# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

## FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

## PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

**Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración


**Autora:**

Caro Obispo, Janet Jomira

**Asesor - Código ORCID**

López Morillas, Alejandro Fortunato

0000-0003-1263-6885


**HUARAZ - PERU**

**2025**

# ÍNDICE GENERAL

**ÍNDICE GENERAL** ..... i
**INDICE DE TABLAS** ..... ii
**Palabras clave** ..... iii
**Constancia de Originalidad** ..... iv
**Título** ..... v
**RESUMEN** ..... vi
**ABSTRACT** ..... vii
**INTRODUCCIÓN** ..... 1
**METODOLOGÍA** ..... 13
**Tipo y diseño de investigación** ..... 13
**Población y muestra** ..... 14
**Procesamiento y análisis de información** ..... 15
**RESULTADOS** ..... 16
**Descripción de los resultados** ..... 16
**Caracterización de las variables** ..... 20
**Prueba de Normalidad** ..... 22
**Contrastación de hipótesis** ..... 23
**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN** ..... 28
**CONCLUSIONES** ..... 34
**RECOMENDACIONES** ..... 35
**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS** ..... 37
**ANEXOS** ..... 43

## INDICE DE TABLAS

**Tabla 1** Nivel de Clima organizacional percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024..... 16

**Tabla 2** Nivel de las dimensiones del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jangas,Huaraz 2024. ..... 17

**Tabla 3** Nivel de desempeño laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas,Huaraz,2024..... 18

**Tabla 4** Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas,Huaraz,2024. ..... 19

**Tabla 5** Caracterización del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024. ..... 20

**Tabla 6** Caracterización del desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Jangas, Huaraz 2024. ..... 21

**Tabla 7** Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk para las variables y dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral brindado por los trabajadores de la Municipalidad Distrital ed Jangas, Huaraz 2024…..... 22

**Tabla 8** Correlación entre el clima organizacional y el puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Jangas,Huaraz 2024..... 23

**Tabla 9** Interpretación del coeficiente de correlación de Rho-Spearman..... 24

**Tabla 10** Correlacion del clima organizacional y competencias en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz – 2024. ..... 25

**Tabla 11** Correlacion del clima organizacional y rendimiebto en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz – 2024. ..... 26

**Tabla 12** Correlacion de clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz,2024. ..... 27

**Palabras clave**

| | |
|---|---|
| **Tema** | Clima organizacional, desempeño laboral |
| **Especialidad** | Administración |

**Keywords**

| | |
|---|---|
| **Theme** | Organizational climate, job performance |
| **Specialty** | Administration |

**Línea de investigación**

| | |
|---|---|
| **Línea** | Administración |
| **Área** | Ciencias Sociales |
| **Sub área** | Economía y negocios |
| **Disciplina** | Negocios y Administración |

**Constancia de Originalidad**

USP UNIVERSIDAD SAN PEDRO | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

# 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 de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024."** del (a) estudiante: **CARO OBISPO JANET JOMIRA**, identificado(a) con Código Nº **1418100172**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario Nº 5037-2019-USP/CUpara 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, 20 de octubre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

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

**Título**

"Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024."

## RESUMEN

El presente desarrollo del estudio denominado clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024, tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024. En ella la metodología de estudio fue de tipo aplicada, conun nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo constituida por 50 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 23 unidades de análisis. La recopilación de información se realizó mediante la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario compuesto por 11 ítems por cada variable de estudio. Para los resultados obtenidos con el programa SPSS se determinó un coeficiente Rho-Spearman de 0,380. Existe una positiva correlación baja entre las variables de estudio, con un nivel de significancia inferior al 5% ($p<0,05$). Esto indica la existencia de una relación significativa entre ambas variables. En conclusión, un adecuado clima organizacional favorece el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.

## ABSTRACT

The present development of the study called Organizational climate and job performance of the collaborators of the District Municipality of Jangas, Huaraz 2024, had as its general objective to establish the relationship that exists between the organizational climate and the job performance of the collaborators of the District Municipality of Jangas, Huaraz 2024. In it, the study methodology was applied, with a descriptive correlational level, non-experimental design and cross-sectional. The population consisted of 50 collaborators, from which a representative sample of 23 analysis units was selected. Information collection is carried out through the survey technique, using as an instrument a questionnaire composed of 11 items for each study variable. For the results obtained with the SPSS program, a Rho-Spearman coefficient of 0.380 is calculated. There is a low positive assessment between the study variables, with a significance level of less than 5% ($p < 0.05$). This indicates the existence of a significant relationship between both variables. In conclusion, an adequate organizational climate favors the work performance of the collaborators of the District Municipality of Jangas, Huaraz 2024.

# INTRODUCCIÓN

A continuación, pasamos a detallar los principales antecedentes que van a servir para elaborar el presente trabajado de investigación.

Según Chamorro (2024) en su investigación, tuvo como propósito principal identificar el grado de vínculo existente entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo durante el año 2023. La investigación se clasificó como de tipo básica, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, un diseño no experimental trasversal y un enfoque de carácter cuantitativo cuantitativo. La muestra estuvo integrada por 20 colaboradores pertenecientes a la Gerencia de Planificación y Presupuestos. La técnica empleada consistió en la aplicación de dos cuestionarios, los cuales sirvieron como instrumentos para la recopilación de información y fueron administrados a los participantes. Para garantizar la validez de dichos instrumentos se recurrió al criterio de especialistas, mientras que la consistencia interna se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que evidenció una elevada confiabilidad en ambas variables (0,977 para el clima organizacional y 0,977 para el rendimiento laboral). Los resultados mostraron la existencia de una relación moderada ($r = 0,475$; $p = 0,034 < 0,05$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, conforme al análisis de la prueba Rho de Spearman.

En su investigación, Ortega et al. (2024) tuvieron como objetivo principal determinar el grado de vínculo existente entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal perteneciente a la Dirección General de Intereses Marítimos de la Armada del Ecuador (DIGEIM). El estudio se clasificó dentro del enfoque correlacional, con recolección de datos primarios mediante encuestas aplicadas a 64 servidores públicos, utilizando una escala tipo Likert como criterio de medición. La fiabilidad del instrumento se comprobó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, y el análisis de la información se efectuó empleando el programa estadístico SPSS en su versión 24. Los hallazgos demostraron una asociación positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, permitiendo inferir

que un ambiente de trabajo favorable repercute de manera positiva en el desempeño de los colaboradores.

De la misma manera, Casiano y Vásquez (2023) en su estudio, tuvo como propósito principal establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. La investigación se clasifico como de tipo aplicada, con un diseño no experimental, correlacional y corte transversal. Se utilizó la técnica de la encesta, aplicada a 59 trabajadores administrativos nombrados, y se validaron los instrumentos mediante juicio de expertos, obteniendo índices de confiabilidad aceptables con Alfa de Cronbach de 0,86 para clima laboral y 0,79 para desempeño laboral. Los resultados evidenciaron una correlación positiva fuerte (Rho de Spearman = 0.613) entre ambas variables, concluyendo que, un clima organizacional favorable contribuye al incremento del rendimiento laboral del personal dentro de la entidad.

También podemos mencionar a Ponce et al. (2023) desarrollaron un estudio cuyo propósito fue analizar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. La investigación se enmarcó dentro del enfoque descriptivo, con diseño transeccional correlacional. La población de estudio es de 400 trabajadores, del cual se obtuvo una muestra de 92 trabajadores. Se concluye que existe incidencia positiva leve (0.051) y no significativa (0.630) del clima organizacional dentro del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020. Esto indica que la forma cómo administra la municipalidad la autonomía, remuneración, estructura del puesto, consideración, agradecimiento y apoyo a sus trabajadores no resultan suficientes para generar una influencia positiva más elevada y significativa en el desempeño laboral del personal administrativo.

En un estudio llevado a cabo por Valdivia (2023) en la Municipalidad Distrital de Condebamba, Cauday.2022, se tuvo como objetivo establecer la correlación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo, el estudio corresponde a un tipo de investigación aplicada, un nivel descriptivo correlacional, adoptando un diseño no experimental con enfoque

transversal. Tanto la población como la muestra estuvieron integradas por 30 colaboradores de la entidad, empleándose la encuesta como técnica y un cuestionario compuesto por 28 preguntas cerradas. La validez del instrumento se estableció mediante el juicio de tres especialistas en la materia, mientras que su confiabilidad fue comprobada a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.742 para clima organizacional y 0.738 para desempeño laboral, considerados estadísticamente aceptables, superando el valor de referencia de 0.700. Los resultados mostraron una correlación positiva alta entre ambas variables, con una significancia menor al 5% ($p = 0.000 < 0.05$), se concluyó que el clima organizacional mantiene una relación significativa con el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Condebamba, Cauday.

Escobar (2023) en su estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022, tuvo como propósito principal identificar como el clima organizacional se vincula con el rendimiento laboral en dicha municipalidad. El estudio fue de tipo cuantitativo, con un enfoque correlacional y un diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de datos, se aplicaron encuestas a 45 colaboradores. Dentro de los hallazgos más destacados, se evidenció que el 62,86% del personal manifestó estar completamente de acuerdo con apoyar diariamente a sus compañeros y fomentar el trabajo en equipo. Además, el 90,00% de los jefes consideró que el personal cumple con sus funciones y demuestra dominio en sus tareas. No obstante, se determinó que no existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y rendimiento laboral en la municipalidad, al obtenerse un valor de significancia bilateral de 0,771 y el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,106, indicando una correlación positiva muy baja.

Monteza (2023) en su estudio, tuvo como objetivo analizar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bagua, 2020. La investigación fue de tipo no experimental, con un enfoque transversal y un alcance correlacional–causal. La muestra fue probabilística y estuvo conformada por 95 trabajadores administrativos de dicha municipalidad, utilizándose como instrumento un cuestionario tipo escala. Los hallazgos revelaron que tanto el

clima organizacional como el desempeño laboral son percibidos en un nivel medio por parte de los trabajadores. Se determinó que el clima organizacional tiene una influencia directa en el desempeño laboral, explicando entre el 44 % y 51 % de sus variaciones. Además, se encontró una correlación significativa ($p < 0,05$) con una fuerza moderada a alta, de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que fue de 0,665.

