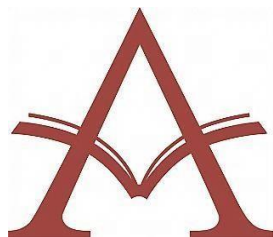


**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS**

**Clima Laboral y su Influencia en el Desempeño del  
Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial  
de Chanchamayo - La Merced, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

ALMONACID CORIS YOMIRA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-7356-3571

**ASESOR:**

Mg. GOMEZ ACHOCALLA JOSE LUIS

CÓDIGO ORCID: 0000-00002-5410-0512

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y  
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

NOVIEMBRE, 2021

### **Dedicatoria**

Agradezco a Dios por mantenerme con buena salud y haberme otorgado fortaleza, perseverancia para poder concluir mis estudios Universitario, también dedico este logro profesional a mi Madre por su apoyo incondicional, por sus palabras de aliento a seguir, por su amor , cariño y sacrificio todo este tiempo; ya que gracias a ella he podido lograr una de mis tantas metas trazadas.

A mis hermanos y Padre por ser mi ejemplo y estar siempre conmigo acompañándome y brindándome consejos y a mi hermano que me cuida desde el cielo este logro también es para él.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Casa superior de estudios Universidad Peruana de las Americas, por admitirme y brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente buscando nuevos conocimientos haciendo uso de las TICS en la Carrera de Administración y Gestión de Empresas.

Agradezco a mi profesora y asesora Mg . Mirian Julia Enciso Huaman, por sus orientaciones y consejos durante la elaboración de la tesis.

Y una vez más a mi Familia por ser mi ejemplo a seguir, ya que sin ellos nada de esto hubiera sido posible.

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - La Merced, 2021.

La metodología de investigación de la presente tesis fue de enfoque cuantitativo, con una investigación de tipo básica, de nivel correlacional- causal. La población objetivo estuvo conformado por 51 trabajadores administrativos de diversas áreas de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo -La Merced.

Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios elaborados con ítems cerrados, con escala de Likert, los cuales se aplicaron a la población objetivo del estudio. Ambos cuestionarios fueron sometidos a validez de juicio de expertos y los veredictos fueron de aprobados; asimismo, se calculó la confiabilidad de los cuestionarios con la técnica Alfa de Cronbach; cuyos coeficientes fueron 0,852 y 0,868 para ambos cuestionarios de las variables Clima laboral y Desempeño del personal respectivamente, lo cual indicó que los instrumentos eran altamente confiables para su aplicación.

Se concluyó que el clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced, 2021. Donde se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman y se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,897; lo cual indica una correlación e influencia significativa y directa y a la vez muy alta entre ambas variables.

**Palabras clave:** Clima laboral, desempeño del personal administrativo, organización.

## Abstract

The objective of this research was to determine how the work climate influences the performance of the administrative staff of the Chanchamayo Provincial Municipality, 2021.

The research methodology of this thesis was a quantitative approach, with a basic type of research, of correlational-explanatory level. The target population was made up of 51 migrant workers from various areas of the Chanchamayo Provincial Municipality.

Two questionnaires with closed items, with a Likert scale, were used to collect data, and were applied to the target population of the study. Both questionnaires were submitted to validity of expert judgment and the verdicts were approved; likewise, the reliability of the questionnaires was calculated with the Cronbach Alpha technique; whose coefficients were 0,852 and 0.868 for both questionnaires of the variables Work Climate and Staff Performance respectively, which indicated that the instruments were highly reliable for their application.

It was concluded that the work climate significantly influences the performance of the administrative staff of the Provincial Municipality of Chanchamayo, 2021. Where Spearman's Rho correlation test was applied and a correlation coefficient of 0.897 was obtained, indicating a very high correlation and influence between both variables.

**Keywords:** Work climate, administrative staff performance, organization.

## Tabla de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Dedicatoria.....  | ii   |
| Agradecimiento.....   | iii  |
| Resumen.....  | iv   |
| Abstract.....   | v    |
| Tabla de contenidos .....                                   | vi   |
| Lista de tablas .....                                       | viii |
| Lista de figuras.....                                       | xii  |
| Introducción .....  | 1    |
| Capítulo I. Problema de la investigación .....              | 2    |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática .....          | 2    |
| 1.2 Planteamiento del problema.....                         | 5    |
| 1.2.1 Problema general.....                                 | 5    |
| 1.2.2 Problemas Específicos.....                            | 5    |
| 1.3 Objetivo de la Investigación .....                      | 5    |
| 1.3.1 Objetivo General. ....                                | 5    |
| 1.3.2 Objetivos específicos.....                            | 5    |
| 1.4 Justificación e importancia de la investigación .....   | 6    |
| 1.4.1 Justificación teórica.....                            | 6    |
| 1.4.2. Justificación metodológica .....                     | 6    |
| 1.4.3. Justificación Práctica.....                          | 6    |
| 1.4.4. Importancia.....                                     | 7    |
| 1.4.5. Limitaciones .....                                   | 7    |
| Capítulo II. Marco Teórico .....                            | 8    |
| 2.1. Antecedentes .....                                     | 8    |
| 2.1.1. Internacionales .....                                | 8    |
| 2.1.2 Nacionales .....                                      | 11   |
| 2.2. Bases teóricas .....                                   | 15   |
| 2.2.21 Clima Laboral.....                                   | 15   |
| 2.2.1.1. <i>Definiciones de clima laboral</i> .....         | 15   |
| 2.2.2. Desempeño del personal.....                          | 24   |
| 2.2.2.1. <i>Definición del desempeño del personal</i> ..... | 24   |
| 2.2.2.2. <i>Evaluación del desempeño del personal</i> ..... | 25   |

