/f). ¿Que puede hacer una municipalidad que, al inicio del mandato, enfrenta problemas económicos, financieros y de gestión? Consejos del mes. Obtenido de <https://municipioaldia.com/consejosdel-mes/que-puede-hacer-una->
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresa, Universidad Nacional José María

- Arguedas, Andahuaylas - Perú. Obtenido de <http://181.176.178.114/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAEQuispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Redacciones el comercio. (21 de 06 de 2018). *Los principales porblemas que el próximo alcalde de Lima deberá atender*. El comercio. Recuperado el 04 de 02 de 2020, de <https://elcomercio.pe/lima/obras/principales-problemas-proximoalcalde-lima-debera-atender-noticia-529578-noticia/>
- Rivas, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de lamunicipalidad distrital de la red Sonador - Andahuaylas*, 2015. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - Perú. Obtenido de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/254/Edith_Rivas_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, S. V., & Llave, C. A. (2018). *Influencia del clima organizacional en la motivación laboral de la municipalidad distrital de Characato - 2018*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Univesidad Nacional San Agustín, Arequipa. Obtenido de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7011/ADricasv.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rojas M. (2021). Según Tesis: “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016”, Tesis de Maestría, recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9079/Rojas_MJP.pdf?s equence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). Administración. Obtenido de https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Rodriguez, A. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadoresde la municipalidad distrital de pueblo nuevo. Tesis para optar el

título delictiva en Administración, Universidad Nacional de Trujillo, Guadalupe -Perú. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2857/chuquitucto_lisse.th.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanchez, M. (27 de 08 de 2014). Deficiente gestión en gobiernos municipales demuestra ausencia de control interno. Gestión. Recuperado el 13 de 02 de 2020, de <https://gestion.pe/economia/deficiente-gestion-gobiernosmunicipales-demuestra-ausencia-organo-control-69343-noticia/>

Sanchez, S. L., & Tafur, M. (2016). Factores motivacionales para mejorar el comportamiento organizacional de los colaboradores del banco de la nación - agencia 1 de la ciudad de Trujillo en el año 2016. Universidad Privada Antenor Prrego, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1966/1/RE_ADMI_SILVANA.SANCHEZ_MARIELA.TAFUR_COMPORTAMIENTO.ORGANIZACIONAL_BANCO%20DELA.NACION_DATOS_T046_71253856T%20-T046_43943187T.PDF Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert JR, D. R. (1996). Administración. Obtenido de <https://www.docdroid.net/qTdjwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-fstoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=4>

Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Riobamba, Ecuador: Epoch. Recuperado el 28 de 06 de 2019, de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

Valeria, M. (2002). En su artículo: “Factores que Indican en la Satisfacción Laboral del Obrero Rural”, recuperado de:

<http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/viewFile/41/41>

Velásquez, S. (2020). Según tesis: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de

los Empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León, México”. Tesis de Maestría, recuperado de:


<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/110/Tesis%20Sandy%20Maril%20Vel%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zans, A. (2021). Según tesis: “Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el Período 2016”, Tesis de maestría, recuperado de:
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Anexos .

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Variable x Clima Organizacional	El clima organizacional consiste en que los sentimientos de las personas tengan la manera o la forma de interactuar entre los trabajadores, también con los clientes y no dejando de lado a los proveedores, etc. (Vallejo, 2016).	Es para tener un mejor desempeño, y que sea saludable para todos los integrantes de la organización: administración planificando, organizando, dirigiendo y controlando. (Jones & George, 2010).	Liderazgo	Inspiración	1,2	Escala: Likert ordinal
				Motivación	3,4	
				Dirección	5,6,	
			Comunicación	Comunicación externa	7,8	
				Comunicación interna	9,10	
				Comunicación formal	11,12	
			Trabajo en equipo	Tareas	13,14	
				Procedimientos	15,16,17	
				Propósitos	17,18	
Variable Y Desempeño laboral	El desempeño laboral dentro de una organización es la manera más efectiva y necesarias en su puesto de trabajo, en el cual lo desarrollan a través competencias y obligaciones. El desempeño personal de cada trabajador podría afectar al grupo y también a la empresa como tal. (Ñaña, 2017).	son aquellas tomas de conciencia de gran importancia como valores, roles y responsabilidades dentro de la organización para obtener un desarrollo sostenible en el tiempo y momento deseado. (Ñaña, 2017).	Puestos de trabajo	Capacidades	19, 20,21	Escala: Likert ordinal
				Productividad	22,23	
				Rol	24,25	
			Competencias	Conocimiento	26,27	
				Habilidades	28,29	
				Actitudes	30,31	
			Rendimiento	Eficacia	32,33	
				Eficiencia	34,35	
				Responsabilidad	36	