Figueroa (2022) llevó a cabo un estudio con el objetivo de identificar el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Esta investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 95 empleados administrativos, y se utilizó una encuesta como instrumento de recolección de datos. existe una correlación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.792 y un nivel de significancia de 0.00 ($p < 0.05$). Se concluyó que el clima organizacional tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de dicha municipalidad.

De la misma manera, Huanca (2022) en su artículo científico, tuvo como propósito analizar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, de tipo transversal y diseño no experimental. La población estuvo integrada por 77 trabajadores administrativos, de los cuales se seleccionó una muestra de 64 participantes mediante muestreo aleatorio simple. Los resultados obtenidos demostraron una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.447, con una significancia bilateral de 0.000, valor inferior al nivel crítico de 0.05. Dichos resultados permitieron aceptar la hipótesis alternativa, lo que indica que una mejor percepción del clima organizacional se asocia con un mayor nivel de desempeño en los trabajadores. Asimismo, con un nivel de confianza del 95%, se determinó que existe suficiente evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula.

Del mismo modo, Rucoba (2022) en su investigación, tuvo como finalidad evaluar cómo el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal de

la Oficina de Coordinación de la Municipalidad Distrital de Indiana, 2022. El estudio fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 16 colaboradores de la oficina de coordinación de la municipalidad en estudio y se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario. Se determinó que el clima organizacional presentó un nivel promedio con un valor del 43.8%, mientras que el desempeño laboral también alcanzó un nivel medio con un 37.5%. Asimismo, a través de las pruebas de correlación, utilizando el estadístico Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente positivo moderado de 0.633 y una significancia superior a 0.05, lo cual indica que el clima organizacional no ejerce una influencia significativa sobre el desempeño laboral.

Del mismo modo, Soncco (2021) desarrolló una investigación cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Sina durante el año 2021. La metodología aplicada correspondió a un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por 35 colaboradores, y se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento. Entre los resultados evidenciaron que el clima organizacional presentó un nivel regular con un 74.3%, mientras que el desempeño laboral también se ubicó en un nivel regular con un 57.1%. Finalmente, se concluyó que existe una relación positiva y directa de grado moderado entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Sina.

Montoya et al. (2021), en su publicación científica, el propósito del estudio fue analizar la relación existente entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los docentes y personal administrativo de una institución de educación superior ubicada en la comuna de Chillán, Chile. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada a 166 trabajadores, la técnica aplicada fue la encuesta, para la cual se utilizó un cuestionario como instrumento de medición. Los hallazgos evidenciaron que un 95% de los

profesores y el 90% de los administradores están satisfechos con su trabajo. El 72,7% de los directivos y el 80% de los docentes percibieron un alto nivel de ambiente laboral. Se concluye que los empleados más motivados y con ambiente laboral positivo tienen entre 15 y 25 años de servicio.

Igualmente, en el estudio de Mautino (2021), el propósito principal fue determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel correlacional y diseño no experimental transaccional. La población total fue 149 colaboradores administrativos y la muestra estuvo representada por 108 servidores públicos, varones y mujeres entre los 20 a 50 años de edad. Se aplicaron instrumentos validados mediante juicio de expertos, cuya confiabilidad fue determinada mediante el Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,786 para la variable clima organizacional y 0,759 para desempeño laboral, ambos considerados aceptables. Los resultados indicaron una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r=0,683$; $p<0,000$). Se concluyó que, a medida que los ejecutivos de la Municipalidad Distrital de Independencia fortalezcan el clima organizacional, esto contribuirá al aumento del desempeño laboral de los empleados administrativos en el cumplimiento de sus tareas asignadas.

Silva et al. (2020) en su artículo científico realizada en la Municipalidad de la Molina, Lima Perú, tuvo como finalidad principal identificar si el desempeño de los trabajadores y la forma de manejar el presupuesto afecta los resultados obtenidos por la administración municipal. El estudio fue cuantitativo, se encuesto a 100 colaboradores de la municipalidad en mención, utilizando 3 encuestas previamente validadas por expertos todas las herramientas poseen cuestionarios con escalas de Likert se midió la confiabilidad con Alfa de Crombach. Se demostró que en este caso el presupuesto participativo y el desempeño laboral tienen incidencia en la gestión del municipio de La Molina.

Igualmente, Sánchez (2020) desarrolló una investigación con el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo. El estudio presentó un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional, aplicándose un cuestionario tipo escala de Likert a una muestra de 63 trabajadores administrativos. Los resultados evidenciaron que el 74,60% y el 82,54% del personal consideraron, respectivamente, que el clima organizacional y el desempeño laboral eran de nivel regular. Asimismo, se concluyó que existía una relación entre el grado de estructura del puesto y el desenvolvimiento del personal administrativo, con un coeficiente de correlación de r = 0,526, lo que refleja una correlación positiva moderada entre las dimensiones analizadas.

Como base científica, se examinaron diversas cuestiones relacionadas con las conceptualizaciones teóricas y fundamentos relacionados al estudio de investigación.

Koontz et al. (2017) sostienen que quienes contribuyen a definir la imagen, el posicionamiento y los valores de una organización desempeñan un papel fundamental en la formulación de estrategias, el fortalecimiento del clima organizacional y la orientación de la empresa mediante una visión clara, ya que todos estos elementos impactan directamente en el desarrollo estratégico.

La teoría propuesta por Litwin y Stringer (1968) se considera una de las más relevantes en el ámbito organizacional. Esta sostiene que el clima organizacional se compone de nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, riesgo, recompensa, calidez, apoyo, estándares, conflicto e identidad. Dicha teoría permite analizar cómo los trabajadores perciben el ambiente en su lugar de trabajo y de qué manera esas percepciones influyen en su motivación.

Según Brunet (2006), la experiencia de los colaboradores en relación con su ambiente laboral es fundamental, ya que les permite percibir si el clima organizacional es positivo o negativo. Esto influye directamente en el rendimiento y la eficiencia en las tareas que realiza el colaborador.

En la actualidad, el clima laboral es ampliamente estudiado por las organizaciones que buscan implementar mejoras y estrategias de cambio para alcanzar sus objetivos organizacionales. Las dimensiones que se consideran en estos estudios son las siguientes:

Según Chiavenato (2009), en su obra "Comportamiento organizacional" menciona que, existen tres dimensiones importantes del clima organizacional: el liderazgo, la comunicación y motivación.

Con base en la segunda variable de investigación, se consideraron las siguientes teorías del desempeño laboral.

De acuerdo con Chiavenato (2011), el desempeño laboral está íntimamente ligado al comportamiento del individuo dentro de su entorno de trabajo, considerando variables como la motivación, la comunicación, la supervisión y el liderazgo. Desde esta perspectiva, el desempeño no se limita solo a los resultados obtenidos, sino que también abarca los procesos mediante los cuales se alcanzan dichos resultados. Valuar el comportamiento y el desempeño laboral en sus funciones.

Según Robbins y Coulter (2005), el desempeño laboral puede definirse como el nivel de contribución del trabajador al logro de los objetivos organizacionales, y este se ve influido por factores como la capacidad del individuo, el nivel de motivación, el ambiente laboral y la claridad de metas. Para estos autores, el clima organizacional es uno de los determinantes clave del desempeño, ya que actúa como mediador entre las condiciones del entorno laboral y la actitud de los trabajadores.

Desde una perspectiva más integradora, Sherman et al. (1994) proponen que el desempeño laboral es el resultado de tres factores principales: la capacidad, entendida como los conocimientos y habilidades del trabajador; la motivación, relacionada con el compromiso y la disposición para actuar; y las oportunidades, es decir, los recursos y condiciones que proporciona la organización para facilitar un rendimiento óptimo.

De acuerdo a la teoría del establecimiento de metas Locke y Latham (1990): sostiene que el rendimiento de los trabajadores mejora cuando se les asignan metas

claras, específicas y desafiantes. Locke y Latham argumentan que las metas dirigen la atención y el esfuerzo, lo que se traduce en un mejor desempeño.

La teoría de los dos factores de Herzberg (1959) sostiene que el desempeño en el trabajo se ve influenciado por dos clases de factores: los motivacionales (logros, reconocimiento, crecimiento profesional) y los higiénicos (condiciones de trabajo, salario, supervisión). La presencia de factores motivacionales impulsa un mayor rendimiento.

Teoría de la expectativa de Vroom (1964): sostiene que el desempeño está determinado por la expectativa de que un mayor esfuerzo conducirá a un mejor rendimiento y que este será recompensado. Es decir, si el trabajador percibe que su esfuerzo tiene un resultado valioso, su desempeño será mayor.

Teoría del comportamiento organizacional (Robbins y Judge, 2013) resalta que el desempeño laboral está condicionado por factores como la motivación, el liderazgo, la comunicación, el compromiso organizacional y el clima laboral. Una interacción adecuada entre estos factores favorece un buen rendimiento de los empleados.

En lo que respecta a la justificación práctica, el objetivo de esta investigación es analizar los aspectos del clima organizacional que impactan en el desempeño laboral, con el fin de ayudar a las autoridades a tomar decisiones que generen valor o beneficios para el gobierno distrital.

Desde la perspectiva de la justificación social, el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas. Mejorar este aspecto no solo beneficiará a los colaboradores al fomentar motivación y satisfacción, sino que también repercutirá en la calidad de los servicios que se brindan a la población. En consecuencia, los resultados del estudio contribuirán al fortalecimiento de la gestión municipal y al bienestar de la comunidad, consolidando una institución más eficiente y comprometida con el desarrollo del distrito.