|   |     |
|---|-----|
| 2.2.2.3. <i>Importancia de la evaluación del desempeño del personal</i> .....                   | 25  |
| 2.2.2.4. <i>Tipos de evaluación del desempeño del personal</i> .....                            | 25  |
| <b>Capítulo III. Metodología de la Investigación</b> .....                                      | 31  |
| 3.1 Enfoque de la Investigación .....   | 31  |
| 3.2 Variables .....   | 31  |
| 3.2.1. Operacionalización de las variables .....  | 32  |
| 3.3 Hipótesis .....   | 34  |
| 3.3.1. Hipótesis general .....  | 34  |
| 3.3.2. Hipótesis específicas .....  | 34  |
| 3.4. Tipo de Investigación .....  | 34  |
| 3.5. Diseño de la Investigación .....   | 35  |
| 3.6. Población y Muestra .....  | 36  |
| 3.6.1. Población .....  | 36  |
| 3.6.2. Muestra .....  | 37  |
| 3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....                                      | 38  |
| 3.7.1. Cuestionario .....   | 39  |
| 3.7.2. Validez de los instrumentos .....  | 39  |
| 3.7.3. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos .....                          | 40  |
| <b>Capítulo IV. Resultados</b> .....  | 43  |
| 4.1. Análisis de los resultados descriptivos. ....  | 43  |
| 4.2.1. Prueba de Normalidad para las variables de estudio: .....                                | 68  |
| 4.2.2. Comprobación de hipótesis .....  | 69  |
| 4.2 Discusión .....   | 76  |
| Conclusiones .....  | 78  |
| Recomendaciones .....   | 79  |
| <b>Referencias</b> .....  | 80  |
| Apendices .....   | 89  |
| Apendice 1. Matriz de consistencia. ....  | 89  |
| Apendice 2: Instrumentos de recolección de datos .....  | 91  |
| Apendice 3: Fichas de Juicio de expertos aprobadas .....  | 94  |
| Apendice 4: Carta de autorización de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo-La Merced ..... | 106 |

### Lista de tablas

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Tabla 1.  | Operacionalización de la variable independiente (x) Clima laboral .....  | 32 |
| Tabla 2.  | Operacionalización de la variable dependiente(y) Desempeño del personal. ....  | 33 |
| Tabla 3.  | Descripción detalla de la Población del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced, 2021. .... | 37 |
| Tabla 4.  | Ficha técnica del cuestionario para la variable Clima laboral. ....  | 38 |
| Tabla 5.  | Ficha técnica del cuestionario para la variable Desempeño del personal. ....   | 39 |
| Tabla 6.  | Resumen del veredicto de los expertos. ....  | 40 |
| Tabla 7.  | Interpretación de los coeficientes de Alfa de Cronbach. ....   | 41 |
| Tabla 8.  | Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable clima laboral. ....   | 41 |
| Tabla 9.  | Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable desempeño del personal. ....  | 41 |
| Tabla 10. | Tabla de frecuencia para la pregunta 01 de la variable clima laboral. ....   | 43 |
| Tabla 11. | Tabla de frecuencia para la pregunta 02 de la variable clima laboral. ....   | 44 |
| Tabla 12. | Tabla de frecuencia para la pregunta 03 de la variable clima laboral. ....   | 45 |
| Tabla 13. | Tabla de frecuencia para la pregunta 04 de la variable clima laboral. ....   | 46 |
| Tabla 14. | Tabla de frecuencia para la pregunta 05 de la variable clima laboral. ....   | 47 |
| Tabla 15. | Tabla de frecuencia para la pregunta 06 de la variable Clima laboral. ....   | 48 |
| Tabla 16. | Tabla de frecuencia para la pregunta 07 de la variable Clima laboral. ....   | 49 |
| Tabla 17. | Tabla de frecuencia para la pregunta 08 de la variable Clima laboral. ....   | 50 |
| Tabla 18. | Tabla de frecuencia para la pregunta 09 de la variable Clima laboral. ....   | 51 |
| Tabla 19. | Tabla de frecuencia para la pregunta 10 de la variable Clima laboral. ....   | 52 |
| Tabla 20. | Tabla de frecuencia para la pregunta 11 de la variable Clima laboral. ....   | 53 |
| Tabla 21. | Tabla de frecuencia para la pregunta 12 de la variable Clima laboral. ....   | 54 |
| Tabla 22. | Tabla de frecuencia para la pregunta 13 de la variable Clima laboral. ....   | 55 |



|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Tabla 23. | Tabla de frecuencia para la pregunta 14 de la variable Clima laboral. ...                                | 56 |
| Tabla 24. | Tabla de frecuencia para la pregunta 15 de la variable Clima laboral. ...                                | 57 |
| Tabla 25. | Tabla de frecuencia para la pregunta 01 de la variable desempeño del personal. ....                      | 58 |
| Tabla 26. | Tabla de frecuencia para la pregunta 02 de la variable desempeño del personal. ....                      | 59 |
| Tabla 27. | Tabla de frecuencia para la pregunta 03 de la variable desempeño del personal. ....                      | 60 |
| Tabla 28. | Tabla de frecuencia para la pregunta 04 de la variable desempeño del personal. ....                      | 61 |
| Tabla 29. | Tabla de frecuencia para la pregunta 05 de la variable desempeño del personal. ....                      | 62 |
| Tabla 30. | Tabla de frecuencia para la pregunta 06 de la variable desempeño del personal. ....                      | 63 |
| Tabla 31. | Tabla de frecuencia para la pregunta 07 de la variable desempeño del personal. ....                      | 64 |
| Tabla 32. | Tabla de frecuencia para la pregunta 08 de la variable desempeño del personal. ....                      | 65 |
| Tabla 33. | Tabla de frecuencia para la pregunta 09 de la variable desempeño del personal. ....                      | 66 |
| Tabla 34. | Tabla de frecuencia para la pregunta 10 de la variable desempeño del personal. ....                      | 67 |
| Tabla 35. | Tabla de Normalidad para las variables clima laboral y desempeño del personal. ....                      | 68 |
| Tabla 36. | Prueba de Correlación de Rho de Spearman para las variables Clima laboral y Desempeño del personal. .... | 69 |
| Tabla 37. | Coefficiente de determinación R <sup>2</sup> para la variables clima laboral y desempeño laboral. ....   | 70 |