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Problema general: PG ¿Cuál es el nivel de relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p>	<p>V.O.1. Clima organizacional</p>	<p>Objetivo general: OG: Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.</p>	<p>Hipótesis general: HG: Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.</p>	<p>Tipo de Investigación El enfoque es cuantitativo de tipo aplicada</p>
	<p>V.O.2. Desempeño laboral</p>	<p>Objetivos específicos: OE1: Conocer el nivel de relación entre el clima organizacional y el puesto de trabajo de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024. OE2: Analizar el nivel de relación entre el clima organizacional y las competencias de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024 OE3: Conocer el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.</p>	<p>Hipótesis específicas: HE1: Existe relación positiva considerable entre el clima organizacional y el puesto de trabajo de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024 HE2: Existe relación positiva considerable entre el clima organizacional y las competencias de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024 HE3: Existe relación positiva considerable entre clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024</p>	<p>Diseño no experimental Nivel correlacional</p>  <p>Donde: M= Muestra de estudio</p> <p>O1=Clima organizacional r= Relación O2= Desempeño laboral</p> <p>Población y muestra conformada por los 450 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024</p> <p>Muestra: La muestra estuvo conformada por los 132 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

				Instrumentos: Cuestionario
--	--	--	--	--------------------------------------

Anexo 3. Instrumentos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

INSTRUMENTO EL CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

A continuación, te presentamos una serie de proposiciones, le solicitamos que frente a ellas, exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente tabla:

PUNTAJE				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEMS		PUNTAJE				
Variable: <u>Clima organizacional</u>		1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo						
1	El líder muestra capacidad para desarrollar sus actividades					
2	El líder genera confianza y admiración a los colaboradores					
3	El líder utiliza estrategias motivacionales a sus colaboradores					
4	Los estímulos motivacionales se adaptan a las necesidades de los colaboradores.					
5	El gerente municipal desarrolla sus actividades con proactividad					
6	El gerente adecua sus estilos de liderazgo de acuerdo a las circunstancias					
Dimensión: Comunicación						
7	La comunicación con los usuarios se realiza de manera empática					
8	Los colaboradores adecuan sus estilos de comunicar a la capacidad de entendimiento de los usuarios					
9	La comunicación con los colaboradores es clara y precisa					

10	Los estilos de comunicación lo adecuan de acuerdo a los niveles de la entidad.				
11	En la entidad realizan los memorándums para comunicarse con los subordinados.				
12	En la municipalidad utilizan los oficios para comunicarse con los jefes inmediatos.				
Dimensión: Trabajo en equipo					
13	Las labores encomendadas lo realizan de manera sinérgica				
14	Las tareas se desarrollan de manera eficiente				