Referente a la Realidad problemática podemos mencionar que, a nivel internacional, en el contexto global, el clima organizacional ha pasado a ser un pilar

estratégico para optimizar el desempeño laboral. Según Robbins y Judge (2017), un ambiente laboral positivo, basado en la comunicación efectiva, el reconocimiento y la participación del personal, Incide de manera directa en el desempeño del personal y en el cumplimiento de las metas organizacionales. Sin embargo, diversas organizaciones en diferentes países enfrentan dificultades para mantener un clima organizacional saludable, lo que se traduce en alta rotación de personal, baja productividad y conflictos internos. Esto ha llevado a que organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienden fortalecer las condiciones laborales y las prácticas de gestión interna**.**

A nivel nacional, el clima organizacional dentro de las instituciones públicas representa una problemática constante. Estudios como el de Villalobos (2021) evidencian que muchas municipalidades presentan deficiencias en la comunicación interna, liderazgo poco participativo y escasa motivación laboral, lo que afecta el cumplimiento de metas institucionales. El Informe Nacional de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2020) también resalta que existen desafíos significativos en la gestión del talento humano, especialmente en gobiernos locales, donde el desempeño laboral es irregular y depende en gran parte del estilo de gestión y del ambiente laboral. Esta situación impacta negativamente en la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía.

En la Municipalidad Distrital de Jangas, ubicada en la provincia de Huaraz, se ha podido observar que existen limitaciones en el clima organizacional que repercuten de forma directa en el desempeño de los colaboradores. A través de observaciones preliminares y comentarios de los propios trabajadores, se evidencia una comunicación poco fluida entre las distintas áreas, una escasa claridad en los roles y funciones, así como una falta de reconocimiento a los logros individuales y grupales. Estas condiciones han generado desmotivación, conflictos laborales y bajo rendimiento en la atención al ciudadano. Por tanto, resulta esencial examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en esta institución, con el fin de detectar oportunidades de mejora y plantear estrategias que optimicen la gestión pública local.

Considerando que el clima organizacional constituye un factor determinante en el desempeño de los colaboradores de la municipalidad, en este estudio planteamos la siguiente problemática. ¿De qué forma el clima organizacional influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Jangas, Huaraz 2024?

A continuación, describimos conceptualmente la primera variable de investigación, el clima organizacional, y sus correspondientes dimensiones.

Conceptualmente, esto se define de la siguiente manera, Según Vallejo (2016), el clima organizacional se refiere a cómo las emociones y percepciones de las personas influyen en la manera en que se relacionan e interactúan entre sí, con los clientes y también con los proveedores.

Definido operacionalmente, El clima organizacional se define como la percepción que poseen los trabajadores sobre su entorno laboral dentro de una organización.En este caso, la variable fue analizada a través de tres dimensiones: (1) Liderazgo, que incluyeron los indicadores de inspiración, motivación a los trabajadores y dirección (2) Comunicación, evaluada mediante la comunicación externa, la comunicación intenta y la comunicación formal; y (3) Trabajo en equipo, considerando las tareas, los procedimientos y el propósito. Cada uno de estos aspectos fue medido utilizando una escala de tipo nominal.

A continuación, describimos conceptualmente la segunda variable de investigación, desempeño laboral, y sus dimensiones correspondientes.

De acuerdo con Ñaña (2017), el desempeño laboral dentro de una organización se considera más eficaz y esencial cuando se lleva a cabo en un puesto de trabajo específico, donde el individuo pone en práctica sus competencias y responsabilidades. El rendimiento individual de cada empleado no solo impacta al equipo, sino también a la organización en su conjunto.

Desde una perspectiva operativa, el desempeño laboral se define como la habilidad de cada trabajador dentro de una organización, la cual está influenciada por múltiples factores, siendo uno de los más relevantes el clima organizacional. La

variable en cuestión se desglosó en tres dimensiones: (1) El puesto de trabajo, para el cual se establecieron tres indicadores: capacidad, productividad y rol; (2) Las competencias en relación con los compañeros, evaluadas mediante tres indicadores: conocimiento, habilidades y actitud; y (3) El rendimiento, medido a través de tres indicadores: eficacia, eficiencia y responsabilidad. Todos estos indicadores fueron evaluados utilizando una escala nominal.

Como operacionalización de variables tenemos: variable 1; Clima organizacional y variable 2; Desempeño laboral.

Este estudio de investigación se basa en las siguientes hipótesis: $H_1$**:** El Clima Organizacional se relaciona positivamente y significativamente con el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz, 2024; $H_0$: El Clima Organizacional no se relaciona positivamente y significativamente con el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz, 2024.

Así mismo, se planteó como objetivo general: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Jangas, Huaraz 2024.

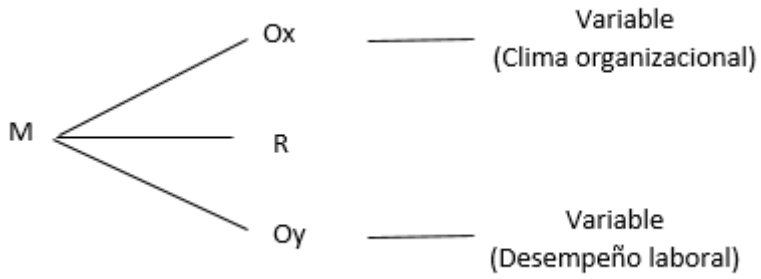
Así también, se planteó los siguientes cinco objetivos específicos. Determinar el nivel de la variable clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad distrital de Jangas, Huaraz,2024. Determinar el nivel de la variable desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Jangas, Huaraz 2024.Describir la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión puesto de trabajo de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jangas, Huaraz 2024.Detallar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión competencias en los colaboradores de la municipalidad distrital de Jangas, Huaraz 2024.Especificar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión rendimiento de los colaboradores de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Jangas, Huaraz, 2024.

# METODOLOGÍA

## Tipo y diseño de investigación

El presente estudio correspondió a una investigación descriptiva–correlacional, cuyo propósito fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz, 2024. De acuerdo con Chiavenato (2009), se considera de tipo descriptivo porque permitió identificar y analizar las principales características de fenómenos organizacionales, como el clima laboral y su influencia en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores. Asimismo, se trató de una investigación aplicada, ya que buscó generar conocimientos útiles para la mejora institucional.

El diseño metodológico fue no experimental y de corte transversal o transaccional, dado que la información se recopiló en un único momento temporal.




**Se considera:**

**M:** Población

**R:** Relación

**Ox:** Variable clima organizacional

**Oy:** Variable desempeño laboral

## Población y muestra

### Población

Nuestra población estuvo conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad distrital de Jangas, Huaraz 2024.

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017), reportan que la población es el número total de sujetos presentes en el ambiente a analizar de los cuales se toma una muestra para aplicar herramientas y recopilar información

Hernández, Fernández y Baptista (2014), reportan que la población es el conjunto de todos los elementos que poseen una característica común y sobre los cuales se quiere generalizar los resultados de la investigación.

### Muestra

Para la selección de la muestra, se aplicó el muestreo probabilístico simple, definido mediante la siguiente fórmula:

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

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(50)}{(0.06)^2(50-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

**Donde:**

n**:** muestra

N: población = 50

Z: nivel de confianza (95%) = (1.96)2

p: proporción esperada 0.5

q: 1−p = 0.5

d: margen de error (0.06)2

Se seleccionó como muestra para realizar la encuesta a 23 colaboradores de la Municipalidad distrital de Jangas, Huaraz 2024.

Kerlinger y Lee (2002) asumió que la muestra es un subconjunto de la población que se selecciona mediante un procedimiento definido, con el propósito de hacer inferencias acerca de la población.

**Técnicas e instrumentos de investigación**

| TÉCNICAS | INSTRUMENTOS |
|---|---|
| Encuesta | Cuestionario |

**Encuesta**

Para recopilar la información se aplicó la técnica de encuesta, la cual consistió en una serie de preguntas dirigidas a 23 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024. Se utilizó como instrumento un cuestionario compuesto por 22 preguntas básicas, diseñado para obtener respuestas en torno a las variables independiente y dependiente, usando una escala tipo Likert.

**Cuestionario**

El cuestionario fue revisado y validado por tres expertos con amplia experiencia. Luego, se llevó a cabo una prueba de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose como resultado un valor alfa de 0.811 para la primera variable y 0.724 para la segunda, lo que demuestra que el instrumento fue confiable y válido.

**Procesamiento y análisis de información**

Se procedió al procesamiento de los datos recolectados creando una tabla que contenía las frecuencias dimensionales de las variables. Los datos recopilados se analizaron con software estadístico SPSS 20 y el software Microsoft Excel.

De igual forma, se realizó una interpretación cuantitativa de los resultados, con el fin de realzar su importancia, además de dar respuesta a las incógnitas de la encuesta.

Análisis de inferencia: se empleó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Se utilizaron estadísticas no paramétricas utilizando el coeficiente de Rho-Spearman porque los datos no mostraban normalidad.

# RESULTADOS

## Descripción de los resultados

### Tabla 1

*Nivel de Clima organizacional percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.*

| | Niveles | Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|---|
| Válidos | Bajo | 18-25 | 2 | 8,7 |
| | Medio | 26-35 | 13 | 56,5 |
| | Alto | 36 - 46 | 8 | 34,8 |
| | Total | | 23 | 100,0 |

*Fuente: Base de dato de la variable de investigación. Huaraz 2024.*

### Interpretación:

En la tabla 1 el 56,5% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, cuentan con calificación de nivel medio, en clima organizacional, el 34,8% nivel alto y el 8,7% nivel bajo. Destacando que la Municipalidad Distrital de Jangas tiene un nivel medio de clima organizacional.

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.*

| | Liderazgo | | Comunicación | | Trabajo en equipo | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Niveles | **N°** | **%** | **N°** | **%** | **N°** | **%** |
| Bajo | 1 | 4,4% | 2 | 8,7% | 2 | 8,7 |
| Medio | 14 | 60,9% | 15 | 65,2% | 9 | 39,1 |
| Alto | 8 | 34,8% | 6 | 26,1% | 12 | 52.2 |
| **Total** | **23** | **100%** | **23** | **100%** | **23** | **100%** |

*Fuente: Base de dato de la variable de investigación. Huaraz 2024*

**Interpretación:**

En la Tabla 2 se aprecia que las dimensiones del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jangas presentan distintos niveles. En este contexto, las dimensiones de liderazgo y comunicación se ubican en un nivel medio, según la percepción del 60.9 % y 65.2 % de los trabajadores, respectivamente. Del mismo modo, se observa que la dimensión de trabajo en equipo alcanza un nivel alto, de acuerdo con la opinión del 52.2 % del personal. En términos generales, se determina que las dimensiones del clima organizacional presentan un nivel medio.