|  |    |
|--|----|
| Tabla 38. Prueba de Correlación de Rho de Spearman para el clima laboral y trabajo en equipo. ....                                 | 71 |
| Tabla 39. Coeficiente de determinación R 2 para la variable clima laboral y la dimensión trabajo en equipo. ....                   | 71 |
| Tabla 40. Prueba de Correlación de Rho de Spearman para el el clima laboral y la motivación del personal. ....                     | 72 |
| Tabla 41. Coeficiente de determinación R 2 para la variable clima laboral y la dimensión motivación del personal.....              | 73 |
| Tabla 42. Prueba de Correlación de Rho de Spearman para el clima laboral y la formación y desarrollo del personal.....             | 74 |
| Tabla 43. Coeficiente de determinación R 2 para la variable clima laboral y la dimensión formación y desarrollo del personal. .... | 74 |
| Tabla 44. Valores para la interpretación de los coeficientes de Correlación de Rho de Spearman. ....                               | 75 |



## Lista de figuras

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1.</b> Beneficios del clima organizacional.....   | 21 |
| <b>Figura 2.</b> Gráfico de barras de la pregunta 01 de la variable clima laboral. ....               | 43 |
| <b>Figura 3.</b> <i>Gráfico de barras de la pregunta 02 de la variable clima laboral</i> .....        | 44 |
| <b>Figura 4.</b> Gráfico de barras de la pregunta 03 de la variable clima laboral. ....               | 45 |
| <b>Figura 5.</b> Gráfico de barras de la pregunta 03 de la variable clima laboral. ....               | 46 |
| <b>Figura 6.</b> Gráfico de barras de la pregunta 05 de la variable clima laboral. ....               | 47 |
| <b>Figura 7.</b> Gráfico de barras de la pregunta 06 de la variable clima laboral. ....               | 48 |
| <b>Figura 8.</b> <i>Gráfico de barras de la pregunta 07 de la variable clima laboral</i> .....        | 49 |
| <b>Figura 9.</b> Gráfico de barras de la pregunta 08 de la variable clima laboral. ....               | 50 |
| <b>Figura 10.</b> Gráfico de barras de la pregunta 09 de la variable clima laboral. ....              | 51 |
| <b>Figura 11.</b> Gráfico de barras de la pregunta 10 de la variable clima laboral. ....              | 52 |
| <b>Figura 12.</b> Gráfico de barras de la pregunta 11 de la variable clima laboral. ....              | 53 |
| Figura 13. Gráfico de barras de la pregunta 12 de la variable clima laboral. ....                     | 54 |
| <b>Figura 14.</b> Gráfico de barras de la pregunta 13 de la variable clima laboral. ....              | 55 |
| <b>Figura 15.</b> Gráfico de barras de la pregunta 14 de la variable clima laboral. ....              | 56 |
| <b>Figura 16.</b> Gráfico de barras de la pregunta 15 de la variable clima laboral. ....              | 57 |
| <b>Figura 17.</b> Gráfico de barras de la pregunta 01 de la variable desempeño del personal.<br>..... | 58 |
| <b>Figura 18.</b> Gráfico de barras de la pregunta 02 de la variable desempeño del personal.<br>..... | 59 |
| <b>Figura 19.</b> Gráfico de barras de la pregunta 03 de la variable desempeño del personal.<br>..... | 60 |
| <b>Figura 20.</b> Gráfico de barras de la pregunta 04 de la variable desempeño del personal.<br>..... | 61 |
| <b>Figura 21.</b> Gráfico de barras de la pregunta 05 de la variable desempeño del personal.<br>..... | 62 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 22.</b> Gráfico de barras de la pregunta 06 de la variable desempeño del personal.<br>..... | 63 |
| <b>Figura 23.</b> Gráfico de barras de la pregunta 07 de la variable desempeño del personal.<br>..... | 64 |
| <b>Figura 24.</b> Gráfico de barras de la pregunta 08 de la variable desempeño del personal.<br>..... | 65 |
| <b>Figura 25.</b> Gráfico de barras de la pregunta 09 de la variable desempeño del personal.<br>..... | 66 |
| <b>Figura 26.</b> Gráfico de barras de la pregunta 10 de la variable desempeño del personal.<br>..... | 67 |

## **Introducción**

Hoy en día las empresas competitivas están orientadas en revalorar el equipo humano de un centro laboral, es por eso la importancia de un buen clima laboral. Por lo tanto, las empresas deben fortalecer las relaciones interpersonales, con la finalidad de fidelizar a los trabajadores y que tengan un compromiso con la empresa.

La presente investigación se enfocó en un estudio donde el clima laboral influyó en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced; en tal sentido se demostró que el desempeño del personal administrativo de dicha entidad estatal, tiene varias áreas por mejorar, para lograr las buenas relaciones humanas y el desempeño eficiente de los trabajadores.

En el capítulo I, se presenta la descripción de la realidad problemática, el planteamiento del problema general, problemas específicos, objetivo general y objetivos específicos. Asimismo la justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se presenta los antecedentes nacionales e internacionales de la investigación. Asimismo se presenta las bases teóricas y definición de términos básicos.

En el capítulo III, se presenta la metodología de la investigación, el enfoque de la investigación, las variables, la operacionalización de las variables, hipótesis general e hipótesis específicas, tipo de investigación, diseño de la investigación, la población y muestra; y las técnicas e instrumento de recolección de datos.

En el capítulo IV, se presenta los resultados con el uso de la estadística descriptiva e inferencial. Asimismo se presenta la comprobación de hipótesis general e hipótesis específicas, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y diversos apéndices.

## Capítulo I. Problema de la investigación

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, por la globalización el mundo está pasando por muchos cambios por la pandemia COVID-19, lo cual ha afectado a todas las instituciones públicas y privadas en el campo laboral declarándose el estado de emergencia y propiciando el trabajo remoto, semi presencial y presencial.