15	Al desarrollar sus actividades se adecuan a los procedimientos establecidos				
16	Existen procedimientos que les permite a los colaboradores cumplir con eficiencia sus trabajos				
17	Los colaboradores saben cuál es el fin de desarrollar sus actividades				
18	Los colaboradores saben de la importancia de la actividad que desarrollan.				
Variable: Desempeño laboral					
Dimensión: Puesto de trabajo					
19	Los colaboradores cuentan con las capacidades para desarrollar sus tareas				
20	Los colaboradores que son contratados cuentan con las capacidades para desempeñar sus tareas				
21	Los colaboradores permiten a la empresa cumplir sus metas				
22	Los colaboradores usan de manera optima los recursos para cumplir sus metas				
23	Los roles en la empresa están bien definidos				
24	No existe duplicidad de funciones en la empresa				
Dimensión: Competencias					
25	Los colaboradores tienen los conocimientos y la preparación pertinente para desarrollarsus actividades				
26	El municipio tiene políticas de capacitación permanentes para que el colaborador fortalezcasu conocimiento				
27	Los colaboradores cuentan con las destrezas necesarias para solucionar problemas				
28	El colaborador de la municipalidad es proactivo				

29	Los colaboradores siempre están predispuestos a dar solución a los problemas internos.					
30	Los colaboradores están predispuestos a dar solución a los problemas de los usuarios					
Dimensión: Rendimiento						
31	Los colaboradores cumplen con sus actividades diarias.					
32	Los colaboradores permiten que la empresa cumpla con sus actividades					
33	Los colaboradores generan costos óptimos a la empresa					
34	Los usuarios sienten que los colaboradores lo atienden bien					
35	Los colaboradores se responsabilizan de todas las actividades que les designan.					
36	Los colaboradores internalizan sus actividades.					

Anexo 4: Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **WILMER FILOMENO ROBLES
ESPÍRITU**

Fecha: **19-06-2024**

Especialidad: **Administración**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir CLIMA
ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Autor del instrumento: Gina Katia Menacho Moreno

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su
opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2024**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a
cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial						200
Sumatoria Total		200 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		1.00 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

EXISTE COHERENCIA, PERTINENCIA Y CLARIDAD EN LOS INSTRUMENTOS, DEBE DE APLICARSE SIN NINGUNA OBSERVACIÓN_

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{200} \equiv \boxed{1.00}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



Wilma Filomeno Robles Espiritu
DNI N° 32943876

Firma del Experto
Grado Académico: Doctor en Administración
DNI.: 32943876

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **CARLOS GONZALEZ CHAVEZ**

Fecha: **24-06-2024**

Especialidad: **Administración**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir CLIMA
ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Autor del instrumento: Gina Katia Menacho Moreno

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2024**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					54	137
Sumatoria Total		191 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.95 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

EXISTE COHERENCIA, PERTINENCIA Y CLARIDAD EN LOS INSTRUMENTOS, DEBE DE APLICARSE SIN NINGUNA OBSERVACIÓN_

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{191} \equiv \boxed{0.95}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



Firma del Experto
Grado Académico: Doctor en Administración
DNI.: 10588687

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **MANUEL GUARNIZ VASQUEZ**

Fecha: **25-06-2024**

Especialidad: **Administración**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir CLIMA
ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Autor del instrumento: Gina Katia Menacho Moreno

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					18	177
Sumatoria Total		195 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.95 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

EXISTE COHERENCIA, PERTINENCIA Y CLARIDAD EN LOS INSTRUMENTOS, DEBE DE APLICARSE SIN NINGUNA OBSERVACIÓN_

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{195} \equiv \boxed{0.95}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



Firma del Experto

Grado Académico: Doctor en Administración

DNI.: 32960193

Anexo 5. Confiabilidad del Instrumento

ANALISIS DE CONFIABILIDAD

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.847	18

Nota: Encuesta Aplicada.

Con un Alfa de Cronbach de 0,84 se determinó que existe un alto grado defiability del instrumento identificar los estilos de liderazgo.

ANALISIS DE CONFIABILIDAD

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.886	18

Nota: Encuesta Aplicada.

Con un Alfa de Cronbach de 0,886 se determinó que existe un alto grado de fiabilidad del instrumento identificar la motivación laboral.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	14%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Caribbean University Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	repositorio.autonomaica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
25	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