**Tabla 3**

*Nivel de desempeño laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz,2024.*

| | Niveles | Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|---|
| Válidos | Nivel bajo | 17- 28 | 03 | 13,0 |
| | Nivel medio | 29 – 40 | 9 | 39,1 |
| | Nivel alto | 41 - 52 | 11 | 47,9 |
| | Total | | 23 | 100,0 |

*Fuente: Base de dato de la variable de investigación. Huaraz 2024.*

**Interpretación:**

En la Tabla 3 se observa que el 47.9 % de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas evalúan su desempeño laboral como alto, el 39.1 % lo considera de nivel medio y el 13.0 % como bajo. En consecuencia, se destaca que el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas es predominantemente alto.

**Tabla 4**

*Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz,2024.*

| | **Puesto de Trabajo** | | **Competencias** | | **Rendimiento** | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Niveles | N° | % | N° | % | N° | % |
| Bajo | 4 | 17,4% | 2 | 8,7 % | 3 | 13,1 |
| Medio | 10 | 43,5% | 12 | 52,2% | 5 | 21,7 |
| Alto | 9 | 39,1% | 9 | 39,1% | 15 | 65,2 |
| **Total** | **23** | **100%** | **23** | **100%** | **23** | **100%** |

*Fuente: Base de dato de la variable de investigación. Huaraz,2024.*

**Interpretación:**

En la Tabla 4 se observa que las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz (2024), presentan diferentes niveles. Las dimensiones correspondientes al puesto de trabajo y a las competencias se encuentran en un nivel medio, con porcentajes de 43.5 % y 52.2 %, respectivamente. En cambio, la dimensión de rendimiento alcanza un nivel alto con un 65.2 %. En general, se evidencia que las dimensiones del desempeño laboral muestran niveles comprendidos entre alto y medio.

## Caracterización de las variables

### Tabla 5

*Caracterización del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.*

| Factores/variables | | Clima Organizacional | | | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Bajo | | Medio | | Alto | | | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| **Sexo** | Masculino | 0 | 0.0 | 2 | 8.7 | 3 | 13.0 | 5 | 21.7 |
| | Femenino | 3 | 13.0 | 10 | 43.5 | 5 | 21.7 | 18 | 78.3 |
| **Edad** | De 18 a 25 años | 2 | 8.7 | 6 | 26.1 | 4 | 17.4 | 12 | 52.2 |
| | De 26 a 35 | 1 | 4.3 | 5 | 21.7 | 3 | 13.0 | 9 | 39.1 |
| | De 36 a 46 | 0 | 0.0 | 1 | 4.3 | 1 | 4.3 | 2 | 8.7 |
| | Mas de 46 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| **Estado Civil** | Soltero | 3 | 13.0 | 10 | 43.5 | 6 | 26.1 | 19 | 82.6 |
| | Casado | 0 | 0.0 | 2 | 8.7 | 2 | 8.7 | 4 | 17.4 |
| | Viudo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | Divorciado | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| **Instrucción** | Superior no Univers. | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 4.3 | 1 | 4.3 |
| | Superior Univers. | 3 | 13.0 | 11 | 47.8 | 6 | 26.1 | 20 | 87.0 |
| | Posgrado | 0 | 0.0 | 1 | 4.3 | 0 | 0.0 | 1 | 4.3 |
| | Doctorado | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 4.3 | 1 | 4.3 |
| **TOTAL** | | 3 | 13.0 | 12 | 52.2 | 8 | 34.8 | 23 | 100 |

*Fuente: Base de dato de las variables de estudio, Huaraz 2024.*

### Interpretación:

La tabla 5 presenta la caracterización del clima organizacional, en termino de sexo se evidencia que la mayoría de los trabajadores son mujeres (78.3 %), concentradas principalmente en un nivel medio de percepción (43.5 %), mientras que los hombres representan el 21.7 % y tienden a valorar el clima en un nivel alto (13.0 %). En cuanto a la edad, los grupos de 26 a 35 años (39.1 %) y de 18 a 25 años (26.1 %) predominan en la institución, presentando en general una percepción media del clima organizacional, aunque los trabajadores de mayor edad muestran una apreciación más favorable. Del mismo modo, la mayoría de los participantes son solteros (82.6 %), quienes en su mayoría califican el clima entre medio y alto. Respecto al nivel educativo, predomina la formación superior universitaria (87.0 %), con tendencia a

percepciones de clima medio y alto, lo cual refleja que a mayor instrucción académica existe una mejor valoración del entorno laboral.

**Tabla 6**

*Caracterización del desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Jangas, Huaraz 2024.*

| Factores/variables | | Desempeño Laboral | | | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Bajo | | Medio | | Alto | | | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| **Sexo** | Masculino | 1 | 4.3 | 2 | 8.7 | 2 | 8.7 | 5 | 59.4 |
| | Femenino | 1 | 4.3 | 9 | 39.1 | 8 | 34.8 | 18 | 40.6 |
| **Edad** | De 18 a 25 años | 1 | 4.3 | 4 | 17.4 | 7 | 30.4 | 12 | 29.1 |
| | De 26 a 35 | 1 | 4.3 | 6 | 26.1 | 2 | 8.7 | 9 | 62.5 |
| | De 36 a 46 | 0 | 0.0 | 1 | 4.3 | 1 | 4.3 | 2 | 15.6 |
| | Mas de 46 | 2 | 8.7 | 8 | 34.8 | 9 | 39.1 | 19 | 0.0 |
| **Estado civil** | Soltero | 0 | 0.0 | 3 | 13.0 | 1 | 4.3 | 4 | 71.9 |
| | Casado | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 28. |
| | Viudo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | Divorciado | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| **Instrucción** | Superior no univers. | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 4.3 | 1 | 37.5 |
| | Superior universitario | 2 | 8.7 | 10 | 43.5 | 8 | 34.8 | 20 | 50.0 |
| | Posgrado | 0 | 0.0 | 1 | 4.3 | 0 | 0.0 | 1 | 9.4 |
| | Doctorado | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 4.3 | 1 | 3.1 |
| **TOTAL** | | 2 | 8.7 | 11 | 47.8 | 10 | 43.5 | 23 | 100.0 |

*Fuente: Datos obtenidos de la base de las variables de estudio, Huaraz, 2024.*

**Interpretación:**

Según la Tabla 5, la mayoría de los colaboradores son hombres (59.4 %), con un predominio en el nivel de desempeño alto (26.1 %), mientras que las mujeres representan el 40.6 % y se concentran principalmente en los niveles medio (17.4 %) y alto (18.8 %). En cuanto a la edad, los grupos de 26 a 35 años (39.1 %) y de 18 a 25 años (29.1 %) son los más representativos, observándose en ambos una alta proporción en niveles de desempeño medio y alto. Respecto al estado civil, la mayoría de los encuestados son solteros (71.9 %), quienes presentan en su mayoría un desempeño medio (39.1 %) y alto (30.4 %), mientras que los casados representan el 28.1 %, con una tendencia similar hacia un desempeño elevado. En relación con el nivel de instrucción, predomina la formación superior universitaria (50.0 %) y superior no

universitaria (37.5 %), destacando ambos grupos en los niveles medio y alto de desempeño laboral.

## Prueba de Normalidad

### Tabla 7

*Se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables y dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral proporcionado por colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.*

| **Prueba de normalidad** | | | |
|---|---|---|---|
| Variables/Dimensiones | **Shapiro Wilk** | | |
| | **Estadístico** | **l** | **Sig.** |
| **Clima organizacional** | 0.910 | 23 | 0.014 |
| Liderazgo | 0.860 | 23 | 0.001 |
| Comunicación | 0.831 | 23 | 0.000 |
| Trabajo en equipo | 0.796 | 23 | 0.000 |
| **Desempeño laboral** | 0.915 | 23 | 0.020 |
| Puesto de Trabajo | 0.860 | 23 | 0.001 |
| Competencias | 0.762 | 23 | 0.000 |
| Rendimiento | 0.795 | 23 | 0.000 |

*Fuente: Datos obtenidos de la base de las variables de estudio, Huaraz, 2024.*

## Interpretación

De la Tabla 5 se desprende que, la verificación de normalidad a través del test de Shapiro-Wilk a la prueba por debajo de 50 (n<50), lo que indica que los datos no se distribuyen normalmente. Los valores del estadístico de prueba de Shapiro-Wilk se utilizan para evaluar si los datos presentan una distribución normal. Los resultados indican que, en términos de clima organizacional, las dimensiones de "Liderazgo", "Comunicación" y "Trabajo en equipo", tienen valores de significancia (Sig.) muy bajos (0.001 o menos), lo que sugiere que es poco probable que estas dimensiones sigan una distribución normal. Para el "Desempeño laboral", las dimensiones de "Puesto de trabajo", "Competencias" y “Rendimiento" también tienen valores de significancia muy bajos. En resumen, estos resultados indican que las variables y dimensiones evaluadas en la percepción del clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad no presentan una distribución normal, lo que podría tener

implicaciones en los análisis estadísticos que se realicen en función de estas variables y dimensiones.

**Contrastación de hipótesis**

**Prueba de hipótesis específicas**

**Prueba de hipótesis específica 1**

**$H_1$:** Se evidencia correlación significativa entre el clima organizacional y el puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.

**$H_0$:** No se evidencia una correlación significativa entre el clima organizacional y el puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz - 2024.

**Tabla 8**

*Correlación entre el clima organizacional y el puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.*

| | | | Nivel de Clima organizacional | Nivel de puesto de trabajo |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Nivel de clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,713** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,005 |
| | | N | 23 | 23 |
| | Nivel de puesto de trabajo | Coeficiente de correlación | ,713 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 23 | 23 |

**. "La correlación muestra significancia al nivel del 1% (bilateral)."

**Interpretación**

Según la tabla 8, el coeficiente de Rho Spearman es de 0,713** ($p < 0,001$), lo que indica una fuerte correlación positiva. Además, se observó que el nivel de significancia de este valor es menor al 5% ($p < 0,05$), lo que sugiere una relación significativa entre las variables clima organizacional y la dimensión puesta de trabajo. Estos hallazgos respaldan la contribución del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024, confirmando así la hipótesis de investigación.