En el contexto mundial, Según la Organización Internacional del Trabajo (2020) explica una problemática en relación a la pandemia que afecta al mundo; esto ha generado un aumento del desempleo y del subempleo como consecuencia del brote del virus Covid-19, provocando un cierto grado de incertidumbre en los trabajadores de todos los sectores. Así mismo, las entidades públicas, presentaron dificultades en el campo laboral, porque muchos trabajadores administrativos, desde que inició la emergencia sanitaria en el mundo, han tenido que trabajar mediante el trabajo remoto, el cual aún viene afectando el clima laboral y el desempeño del personal, ya que muchos de ellos, no estaban preparados para afrontar esta situación en el uso de tecnologías, como el manejo de diferentes plataformas (Zoom, Google meet, webinar, etc). A su vez se evidenció una falta de motivación en su desempeño laboral.

A nivel nacional, Según El Comercio (13 de agosto de 2020) todos los trabajadores que hagan teletrabajo en el Perú, deben contar con equipos tecnológicos, para cumplir sus funciones, el cual fue una preocupación de los empleados administrativos y un descontento a la vez, porque la mayoría de empleadores no les brindaba las facilidades del caso (como entregarles computadoras e internet). Originando un desempeño laboral desfavorable. Otra problemática a nivel nacional en las municipalidades del Perú, es que ya no tenían ingresos como el impuesto predial, arbitrios y otros ingresos públicos de parte de los ciudadanos; debido al confinamiento y aislamiento obligatorio por la presencia del virus Covid-19. Para ello el gobierno hizo una transferencia económica de 199 millones de soles, a favor de los gobiernos locales, debido a la

poca recaudación de ingresos provenientes del Fondo de Compensación Municipal ante la paralización de los meses anteriores ocasionado por la pandemia. Por lo tanto, el Ministerio de Economía entregó subsidios económicos, a través de un decreto de Urgencia N° 097-2020. También la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - La Merced, presentó una recaudación muy baja en los impuestos. En tal sentido, el gobierno también les otorgó un subsidio muy bajo, que solo sirvió para subsidiar las canastas básicas de las familias más necesitadas que viven en extrema pobreza. Y les permitió a dicha municipalidad, apoyar el financiamiento de los gastos operativos esenciales.

A nivel local, La Municipalidad de Chanchamayo, ubicado en la ciudad de la Merced, presenta una serie de problemas debido a una inadecuada gestión en algunas de las áreas administrativas, con respecto a la comunicación deficiente de los gerentes y jefes de áreas con los trabajadores, ya que su forma de enviar comunicados es por medio de los asistentes de gerencia y secretaria. También se observó que los trabajadores solo cumplen con sus horas de trabajo, no demuestran mayor compromiso en apoyar otras áreas. Otro problema muy frecuente es la falta de empatía de los trabajadores nombrados con los trabajadores contrados observandose un clima laboral de celo profesional y una convivencia de competencia entre ellos. A esto se le suma la falta de equidad en las labores entre los trabajadores contratados y nombrados, ocasionando descontento entre compañeros de trabajo. Y unos de los problemas más cruciales fue el despido de trabajadores administrativos que laboraron por contrato y lamentablemente fueron despedidos y a otros se les aplicó la suspensión perfecta por la situación de emergencia sanitaria del Covid-19, ocasionando más inestabilidad y preocupación en todos los trabajadores, el cual también afectó el clima laboral y su desempeño laboral de sus funciones.



Las gerencias de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, a causa de la pandemia de la covid- 19 no propician un buen clima laboral , y no involucran a todos los trabajadores para que tengan un buen desenvolvimiento profesional. También se observó falta de capacitación al personal administrativo en el desarrollo del trabajo remoto.

Por lo tanto, la Municipalidad de Chanchamayo –La Merced, se enfrentó a una situación de falta de planificación, organización, dirección y control de parte de las autoridades de las distintas gerencias, en no saber desarrollar gestiones, como una correcta distribución de los trabajadores administrativos.

Se produce una mala atención del personal administrativo, no brindan una información correcta a los clientes o ciudadanos de la Municipalidad de Chanchamayo –La Merced. Todas las áreas administrativas de la municipalidad, tiene un clima laboral de incertidumbre y descontento en algunos de los empleados, por no estar preparados para realizar trabajos remotos, ya que muchos de ellos, no tienen conocimiento en el manejo de las tecnologías de información, a esto le sumamos que algunos trabajadores no cuentan con internet fijo en el hogar, incluso no tienen una PC o laptop. En ese sentido, el confinamiento por el estado de emergencia sanitaria de la pandemia del Covid-19, afectó el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. Otro efecto que se produjo fue la falta de compromiso y responsabilidad de los trabajadores administrativos para seguir laborando de manera coordinada, colaborativa y así lograr las metas propuestas en dicha Institución.

Para involucrar a todo el personal se debe mejorar el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, porque es un factor determinante para tener una mejor productividad, mejor bienestar del personal y mejor relaciones interpersonales. Por lo tanto, las instituciones públicas y privadas deben valorar las percepciones que tienen los trabajadores y cambiar los sistemas rígidos de considerar al trabajador como máquinas productoras, dejando de lado sus sentimientos y emociones.

## **1.2 Planteamiento del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - La Merced, 2021?

### **1.2.2 Problemas Específicos.**

¿De qué manera el clima laboral influye en el trabajo en equipo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021?

¿De qué manera el clima laboral influye en la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021?

¿De qué manera el clima laboral influye en la formación y desarrollo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced , 2021?

## **1.3 Objetivo de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General.**

Determinar de qué manera el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced , 2021.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar de qué manera el clima laboral influye en el trabajo en equipo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021.

Determinar de qué manera el clima laboral influye en la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced , 2021.