**Tabla 9**

*El coeficiente de Rho-Spearman permite interpretar la fuerza y dirección de la relación entre dos variables.*

| Valor de Rho | Significado |
|---|---|
| -1 | Correlación negativa perfecta o total |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

**Prueba de hipótesis específica 2**

**$H_1$:** Se evidencia correlación significativa entre el clima organizacional y competencias en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz – 2024.

**$H_0$:** No se evidencia correlación significativa entre el clima organizacional y competencias en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz – 2024.

**Tabla 10**

*Correlación del clima organizacional y competencias en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz – 2024.*

| | | | Nivel del clima organizacional | Nivel de competencias |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Nivel del clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,477* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,006 |
| | | N | 23 | 23 |
| | Nivel de competencias | Coeficiente de correlación | ,477* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,006 | . |
| | | N | 23 | 23 |

*. El coeficiente de correlación presenta significancia estadística al nivel 0.05 (bilateral).

**Interpretación**

De acuerdo con la Tabla 10, el coeficiente Rho-Spearman presenta un valor de 0.477, lo que evidencia una correlación positiva moderada, conforme a los criterios establecidos en la Tabla 9. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es menor al 5 % ($p < 0.05$), lo que demuestra la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la variable *clima organizacional* y la dimensión *competencias* del personal de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz, 2024, corroborando la hipótesis planteada en la investigación.

**Prueba de hipótesis específica 3**

**$H_1$:** Existe correlación significativa entre el clima organizacional y rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz – 2024.

**$H_0$:** No existe correlación significativa entre el clima organizacional y rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz – 2024.

**Tabla 11**

*Correlación del clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz – 2024.*

| | | | Nivel del clima organizacional | Nivel de rendimiento |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Nivel de clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,564* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 23 | 23 |
| | Nivel de rendimiento | Coeficiente de correlación | ,564* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 23 | 23 |

*. El coeficiente de correlación presenta significancia estadística al 1 % (bilateral).

**Interpretación**

De acuerdo con la Tabla 11, los valores de relación positiva y significativa de 0.564** ($p < 0.001$) entre el clima organizacional y la dimensión rendimiento, considerando una muestra de 23 trabajadores en ambas mediciones. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula, lo que confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre dichas variables en la Municipalidad Distrital de Jangas durante el periodo analizado. A partir de estos resultados, se infiere que tanto el clima organizacional como la dimensión rendimiento contribuyen de manera conjunta al fortalecimiento de un entorno laboral favorable en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz, 2024.significancia obtenidos mediante la correlación de Rho-Spearman evidencian una

**Prueba de hipótesis general**

**$H_1$:** Existe correlación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz - 2024.

**$H_0$:** No existe correlación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.

**Tabla 12**

*Correlación de clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz,2024.*

| | | | Nivel de clima organizacional | Nivel de desempeño laboral |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Nivel de clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,380** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,032 |
| | | N | 23 | 23 |
| | Nivel de desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,380** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,032 | . |
| | | N | 23 | 23 |

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

**Interpretación**

De acuerdo con la Tabla 12, el coeficiente Rho-Spearman obtenido fue de 0.380, lo que representa una correlación positiva baja con un nivel de significancia menor al 5 % ($p < 0.05$). Esto evidencia la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, lo que sugiere que el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Jangas. En consecuencia, se confirma la hipótesis planteada en la investigación.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

**Objetivo general:** Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.

De acuerdo con la Tabla 12, el coeficiente de Rho-Spearman obtenido fue de 0.380, lo que refleja una correlación positiva baja, con un nivel de significancia menor al 5 % ($p < 0.05$). Este resultado evidencia una asociación estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. En consecuencia, se puede inferir que a mejores condiciones de clima organizacional corresponde un mayor nivel de desempeño laboral por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, en el distrito de Jangas, Huaraz, 2024. Estos hallazgos coinciden con los de Rodríguez y Meléndez (2019), quienes demostraron que el clima organizacional incide de manera significativa en la eficiencia y el compromiso de los empleados. Asimismo, Chiavenato (2017) sostiene que un entorno organizacional favorable se relaciona directamente con el incremento de la productividad y la motivación del personal.

**Objetivo específico 1:** Determinar el nivel de la variable clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad distrital de Jangas, Huaraz,2024

El resultado respecto al clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024, según la tabla 1 se observa que el 56,5 % de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas perciben un nivel medio de clima organizacional. Este hallazgo sugiere que, en términos generales, los empleados experimentan un entorno laboral moderadamente favorable, lo cual puede estar relacionado con una comunicación funcional, relaciones interpersonales adecuadas y una estructura organizacional medianamente efectiva. Asimismo, un 34,8 % de los colabores evalúan el clima organizacional como alto, lo que indica la existencia de condiciones óptimas en ciertos espacios de la institución, caracterizadas por liderazgo participativo, reconocimiento del esfuerzo, bienestar emocional y satisfacción en el desempeño laboral. Este grupo representa una base sólida sobre la cual es posible fortalecer y extender buenas prácticas organizacionales a toda la

entidad. En contraste, el 8,7 % de los colabores indican que el clima organizacional es bajo, lo que evidencia áreas críticas que requieren atención urgente por parte de la administración. Estas percepciones podrían estar asociadas a factores como escasa motivación, conflictos interpersonales, comunicación deficiente o una limitada claridad en los roles y responsabilidades laborales. Estos resultados coinciden con lo señalado por Chiavenato (2017), quien afirma que un clima organizacional saludable influye directamente en la motivación y productividad del personal. Del mismo modo, Robbins y Judge (2019) sostienen que el clima organizacional impacta significativamente en el comportamiento individual y colectivo dentro de las organizaciones. En complemento, Likert (1967) enfatiza que los sistemas de gestión participativos fomentan un clima organizacional positivo, promoviendo la colaboración y la satisfacción laboral entre los miembros de una organización.

En consecuencia, se destaca que la Municipalidad Distrital de Jangas presenta un clima organizacional predominantemente medio, lo cual representa tanto una oportunidad de mejora como una alerta sobre la necesidad de reforzar los aspectos críticos identificados. Se recomienda que la entidad implemente estrategias orientadas al fortalecimiento del liderazgo, optimización de la comunicación interna y estimulo de la participación activa del personal, con el objetivo de elevar los niveles de satisfacción y desempeño organizacional.

**Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.

Resultados sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024, según la tabla 3, Los resultados presentados en la Tabla 3 muestran que el 47,9 % de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas perciben un nivel alto de desempeño laboral, mientras que el 39,1 % considera que su desempeño es de nivel medio y solo el 13,0 % lo califica como nivel bajo. Estos datos evidencian que, en general, los trabajadores mantienen una percepción positiva respecto a su rendimiento laboral.

Complementariamente, en la Tabla 4 se analiza el desempeño laboral según sus dimensiones: puesto de trabajo, competencias y rendimiento. Se observa que las dimensiones de puesto de trabajo y competencias se concentran principalmente en un nivel medio, con 43,5 % y 52,2 % respectivamente. En cambio, la dimensión rendimiento se destaca con un 65,2 % en nivel alto, lo cual refuerza los resultados globales de la Tabla 3. Este comportamiento sugiere que los trabajadores reconocen que, aunque hay áreas donde el desempeño puede mejorar (como el cumplimiento de funciones específicas o el desarrollo de competencias), existe una alta percepción de eficacia en la ejecución de sus labores y logros alcanzados. Esto es consistente con estudios previos que vinculan una percepción positiva del rendimiento con un entorno laboral favorable y una gestión efectiva del talento humano (Gonzales & Ramírez, 2020; Salas et al., 2021). Asimismo, el hecho de que las competencias se ubiquen mayoritariamente en un nivel medio (52,2 %) indica una oportunidad para fortalecer las capacidades técnicas y profesionales del personal, lo cual podría traducirse en una mejora sostenida del rendimiento general. La dimensión de puesto de trabajo también podría beneficiarse de estrategias de mejora organizacional y mayor claridad en las funciones y responsabilidades.

Respecto a la caracterización del desempeño laboral, la tabla 6, muestra una caracterización detallada del desempeño laboral según variables sociodemográficas. En cuanto al sexo, se evidencia que los hombres representan el 59,4 % de los encuestados y que, dentro de este grupo, el 26,1 % se ubica en el nivel alto. Por otro lado, las mujeres (40,6 %) presentan un 17,4 % en nivel medio y 18,8 % en nivel alto, lo que sugiere una percepción más favorable del desempeño entre el personal femenino. Esto podría relacionarse con un mayor sentido de responsabilidad y compromiso, tal como han documentado estudios recientes (López & García, 2022).

Respecto a la edad, los grupos con mayor representación son los de 26 a 35 años (39,1 %) y 18 a 25 años (29,1 %), ambos concentrando porcentajes significativos en niveles medio y alto de desempeño. Esta distribución indica que los trabajadores jóvenes tienden a mostrar mayor dinamismo y adaptación a sus funciones, lo que influye positivamente en su autopercepción laboral. Este patrón ha sido asociado en

otros contextos con mayores niveles de motivación y apertura al aprendizaje (Mendoza & Ríos, 2020). En cuanto al estado civil, la mayoría son solteros (71,0 %), de los cuales el 39,1 % se encuentra en nivel medio y el 30,4 % en nivel alto. Por su parte, los casados representan el 28,1 %, con una presencia relevante también en el nivel alto (13,0 %). Esta diferencia sugiere que el estado civil podría influir en la disponibilidad y enfoque en el trabajo, aunque no necesariamente determina el rendimiento. Finalmente, se destaca el impacto del nivel de instrucción en el desempeño laboral. Los trabajadores con formación superior universitaria (50,0 %) y superior no universitaria (37,5 %) son los que presentan mayores niveles de desempeño medio y alto, lo que confirma que un mayor grado académico contribuye a una mejor ejecución laboral. Esta relación ha sido ampliamente documentada, señalando que la formación académica fortalece competencias clave como la toma de decisiones, el análisis crítico y la capacidad de resolución de problemas (Torres & Silva, 2021).

**Objetivo específico 3:** Demostrar la relación entre el clima organizacional y el puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz - 2024.

De acuerdo con la tabla 8, se observa que el coeficiente de correlación de Rho-Spearman es 0,713, lo que señala una correlación positiva alta de magnitud moderada. Además, se evidencia que el nivel de significancia es menor al 5% ($p<0,05$). Esto significa que el clima organizacional contribuye al desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024, esta situación es consistente con la de Chávez (2021), quién menciona en su estudio realizado en la ciudad de Arequipa evidencio resultados similares, llegando a establecerse una correlación directa de grado moderado entre el desempeño laboral y la dimensión de autonomía ($p = 0.687$). Además, podemos mencionar a Campbell (2000) quien sostiene que, para alcanzar altos niveles de productividad laboral, los trabajadores deben demostrar diversas cualidades, tales como conocimientos, competencias, iniciativa, eficiencia, eficacia y calidad en su desempeño. Asimismo, la práctica evidencia que resulta esencial identificar los requisitos de cada puesto vacante al momento de llevar a cabo la selección del talento humano.

**Objetivo específico 4:** Detallar la relación entre el clima organizacional y la dimensión competencia en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.

En la tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,477. Esto indica una correlación moderadamente positiva, con un nivel de significación inferior al 5% ($p<0,05$). Esto evidencia que el clima organizacional juega un papel significativo en el desarrollo de las competencias en el contexto de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024, por lo tanto, la hipótesis planteada en el estudio es aceptada. esta situación es consistente con el estudio de Ortega (2015) sobre competencias laborales y clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima, donde encontraron que existe correlación directa, positiva y significativa entre las competencias laborales y el clima organizacional, al igual que entre las distintas dimensiones de las competencias laborales con el clima organizacional: (p-valor < 0.001). También se puede citar a Furnham (2000) también afirma que las competencias laborales se fundamentan en las habilidades, conocimientos y aptitudes que se espera que los empleados apliquen en sus funciones. Estas competencias implican mantener niveles efectivos de desempeño en diversas circunstancias, entornos, responsabilidades y relaciones interpersonales

**Objetivo específico 5:** Mostrar la relación del clima organizacional y la dimensión rendimiento de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Jangas, Huaraz, 2024.

De acuerdo a la tabla 11, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,564, lo que indica una correlación positiva de magnitud moderada según la interpretación proporcionada en la Tabla 9. Además, se evidencia un nivel de significancia menor al 5% (0.000 < 0.05), lo que evidencia que hay una relación entre las dos variables. En conclusión, en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz, en el año 2024, el clima organizacional contribuye al rendimiento. Esta situación difiere de los resultados obtenidos por Jave (2020), en su estudio sobre el ambiente interno de una organización y su impacto en el rendimiento de sus

empleados, señala a través del coeficiente de Spearman, identificó una correlación de 0.397 (p=0.000) entre estas dos variables. De este modo, se concluyó que hay una correlación notable y positiva entre el ambiente en la organización y el rendimiento laboral en dicha institución educativa en Cajamarca.

## CONCLUSIONES

Se evidencio que el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jangas es predominantemente medio (56,5 %), seguido de un 34,8 % que lo percibe como alto y un 8,7 % como bajo. Este resultado indica que los colaboradores experimentan un entorno laboral moderadamente favorable, aunque con áreas que requieren fortalecimiento, como la comunicación interna y el liderazgo participativo.

Respecto al desempeño laboral, el 47,9 % de los trabajadores manifestó un nivel alto, el 39,1 % medio y el 13,0 % bajo. Estos resultados evidencian que la mayoría percibe un desempeño positivo en el cumplimiento de sus funciones, aunque persisten oportunidades de mejora en las competencias y la productividad individual.

Se identificó que la dimensión puesto de trabajo mantiene una correlación positiva baja con el clima organizacional (Rho = 0,380; $p < 0,05$), lo que sugiere que un ambiente laboral favorable contribuye a la claridad de roles, la organización del trabajo y la motivación de los empleados.

Respecto a la dimensión competencias, la relación fue moderadamente positiva (Rho = 0,477; $p < 0,05$), lo que demuestra que un clima organizacional adecuado fomenta el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para un desempeño eficaz.

La dimensión rendimiento obtuvo una correlación positiva moderada (Rho = 0,564; $p < 0,05$), confirmando que los trabajadores con mayor percepción de un clima organizacional saludable presentan mejores resultados en eficacia, eficiencia y responsabilidad.

Finalmente, se demostró la presencia de relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral general (Rho = 0,380; $p < 0,05$), lo que valida la hipótesis planteada. En consecuencia, un entorno institucional armónico, comunicativo y participativo influye positivamente en la productividad y el compromiso de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente municipal gestionar capacitaciones dirigidas a jefes y coordinadores, orientadas a promover un estilo de liderazgo participativo y empático que motive al personal y fomente la cohesión del equipo de la Municipalidad distrital de Jangas, Huaraz con el propósito de fortalecer el liderazgo institucional.

Se recomienda a la a la Oficina de Recursos Humanos: se sugiere mejorar la comunicación interna entre las diferentes áreas de la municipalidad, implementando canales formales y eficientes, como boletines informativos, reuniones interdepartamentales y plataformas digitales de comunicación interna. Esto permitirá reducir los malentendidos, fortalecer el trabajo colaborativo y mantener informados a todos los trabajadores sobre los objetivos y logros institucionales.

Se recomienda a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto: se recomienda destinar recursos económicos para programas de capacitación continúa orientados al desarrollo de competencias técnicas y habilidades blandas del personal. Dichas capacitaciones deben responder a las necesidades detectadas en los diagnósticos de desempeño, priorizando temas como atención al ciudadano, gestión pública, trabajo en equipo y resolución de conflictos.

Se recomienda a la Alcaldía y Gerencia de Administración: se sugiere implementar un sistema de reconocimiento laboral, tanto individual como grupal, que destaque los logros, el cumplimiento de metas y la excelencia en el servicio. Este sistema puede incluir incentivos económicos, menciones honoríficas o beneficios institucionales, con el propósito de fortalecer la motivación y el sentido de pertenencia del personal.

Se recomienda A la Subgerencia de Personal o Bienestar Social: se recomienda promover actividades que fortalezcan la cohesión del equipo de trabajo, tales como jornadas de integración, dinámicas grupales y programas de bienestar laboral. Estas acciones contribuirán a mejorar la convivencia, la confianza y la colaboración entre los diferentes niveles jerárquicos de la institución.

De igual modo se recomienda A la Oficina de Recursos Humanos y la Gerencia Municipal: se propone realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional y del desempeño laboral, utilizando instrumentos validados como encuestas y entrevistas semiestructuradas. Los resultados de dichas evaluaciones deben ser analizados para identificar avances, dificultades y oportunidades de mejora, garantizando así la sostenibilidad de las acciones implementadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


Chamorro, J. B., (2024) *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad de la Provincia de Huancayo, 2023.* (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/149630

Ortega, G. M., Altamirano. H. R., & Tovar. M.E. (2024) *Clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección General de Intereses Marítimos de la Armada del Ecuador (DIGEIM)*. Revista Ciencias Administrativas volumen, 11(23), 1-15. http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/161986

Casiano, L. J. K., & Vásquez, C. A. (2023) *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado - Tingo María, 2023.*Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125864/Casiano_LJK-Vasquez_LCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ponce, P. C., López, C. R., & Panduro, R. C., (2023) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha 2020*. Repositorio institucional UNU. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5c4e69bd-87ae-4288-85bc-e408b052123c/content

Valdivia, F. D., (2023) Clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Condebamba, Cauday, 2022. [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12976/26250

Escobar, A. C., (2023) *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2022.*Repositorio Institucional UDH.

https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4859/Escobar%20Cabra%2c%20Anttuanet%20Clementina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Monteza, S. Y., (2023) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bagua, 2020.* Repositorio Institucional UNC.

https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6678

Figueroa, M. C., (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

https://hdl.handle.net/20.500.12692/95229

Huanca, L. C., (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno 2021–2022*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Altiplano.

https://revistas.unap.edu.pe/rigf/index.php/rigf/article/view/580/431

Rucoba, P. C., (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, Arequipa, 2022*. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107645/Rucoba_PC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soncco, A. G., (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina – 2021*. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74085/Soncco_AG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montoya, C., Belio, E., Bermúdez, J., Burgos, J., Fuentealba. & Padilla, P. (2021). *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena*. Educación y Humanidades, 13(26), 1–16.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-4492017000100007

Mautino, E. J., (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana, 2021*. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71992/Mautino_EJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva, S. D., Guerrero, B. M., & García, U. C., (2020) *Gestión Municipal, midiendo la Incidencia*

*del Presupuesto Participativo y el Desempeño Laboral en ella; caso: Municipio de La*

*Molina,2020.* Revista de la Universidad Internacional del Ecuador.

https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1481

Sánchez O. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo.* Repositorio Institucional.

http://hdl.handle.net/20.500.14039/6502

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2017). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.

Brunet, L. (2006). *Clima organizacional: Un enfoque psicológico*. Universidad de Montreal. https://www.academia.edu/30938040/Clima_organizacional_Un_enfoque_psicológico_Luis_Brunet

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3.ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano* (3.ª ed.). McGraw-Hill.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración* (7.ª ed.). Pearson Educación.

Sherman, A. W., Bohlander, G. W., & Snell, S. (1994). *Administración de recursos humanos*. Thomson Learning..

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2.ª ed.). John Wiley & Sons.

https://www.google.com.pe/books/edition/The_Motivation_to_Work/KYhB-B6kfSMC?hl=es&gbpv=1&dq=inauthor:%22Frederick+Herzberg%22&printsec=frontcover

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.ª ed.). Pearson Educación.

**Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017).** *Comportamiento organizacional* (17.ª ed.). Pearson Educación.

Villalobos, C. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en municipalidades del Perú.* Repositorio Institucional.

SERVIR. (2020). *Informe nacional sobre la gestión del talento humano en gobiernos locales del Perú*. Autoridad Nacional del Servicio Civil. Recuperado de: https://www.servir.gob.pe

Chiavenato, I. (2009) *Introducción a la teoría general de la administración* (7.ª ed.). McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales. McGraw-Hill.

Ñaña, [Inicial del nombre]. (2017). [Título de la tesis o investigación] [Tesis de licenciatura, Universidad]. Repositorio Institucional.