Determinar de qué manera el clima laboral influye en la formación y desarrollo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021.

## **1.4 Justificación e importancia de la investigación**

### **1.4.1 Justificación teórica**

Esta investigación se justifica en el ámbito teórico, porque contribuyó a enriquecer el presente estudio con conceptos teóricos acerca del clima laboral y el desempeño del personal administrativo. Entonces es relevante, ya que será un aporte para próximas investigaciones relacionados a organizaciones privadas y públicas.

### **1.4.2. Justificación metodológica**

La presente investigación se justifica en el ámbito metodológico, como un aporte a futuros investigadores (tesistas, emprendedores, profesionales administrativos, etc.) en ofrecerles nuevos métodos, técnicas e instrumentos de evaluación que fueron revisados, validados por jueces expertos y demostraron ser confiables. Asimismo con los resultados se logró determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced, 2021.

### **1.4.3. Justificación Práctica**

Esta investigación se justifica en la práctica, porque con los resultados hallados, se permitirá tomar decisiones importantes para la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced, para mejorar el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en las diferentes áreas. Esta investigación que realizó es un aporte y precedente para que dicha institución pública logre mejorar la buena convivencia y las relaciones humanas y exista eficiencia y eficacia en el desempeño de sus trabajadores aplicando diversas estrategias y convenios interinstitucionales.

#### **1.4.4. Importancia**

Esta investigación es importante, porque logró determinar de qué manera el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced , 2021. Después de haber hallado los resultados en la mencionada institución, este trabajo de investigación servirá de aporte para que la Gerencia Municipal , en referencia a mejorar el clima laboral de las diversas áreas administrativas, y de esta forma mejorar la convivencia, el trabajo en equipo y la distribución de tareas y el desempeño de los los trabajadores administrativos.

#### **1.4.5. Limitaciones**

En cuanto a la limitación de esta investigación existió un retraso en el proceso de encuestar. Ya que se esperó que el gobierno peruano indique que se puede trabajar de forma presencial con los protocolos de seguridad frente al Covid-19, y de esta manera de forma personal encuestar a cada trabajador administrativo en sus respectivas oficinas de la Municipalidad.

## Capítulo II. Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Internacionales

**Arias (2019)**, realizó una tesis de título: “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Region Sur del Banco Mercantil Santa Cruz S.A.”, para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas para la Universidad, Mayor de San Andrés- Bolivia”, El objetivo principal fue determinar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral dentro de los trabajadores del Banco Mercantil Santa Cruz Agencia San Miguel. La metodología utilizada en la investigación fue de enfoque cuantitativo, de análisis de descripción, y de diseño correlacional, con una muestra de 10 empleados. Los resultados que se obtuvieron es que existe un clima laboral del nivel *acceptable* en los trabajadores, también se obtuvo una satisfacción laboral de igual manera *acceptable* pero evidenciándose que esta última variable es en menor proporción con respecto al clima laboral, pero también se detectó que existe una buena voluntad de superación. El tesista concluyó que se debe desarrollar la elaboración de un proyecto donde se considere las políticas de mejora en referencia al clima laboral y para lograr la satisfacción de los colaboradores de la institución mencionada.

Esta investigación es importante porque se pudo identificar la satisfacción laboral de los trabajadores del Banco Mercantil Santa Cruz S.A., mediante diversas metodologías y análisis siendo el resultado que se debe elaborar un proyecto donde se pueda especificar las políticas para el mejoramiento de las dos variables.

**Herrera (2019)**, realizó una tesis de título “Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS”, para optar el Grado de Maestría en Desarrollo de Talento Humano para la Universidad Andina Simon Bolivar – Ecuador. El objetivo principal fue fomentar un ambiente

de trabajo en la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), que apoye la gestión de la administración así como el desempeño óptimo y el desarrollo profesional de los servidores públicos del área. La metodología utilizada fue de tipo exploratorio y descriptivo y de nivel correlacional, con una muestra 30 servidores. El tesista concluyó que el personal de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS se sintieron motivados y orgullosos de pertenecer al área y a la Institución, sin embargo dichos aspectos no son generados por los niveles directivos medios y altos. El tesista concluyó que los colaboradores están motivados por la adquisición de conocimientos dado el nivel de complejidad de procesos que se maneja en el área, lo que beneficia su crecimiento personal, sin embargo el personal percibió que su trabajo no es reconocido, ni recompensado en proporción al esfuerzo que realiza, y que existe una incorrecta distribución de la carga laboral a nivel individual y por equipos de trabajo, además no tienen la oportunidad de desenvolverse en otras áreas y escalar en puestos de trabajo que incrementen el nivel de responsabilidad sobre las actividades así como la mejora del aspecto remunerativo, mostrando la necesidad de un plan de ascensos y reconocimientos.

Esta investigación es un aporte para la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS, porque recomienda promover un buen ambiente de trabajo, brindar apoyo a la gestión de la administración, así como evaluar el desempeño y desarrollo profesional de los trabajadores.

**Meza (2018)**, realizó una tesis de título: “Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas”, para optar el Grado de Maestría en Administración para la Universidad de Montemorelos. El objetivo principal fue identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México y constatar cómo este influye en el desempeño laboral de sus empleados. La metodología utilizada fue de tipo empírico, cuantitativo y transversal, con una muestra de 100

empleados. El tesista concluyó que si existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral lo que permite inferir que, cuanto mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral. Otro resultado importante fue que el estatus laboral influye en la percepción del clima organizacional, por lo tanto, el estatus laboral marca una diferencia significativa respecto de la percepción que se tiene del ambiente laboral.