Vallejo, [Inicial del nombre]. (2016). [Título de la tesis o investigación] [Tesis de licenciatura, Universidad]. Repositorio Institucional.

Mauricio C. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.* (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93222

Olivera (2021). *Proceso de Selección de Personal y Desempeño Laboral en la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo.* (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68186

Obregon N. (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en centro comercial Unicentro en el Cercado de Lima, 2019.* (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55679

Pisconte M. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Acces Bus, Ate – 2020.* (Tesis de Posgrado). Universidad Autónoma del Perú. Lima Perú.

https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2233

Pérez J. (2020). *Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020.* (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52988

Robbins S. & Coulter M. (2014). *Administración.* México: Editorial Pearson. - Prentice Hall

Torres (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2018.* (Tesis de Posgrado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel Perú.

https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8213

Quevada & Villanueva (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019.* (Tesis de Posgrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca Perú.

http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1178

Werther (2008). *Administración de los Recursos Humanos: el Capital Humano en las empresas.* México: Editorial McGranw-Hill.

# ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

| MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **VARIABLES** | **DEFINICIÓN CONCEPTUAL** | **DEFINICIÓN OPERACIONAL** | **DIMENCIONES** | **INDICADORES** | **ITEMS** | **ESCALA** |
| **CLIMA ORGANIZACIONAL** | **Vallejo (2016)** afirma que 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. | Es la percepción en grupo e individual que poseen los directivos, trabajadores de un producto, organización de sus vivencias e interacciones en el entorno laboral diario y que tiene un impacto su rendimiento. | **Liderazgo** | Inspiración | 1 -2 | Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) |
| | | | | Motivación | 3 | |
| | | | | Dirección | 4 | |
| | | | **Comunicación** | Comunicación externa | 5 | |
| | | | | Comunicación interna | 6 | |
| | | | | Comunicación formal | 7 | |
| | | | **Trabajo en equipo** | Tareas | 8 | |
| | | | | Procedimientos | 9 | |
| | | | | Propósitos | 10 - 11 | |
| **DESEMPEÑO LABORAL** | **Ñaña (2017)** 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. | El desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo que cada trabajador contribuye en sus tareas cotidianas durante un lapso de tiempo específico. | **Puesto de trabajo** | Capacidad | 12 – 13 | |
| | | | | Productividad | 14 | |
| | | | | Rol | 15 | |
| | | | **Competencias** | Conocimiento | 16 | |
| | | | | Habilidades | 17 | |
| | | | | Actitudes | 18 | |
| | | | **Rendimiento** | Eficacia | 19 – 20 | |
| | | | | Eficiencia | 21 | |
| | | | | Responsabilidad | 22 | |

## Anexo 2: Matriz de consistencia

<table>
<tr><th colspan="4">MATRIZ DE CONSISTENCIA</th></tr>
<tr><th>PROBLEMA</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPÒTESIS</th><th>METODOLOGÌA</th></tr>
<tr><td>Problema General<br><br>¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Jangas, Huaraz 2024?</td><td>Objetivo general<br><br>Establecer de qué manera el clima organizacional se relaciona al desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Jangas, Huaraz 2024.</td><td rowspan="2">Hipótesis<br><br>H<sub>1</sub>: El Clima Organizacional se relaciona positivamente y significativamente con el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz, 2024.<br><br>H<sub>0</sub>: El Clima Organizacional no se relaciona positivamente y significativamente con el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz, 2024.</td><td rowspan="2">Tipo:<br>Descriptiva y correlacional pues se sustenta en hechos concretos de la empresa.<br>Diseño de investigación<br>Es un diseño no experimental de corte transversal, puesto que este estudio se realizará sin la manipulación deliberada de la variable<br>Población<br>Nuestra población son 50 trabajadores<br>Muestra<br>La muestra es de 23 trabajadores</td></tr>
<tr><td></td><td>Objetivos específicos<br><br>Determinar el nivel clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.<br><br>Determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.<br><br>Establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y la dimensión puesto de trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.<br><br>Identificar el nivel de relación entre el clima organizacional y la dimensión competencias en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.<br><br>Analizar el nivel de relación entre el clima organizacional y la dimensión rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Jangas, Huaraz 2024.</td></tr>
</table>

## Anexo 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**Encuesta:** Se realizará para medir el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.

**Instrucciones:** Estimado funcionario en el siguiente cuestionario marque con una equis (x) donde usted crea conveniente, considerando el siguiente cuadro de alternativas de respuesta que se señala a continuación:

**1.-Sexo:**

Masculino: ☐ Femenino: ☐

**2.- Edad:**

18 – 25: ☐ 26 – 35: ☐

36 – 46: ☐ más de 46: ☐

**3.- Estado civil**

Soltero(a): ☐ Casado(a): ☐ Viudo(a): ☐

Divorciado(a): ☐

**4. Grado de instrucción:**

Superior no universitaria: ☐ Superior no universitaria: ☐

Posgrado: ☐ Doctorado ☐

**Instrucciones:** Agradecería responda el cuestionario de la manera más objetiva posible, a su vez le mencionamos que los datos que usted ingrese se realizaran de manera anónima, por ello deberá leer atentamente y responder con una (X) en donde crea correspondiente.

| Nunca | Casi Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | ITEMS | ESCALA | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **CLIMA ORGANIZACIONAL** | | | | | |
| | **Dimensión: Liderazgo** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | ¿Se siente inspirado por la misión y visión de la municipalidad para dar lo mejor de usted en el trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿El líder genera confianza y admiración a los colaboradores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ¿Considera que los estímulos motivacionales se adaptan a las diversas necesidades de los trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Considera que el gerente adecua sus estilos de liderazgo de acuerdo a las circunstancias? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **Dimensión: Comunicación** | | | | | |
| 5 | ¿Considera que la comunicación con los compañeros de trabajo se realiza de manera fluida y empática? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Considera que la comunicación es clara, oportuna y fluye entre jefes a empleados y viceversa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿Considera que en la municipalidad la información importante se transmite a través de oficios, memorandos, correos institucionales o reuniones oficiales? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **Dimensión: Trabajo en equipo** | | | | | |
| 8 | ¿En la municipalidad distrital de Jangas las tareas que se asignan están claramente definidas y se comunican de manera efectiva? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ¿Considera que existen procedimientos que le permite desarrollar sus actividades de manera eficiente? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿Considera que los colaboradores conocen la importancia de las tareas o actividades que desarrollan? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿Realiza sus funciones con el compromiso de contribuir al logro de los objetivos de la municipalidad? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## Anexo 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**Encuesta:** Se realizará para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.

**Instrucciones:** Estimado funcionario en el siguiente cuestionario marque con una equis (x) donde usted crea conveniente, considerando el siguiente cuadro de alternativas de respuesta que se señala a continuación:

**1.-Sexo:**

Masculino: ☐ Femenino: ☐

**2.- Edad:**

18 – 25: ☐ 26 – 35: ☐

36 – 46: ☐ más de 46: ☐

**3.- Estado civil**

Soltero(a): ☐ Casado(a): ☐ Viudo(a): ☐

Divorciado(a): ☐

**4. Grado de instrucción:**

Superior no universitaria: ☐ Superior no universitaria: ☐

Posgrado: ☐ Doctorado ☐

**Instrucciones:** Agradecería responda el cuestionario de la manera más objetiva posible, a su vez le mencionamos que los datos que usted ingrese se realizaran de manera anónima, por ello deberá leer atentamente y responder con una (X) en donde crea correspondiente.

| Nunca | Casi Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | ITEMS | ESCALA | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **DESEMPEÑO LABORAL** | | | | | |
| | **Dimensión: Puesto de trabajo** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **1** | ¿Los colaboradores cuentan con las capacidades para desarrollar sus tareas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **2** | ¿Los colaboradores que son contratados cuentan con las capacitaciones necesarias para desempeñar sus tareas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **3** | ¿Los colaboradores usan de manera óptima los recursos para cumplir sus metas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **4** | ¿Considera que esta claro el rol que cumple dentro de la municipalidad y la responsabilidad que implica? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **Dimensión: Competencias** | | | | | |
| **5** | ¿Los colaboradores tienen los conocimientos y la preparación pertinente para desarrollar sus actividades? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **6** | ¿Considera que el puesto de trabajo que ocupa está alineado con sus habilidades, conocimientos y experiencia profesional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **7** | ¿Considera que los colaboradores siempre están dispuestos a dar soluciones a los problemas suscitados? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **Dimensión: Rendimiento** | | | | | |
| **8** | ¿Considera usted que no existe duplicidad de funciones en la empresa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **9** | ¿Considera cumplir con los objetivos y metas asignadas dentro de los pazos establecidos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **10** | ¿Considera que realiza sus tareas utilizando adecuadamente los recursos disponibles como el tiempo, materiales y/o herramientas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **11** | ¿Considera que los colaboradores se responsabilizan de todas las actividades que se les designan? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## Anexo 4: Validación de Juicio de Experto

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

### I.- Información General:

**Nombres y apellidos del validador:** Dr. Oscar Porfirio Cruz

**Fecha: 10 de setiembre del 2025** **Especialidad:** Lic. En Administración

**Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario para medir el clima organizacional

**Autor del instrumento:** Caro Obispo Janet Jomira

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 DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS, 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 (1-9) | Regular (10-13) | Bueno (14-16) | Muy Bueno (17-18) | Excelente (19-20) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Claridad** | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | | 19 |
| **Objetividad** | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | | 19 |
| **Actualidad** | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | | 19 |
| **Organización** | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| **Suficiencia** | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| **Intencionalidad** | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 18 | |
| **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? | | | | 17 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Conveniencia** | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 18 | |
| **Sumatoria parcial** | | | | | 89 | 95 |
| **Sumatoria Total** | | 184 | | | | |
| **Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)** | | 0.92 | | | | |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

_____

_____

_____

_____

**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**

**184** = **0.92**

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



Dr. Oscar Porfirio Cruz Cruz
Lic. En administración
DNI. 32861947

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

## I.- Información General:

**Nombres y apellidos del validador:** Dr. Oscar Porfirio Cruz Cruz

**Fecha: 10 de setiembre del 2025** **Especialidad:** Lic. En Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el desempeño laboral