**Mallon (2017)**, realizó una tesis de título: “Análisis del Clima Organizacional de la Dirección Departamental La Paz de la Agencia Estatal de Vivienda.” para optar el título profesional de Licenciada en Ciencia Económicas y Financieras para la Universidad Mayor De San Andrés- Bolivia. El objetivo principal fue analizar el clima organizacional en la Dirección Departamental La Paz de la Agencia Estatal de Vivienda, proponiendo recomendaciones para mejorar esta variable en beneficio de cada uno de los trabajadores dependientes de la institución. La metodología utilizada fue enfoque cualitativo, de alcance descriptivo transversal, con diseño no experimental, con una muestra a 34 trabajadores. El tesista concluyó que una retroalimentación acerca de los procesos determinantes en el comportamiento organizacional es necesaria, con el fin de lograr cambios planificados en intervenciones para mejorar la productividad, la calidad del trabajo, las relaciones interpersonales y desarrollar acciones que favorezcan en la conducta de los servidores públicos y en la estructura organizacional.

Esta investigación busca poder conocer los motivos que influyen en la presencia de un Clima Organizacional con el fin de poder plantear intervenciones para la mejora de la productividad y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Departamental de la Paz.

**Jiménez (2016)**, realizó una tesis de título: “Relación entre la cultura organizacional y su desempeño laboral en la empresa Humana S.A” para optar el Título profesional de Licenciado en Ingeniería Comercial para la, Pontifica Universidad Católica Del Ecuador. El objetivo principal fue Establecer el grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Humana S.A. La metodología utilizada fue un estudio descriptivo, la muestra estuvo conformado por 152 trabajadores. El tesista concluyó que se pudo constatar en la encuesta realizada al personal de la empresa Humana S.A., que las variables de la Cultura Organizacional que fueron evaluadas y la que menor porcentaje obtuvo es la variable comunicación. Es decir, la encuestas evidenciaron, que muchos trabajadores mencionaron que no existe una comunicación interna efectiva que ayude al personal a mantenerse comunicado y por lo tanto, es el factor más importante que se debe mejorar en la empresa.

Esta investigación busca contribuir con la Empresa Huaman S.A a la identificación del factor que influye en la comunicación interna de los empleados de dicha empresa , para lo cual se propuso recomendacione ante esa situación.

### **2.1.2 Nacionales**

**Ruiz (2021)** , realizó una tesis de título: “Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019”, para obtener el grado de Magister en Gestión Publica para la Universidad Del Pacífico. El objetivo principal fue determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. La metodología fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, con una muestra de 79 trabajadores. El resultado de la tesis fue que el clima laboral muestra un nivel más que aceptable pues el 69,6% percibe que es favorable; 5,1%, muy favorable, y el 25,3% considera que es de un nivel medio. En cuanto al desempeño laboral en su dimensión metas, se



encontró un promedio de 97% de avance, lo que se define como un nivel alto, mientras que en las metas individuales se observa que el nivel excelente obtiene un 44%, seguido por insuficiente, con el 28%; medio, 15%; mejorable, 10% y destacado, con el 3%. Llegando a la conclusión que la Red Asistencial de Lambayeque debería implementar acciones tendientes a mejorar los procesos, puesto que son aspectos que ayudarían a mejorar el clima laboral. En base a los resultados del estudio, se procedió a elaborar una propuesta de mejora del clima laboral, desarrollando acciones que involucren fortalecer las dimensiones de relaciones sociales, estructura organizacional, políticas administrativas, supervisión y control. No se desarrollaron acciones relacionadas a la dimensión remuneraciones, debido a que es un aspecto que maneja la institución mediante pacto colectivo con los gremios.

Esta investigación es un aporte para el Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, porque recomienda implementar acciones de mejora para los procesos de desempeño del personal, lo cual ayudará a fortalecer la relación entre clima laboral y el desempeño con los trabajadores lo que se vera reflejada en el la productividad del empleado.

**Tamayo y Romero (2019)**, realizó una tesis de titulo: “El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018”, para obtener el grado de Licenciado en Administracion de Empresas para la Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle . El objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero-agosto 2018. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con una muestra de 109 colaboradores . El resultado de la tesis fue que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero-agosto 2018, siendo representada por una correlación positiva modera de 0,668, lo que genera un enfoque positivo en los colaboradores, ya que genera el reconocimiento de sus labores, así mismo le brinda una

estructura adecuada para que genere la labor de sus actividades. En primer lugar se recomienda que la empresa se concentre más en el tema de clima laboral, para poder tener bajo control el estado físico y mental de los trabajadores. A ello se puede incorporar salas de relajación laboral, debido a la carga u movimiento de trabajo, el estrés y la presión es un elemento principal de la mala atención hacia algunos clientes.

Esta investigación es muy importante, porque contribuyó con la Superintendencia de Mercado de Valores a identificar el nivel de desempeño que tenían los trabajadores, en el cual se evidenció que existe un resultado favorable ya que los trabajadores perciben un ven clima laboral.

**Ccallo (2018)**, realizó una tesis de título “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave - 2017 – 2018”, para obtener el título profesional de Licenciado en Trabajo Social por la Universidad Nacional del Altiplano, titulada: , el objetivo principal fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave - 2017 - 2018. La metodología de la investigación que se aplicó fue hipotético-deductivo correspondiente al paradigma cuantitativo el cual se basa en el enfoque positivista con una muestra de 92 trabajadores. El tesista concluyó que el 60.9% de los trabajadores manifestaron que el clima organizacional se trabaja de manera habitual, desempeñándose eficientemente dentro de la Municipalidad. De acuerdo al coeficiente de Pearson existe una correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral, siendo el factor de correspondencia 0.893 que significa una correlación positiva y significativa, es decir que, a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave.

Esta tesis es importante porque, contribuyó con los aportes hacia la Municipalidad Collao Ilave, a identificar el nivel en el que se encuentra el clima laboral, lo cual evidenció un resultado favorable.