Autor del instrumento: Caro Obispo Janet Jomira

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 DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS, 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 (1-9) | Regular (10-13) | Bueno (14-16) | Muy Bueno (17-18) | Excelente (19-20) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Claridad** | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 18 | |
| **Objetividad** | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | | 19 |
| **Actualidad** | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | | 19 |
| **Organización** | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | | 19 |
| **Suficiencia** | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| **Intencionalidad** | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 18 | |
| **Consistencia** | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | 18 | |
| **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? | | | | | 19 |
| **Sumatoria parcial** | | | | | 72 | 114 |
| **Sumatoria Total** | | 186 | | | | |
| **Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)** | | **0.93** | | | | |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

_____

_____

_____

_____

**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**

**186** = **0.93**

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

Dr. Oscar Porfirio Cruz Cruz
Lic. En administración
DNI. 32861947

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

## I.- Información General:

**Nombres y apellidos del validador:** Mg. Pablo Arnulfo Santos Diaz

**Fecha: 10 de setiembre del 2025** **Especialidad:** Lic. En Administración

**Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario para medir el clima organizacional

**Autor del instrumento**: Caro Obispo Janet Jomira

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 DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS, 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 (1-9) | Regular (10-13) | Bueno (14-16) | Muy Bueno (17-18) | Excelente (19-20) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Claridad** | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 18 | |
| **Objetividad** | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 18 | |
| **Actualidad** | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 18 | |
| **Organización** | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| **Suficiencia** | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | | 19 |
| **Intencionalidad** | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | | 19 |
| **Consistencia** | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | 16 | | |
| **Coherencia** | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | 16 | | |
| **Propósito** | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | 18 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Conveniencia** | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | | 19 |
| **Sumatoria parcial** | | | | 32 | 90 | 57 |
| **Sumatoria Total** | | 179 | | | | |
| **Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)** | | **0.90** | | | | |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

_____

_____

_____

_____

**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**

**179** = **0.90**

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

Pablo Arnulfo Santos Díaz
Msc. Lic. Adm.
CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

## I.- Información General:

**Nombres y apellidos del validador:** Mg. Pablo Arnulfo Santos Diaz

**Fecha: 10 de setiembre del 2025** **Especialidad:** Lic. En Administración

**Nombre del instrumento evaluado**: Cuestionario para medir el desempeño laboral

**Autor del instrumento:** Caro Obispo Janet Jomira

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 DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS, 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 (1-9) | Regular (10-13) | Bueno (14-16) | Muy Bueno (17-18) | Excelente (19-20) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Claridad** | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | | 19 |
| **Objetividad** | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | | 19 |
| **Actualidad** | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | | 19 |
| **Organización** | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| **Suficiencia** | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| **Intencionalidad** | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 18 | |
| **Consistencia** | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | 16 | | |
| **Coherencia** | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | 16 | | |
| **Propósito** | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | 16 | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Conveniencia** | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | | 19 |
| **Sumatoria parcial** | | | | 48 | 54 | 76 |
| **Sumatoria Total** | | 178 | | | | |
| **Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)** | | **0.89** | | | | |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

_____

_____

_____

_____

**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**

**178** = **0.89**

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



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

## I.- Información General:

**Nombres y apellidos del validador:** Mg. Carmen Rosa Zavaleta Vergara

**Fecha: 10 de setiembre del 2025** **Especialidad:** Lic. En Administración

**Nombre del instrumento evaluado**: Cuestionario para medir el clima organizacional

**Autor del instrumento:** Caro Obispo Janet Jomira

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 DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS, 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 (1-9) | Regular (10-13) | Bueno (14-16) | Muy Bueno (17-18) | Excelente (19-20) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Claridad** | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 18 | |
| **Objetividad** | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 18 | |
| **Actualidad** | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 18 | |
| **Organización** | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | 16 | | |
| **Suficiencia** | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | 16 | | |
| **Intencionalidad** | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 18 | |
| **Consistencia** | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | 18 | |
| **Coherencia** | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | 18 | |
| **Propósito** | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | | 19 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Conveniencia** | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | | 19 |
| **Sumatoria parcial** | | | | 32 | 108 | 38 |
| **Sumatoria Total** | | 178 | | | | |
| **Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)** | | **0.89** | | | | |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

_____

_____

_____

_____

**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**

**178** = **0.89**

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



**Mg. Carmen R. Zavaleta Vergara**
**Lic. En Administración**
**DNI: 31857740**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

## I.- Información General:

**Nombres y apellidos del validador:** Mg. Carmen Rosa Zavaleta Vergara

**Fecha: 10 de setiembre del 2025** **Especialidad:** Lic. En Administración

**Nombre del instrumento evaluado**: Cuestionario para medir el desempeño laboral

**Autor del instrumento:** Caro Obispo Janet Jomira

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 DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JANGAS, 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 (1-9) | Regular (10-13) | Bueno (14-16) | Muy Bueno (17-18) | Excelente (19-20) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Claridad** | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 18 | |
| **Objetividad** | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 18 | |
| **Actualidad** | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 18 | |
| **Organización** | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| **Suficiencia** | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | | 19 |
| **Intencionalidad** | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | | 19 |
| **Consistencia** | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | 18 | |
| **Coherencia** | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | 16 | | |
| **Propósito** | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | 18 | |
| **Conveniencia** | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | 16 | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Sumatoria parcial** | | | 32 | 108 | 38 |
| **Sumatoria Total** | 178 | | | | |
| **Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)** | **0.89** | | | | |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

_____

_____

_____

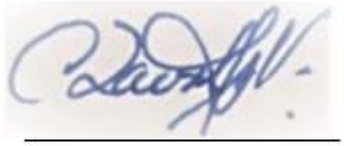
_____

**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**

**178** = **0.89**



**Mg. Carmen R. Zavaleta Vergara**
**Lic. En Administración**
**DNI: 31857740**

## Anexo 5: Análisis de fiabilidad con Alfa de Cronbach

### Variable N° 1 Clima organizacional

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|---|
| ,811 | 11 |

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.811), siendo mayor que 0.70.

### Variable N° 2 Desempeño laboral

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|---|
| ,724 | 11 |

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.724), siendo mayor que 0.70.

## Anexo 6: Base de datos

| ID | C1 | C2 | C3 | C4 | ITEM 1 | ITEM 2 | ITEM 3 | ITEM 4 | ITEM 5 | ITEM 6 | ITEM 7 | ITEM 8 | ITEM 9 | ITEM 10 | ITEM 11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 6 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 13 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 16 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 19 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 20 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 8 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 22 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 23 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |

| ID | ITEM 12 | ITEM 13 | ITEM 14 | ITEM 15 | ITEM 16 | ITEM 17 | ITEM 18 | ITEM 19 | ITEM 20 | ITEM 21 | ITEM 22 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |

USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**1. Información del Autor**

| Apellidos y Nombres | DNI | Correo Electrónico |
|---|---|---|
| Caro Obispo Janet Jomira | 70848727 | janet_c76@hotmail.com |

**2. Tipo de Documento de Investigación**

| | | | |
|---|---|---|---|
| X Tesis | Trabajo de Suficiencia Profesional | Trabajo Académico | Trabajo de Investigación |

**3. Grado Académico o Título Profesional [1]**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Bachiller | X Título Profesional | Título Segunda Especialidad | Maestría | Doctorado |

**4. Título del Documento de Investigación**

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.

**5. Programa Académico**

Administración

**6. Tipo de Acceso al Documento**

| | |
|---|---|
| X Abierto o Público [3] *(info:eu-repo/semantics/openAccess)* | Acceso restringido [4] *(info:eu-repo/semantics/restrictedAccess)(*)* |
| (*) En caso de restringido sustentar motivo | |

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS [5]**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera integra a todo el documento. [6]

| Lugar | Día | Mes | Año |
|---|---|---|---|
| Chimbote | 06 | 01 | 26 |



Huella Digital

Firma

**Importante**

1. Según Resolución de Consejo Directivo N°033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 5, inciso 5.2.
2. Ley N°30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2018-PCM.
3. Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer cambios de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N°004-2016-CONCYTEC-DEGC[Numerales 5.2 y 6.7] que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización estadounidense sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias estándar y de herramientas tecnológicas que faciliten la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 6.2. del artículo 6° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI" las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA.

**Nota.** - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a la ley (Ley 27444, art. 32, num. 32.3)

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jangas, Huaraz 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

| 30% | 29% | % | 20% |
|---|---|---|---|
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|---|
| 1 | repositorio.usanpedro.edu.pe<br>Fuente de Internet | 10% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet | 6% |
| 3 | repositorio.unc.edu.pe<br>Fuente de Internet | 4% |
| 4 | Submitted to Universidad Nacional de Cajamarca<br>Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Politécnica del Perú<br>Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | Submitted to uncedu<br>Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | repositorio.autonoma.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 8 | repositorio.unajma.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |

| | | |
|---|---|---|
| 9 | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez<br>Trabajo del estudiante | 1 % |
| 10 | Submitted to Universidad Tecnologica del Peru<br>Trabajo del estudiante | 1 % |
| 11 | repositorio.usil.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1 % |
| 12 | Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 13 | repositorio.unjfsc.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | dspace.unitru.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 16 | Submitted to Universidad Privada del Norte<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 17 | Submitted to Universidad Catolica de Trujillo<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 18 | Submitted to Universidad Andina del Cusco<br>Trabajo del estudiante | <1 % |

| | | |
|---|---|---|
| 19 | Submitted to Universidad Alas Peruanas<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 20 | repositorio.upsc.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | Submitted to Universidad Privada San Pedro<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 22 | repositorio.uncp.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | Submitted to Universidad Católica de Santa María<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 24 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 25 | repositorio.uss.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | core.ac.uk<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 27 | Submitted to Universidad Peruana de Las Americas<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 28 | Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac<br>Trabajo del estudiante | <1 % |

| | | |
|---|---|---|
| 29 | Submitted to National University College - Online<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 30 | Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 31 | Submitted to FACEE<br>Trabajo del estudiante | <1 % |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Excluir citas | Apagado | Excluir coincidencias | < 10 words |
| Excluir bibliografía | Activo | | |