**Alegre (2017)**, realizó una tesis de título: “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017”, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública para la universidad, César Vallejo – Chimbote. El objetivo principal fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF-DIS Chimbote 2017. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, el método de análisis de datos fue de estadística descriptiva e inferencial. El resultado fue que, el 83% de los trabajadores respondieron que el clima organizacional es regular, mientras que el 60% de los trabajadores presentaron un desempeño laboral medio, llegando a la conclusión final que, sí existe una correlación significativa fuerte y directamente positiva entre las dos variables estudiadas. Por lo tanto, esto significa que a medida que aumenta el clima organizacional de los colaboradores de la referida institución también se desarrolla un mejoramiento en su desempeño laboral, por lo que se desarrolló un proyecto de capacitación, para el beneficio del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote.

La importancia de esta investigación, es que el autor recomienda que, se debe implementar proyectos de capacitación, talleres de motivación y charlas a los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote.

**Quito (2017)**, realizó una tesis de título “Influencia en el clima laboral en el desempeño del personal administrativo en la Ugel Huaraz en el año 2017”, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, para la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo principal fue determinar la influencia del Clima laboral en el desempeño del personal

administrativo de la Ugel Huaraz en el año 2017. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, de nivel correlacional, con una población y muestra de 54 trabajadores de la indicada UGEL. La conclusión de esta tesis fue que, no existe influencia positiva entre el clima laboral y la productividad, de los trabajadores administrativos de la UGEL de Huaraz, debido al inadecuado clima laboral, por lo tanto, se recomienda ejecutar capacitaciones frecuentes orientados al personal administrativo.

Esta tesis es importante porque los resultados evidenciaron que no existe influencia positiva entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores administrativos, debido a los inconvenientes que existe en el clima laboral de sus integrantes. Por lo tanto, el autor recomienda realizar capacitaciones permanentes para mejorar el desempeño del personal.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.21 Clima Laboral**

#### **2.2.1.1. Definiciones de clima laboral**

El clima laboral es el ambiente interno que está conformado por las personas que se encuentran en la organización, afirma que el comportamiento de un trabajador no solo depende de sus características personales sino de la forma en que el percibe su clima laboral y los componentes de la organización (Sandoval ,2004,p.27).

Según el autor el clima laboral es su contexto interno que esta formado por sujetos dentro de una asociación , por lo que la conducta del empleado no solo depende de las peculiaridades del individuo sino también de la forma como se observa el clima laboral dentro de la Institución.

Robbins y Coulter (2013), mencionaron que el clima laboral “significa estar en constante participación dentro de la empresa, lograr que los colaboradores sientan y experimenten como es el ambiente que se vive dentro de la organización” (p. 90). Para el autor

el clima laboral entiende en estar activo, participativo en la empresa para lograr que los participantes se sientan conformes en el entorno donde pasan la mayor parte de su tiempo.

Carrascosa (2011), indica que: “el clima laboral es muy importante en una organización, ya que de ello depende de cómo se encuentre los trabajadores que componen la organización: si se sienten motivados, comprometidos, identificados con la institución mejorando su desempeño laboral para lograr las metas trazadas” (p. 87). Según el autor el clima laboral en las organizaciones públicas y privadas, es representado por un papel importante, con el fin que los empleados se sienten participativos, comprometido, e incluso se sienten representados con la institución, realizando un buen trabajo

Chiavenato (2009, como se citó en Alfaro et al. 2012) explica que para que una organización sea exitosa, debe procurar ser un excelente lugar de trabajo, con un ambiente grato para los trabajadores. El grado de satisfacción laboral ayuda a atraer talentos y retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a lograr su compromiso. Para ello, hay que tener en cuenta que la satisfacción laboral no es un comportamiento en sí, sino que se trata de una actitud de las personas frente a su función en la organización. Asimismo, las actitudes están muy relacionadas con el posterior comportamiento y con la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación; influyendo poderosamente en las decisiones de las personas. En tal sentido, la eficiencia en una organización se puede lograr cuando se ha inculcado en los trabajadores actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo.

Según el autor para tener una organización exitosa debe ser un lugar agradable, cómodo, gratificante para los trabajadores. En tal sentido un buen clima laboral ayuda a percibir talentos creativos, productivos fomentando un clima laboral agradable en los trabajadores asumiendo un compromiso con la institución. La eficiencia en una organización se logra cuando los

colaboradores muestran actitudes favorables para su lograr un excelente desempeño en el trabajo.

### ***2.2.1.2. Teorías del clima laboral***

#### **➤ Teoría de clima laboral de McGregor.**

Teorías de sobre el clima laboral de Mc Gregor esta compuesta por : La Teoría X lo que recalca que el ser humano se sienta repugnancia a su lugar de trabajo. La mayoría de personas trabajan por obligación y no por dedicación ya que tienen que ser condicionadas a algún incentivo para cumplir con sus funciones .

Para McGregor (1966 como se citó en Perez , 2018) este compartimiento no es parte de la esencia del hombre, por el contrario, es producto de las disposiciones de las organizaciones, que establecen políticas y gestiones rigurosas que terminan desalentando a su personal. La teoría Y, menciona que los individuos necesitan de diversas motivaciones y un ambiente adecuado para realizar adecuadamente su trabajo y les permita lograr sus metas, objetivos personales y organizacionales, se ha establecido que, si una empresa brinda las condiciones necesarias para el desarrollo de los objetivos de los trabajadores, se comprometerán a realizar mejor su trabajo, generando una mayor productividad de la empresa (p. 25).

Según McGregor nos explica en sus teoría X, que el comportamiento de las personas no solo se debe a su esencia sino también a las condiciones que muchas instituciones aplican al en sus poiliticas de trabajo estrictos parámetros que conllevan al personal a atemorizarlos por cumplir un objetivo.

Mientras que en la Teoría Y, menciona que el personal necesita motivaciones o incentivos que les ayude a poder cumplir con su oibjetivo de una manera mas acertada y comprometida con su labor ya que depende de ellos el poder cumplir con los objetivos trasados por la empresa

### ➤ **Teoría sobre clima laboral de Rensis Likert (1965)**

Likert (1965 como citó en Perez 2018) el autor Likert fue un investigador, que se preocupó por el comportamiento de los trabajadores, como producto de un sin número de situaciones generadas en una empresa. Asumiendo que el comportamiento de los trabajadores depende en muchos casos de la actitud de los altos directivos, por lo cual las acciones estarán determinadas por la manera como se percibe.(p.25).

Likert, con su teoría, indica 3 tipos de variables fundamentales dentro del clima organizacional:

- Variables Causales; son aquellas que permiten establecer como las organizaciones evolucionan y obtienen resultados favorables.
- Variables Intermedias; diagnostican el entorno interior de una empresa, resaltando aspectos como la productividad, la comunicación, motivación y la toma de decisiones.
- Variables Finales; son resultado de las variables antes mencionadas. Teniendo en cuentas otros aspectos como: producción, margen y merma.

Según el autor Likert, indica que estas variables influyen a cada uno de los trabajadores de una institucion , por lo que las organizaciones o nstituciones deben preocuparse por brindar un buen clima laboral a sus empleados, lo cual los motivara de una optima a mejorar los comportamientos , actitudes y desempeño de los trabajadores.

### ➤ **Teoría de Francis Cornell**

Según Moreira (2018 como se citó en Ruiz, 2021 ) explica que la Teoría de Francis Cornell, define al clima laboral como “una mezcla de percepciones que las personas poseen acerca de sus actividades en relación a los demás integrantes de una organización. Es a partir de esto que se puede señalar que son las propias percepciones y/o interpretaciones de los trabajadores las que van a definir el clima laboral existente y solo desde ellas se puede conocer y determinar las características que se presentan” (p.16)

Según el autor Moreira, considera que la Teoría de Francis Cornell es importante porque esta teoría resalta que el clima laboral es una combinación de apreciaciones, el cual los individuos adquieren de las actividades que tienen con relación a los miembros de una Institucion. Es por ellos que a partir de esto se puede indicar que son las propias apreciaciones de los trabajadores quienes van a determinar si el clima laboral que existe es favorable o no.

### ➤ **Teoría estructuralista de Forehand y Gilmer**

Atiquipa y Jaimes (2017) el clima laboral está formado por una serie de peculiaridades permanentes que se presentan en una organización o institucion , a diferencia de otras que contribuyen en las acciones de los trabajadores. El clima laboral se refiere a las apreciaciones que tienen los miembros de las organizacines sobre el sitio donde trabajan , el ambiente las relaciones interpersonales que desarrollan cada personal , y las causas que afecten al lugar de trabajo.

Como se conoce, cualquiera que sea el clima laboral, favorable o no, este influenciará en el desempeño y satisfacción de los miembros de la organización. Puede existir una comunicación organizacional cerrada, siempre a la defensiva, y hasta poco amigable, lo que hará que el colaborador no se sienta insatisfecho con su centro de labores (Atiquipa y Jaimes 2017 pp.36-39). Según el autor el clima laboral se ve influenciada en cada uno de los trabajadores ya que ella depende mucho si esta teniendo un buen clima laboral con los trabajadores o no, es por eso que cada acción que muestra el personal es el reflejo de la ejecución de un plan mal desarrollado o puede ser un plan bien ejecutado.

#### **2.2.1.3 Características del clima organizacional**

Según Silva (1996, como se citó en Escalante, 2015) indica que. “el clima organizacional “Es externo al individuo, que le rodea pero es diferente a las percepciones del



sujeto que existe en la organización, lo que se puede registrar a través de varios procedimientos y es distinto a la cultura organizacional”(p.76).

- Según Rodríguez (1996, como se citó en Escalante, 2015) el clima organizacional presenta las siguientes características: Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de esta y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Los beneficios organizacionales son el fortalecimiento que tiene la entidad para mejorar los servicios a los usuarios y de esa manera también elevar el estado de ánimo de cada trabajador, la colaboración del personal y generar mayor rentabilidad para una organización.

Según Escalante (2015), se expresa en la siguiente figura



**Figura 1.** Beneficios del clima organizacional

Fuente: Escalante(2015).

**2.2.1.3. Dimensiones del Clima laboral**

Según Sonia Palma(2004, como se citó en Coronado y Rosado 2018) menciona las siguientes dimensiones:

- **Autorealización:** Es la apreciación del colaborador, con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a fin de cumplir las metas y tareas, con perspectiva de futuro.
- **Involucramiento laboral:** Es la capacidad que tienen los trabajadores en identificarse con los valores organizacionales y tienen el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.
- **Supervisión:** Quiere decir que son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores(como los jefes inmediatos) y que se encargan de la supervisión dentro de la actividad laboral, la relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.
- **Comunicación:** Quiere decir si se percibe que existe un grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información que transmite la organización a los trabajadores en el funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.
- **Condiciones laborales:** Es el reconocimiento de la organización que brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para que los trabajadores logren cumplir con las tareas encomendadas.

Según la investigación de muchos autores se entiende que las dimensiones del clima laboral como apreciación, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral nos permiten que el trabajador se desempeñe según el medio laboral donde se encuentra, involucrándose con la identidad y cumpliendo de sus funciones en la organización, siendo supervisado por sus superiores en el desarrollo de sus actividades, teniendo una comunicación acertiva para la atención a los usuarios debiendo la institución proveer materiales, para el cumplimiento de sus funciones encomendadas.

#### ***2.2.1.6. Medidas en la gestión de recursos humanos durante la emergencia por Covid-19 en las municipalidades del Perú.***

Según la plataforma virtual del Estado Peruano (2021) conforme a la normativa aprobada por el estado de emergencia, que solo se permita acudir a su centro de labores la cantidad mínima posible de trabajadores, los cuales desempeñen una función indispensable para la Institución, con el fin de poder evitar graves circunstancias como: aglomeraciones y contagios a consecuencia del brote del Covid-19.

También cabe precisar que las áreas como recursos humanos y y las áreas orgánicas están en coordinación, los cuales deben supervisar que se cumplan las disposiciones normativas que se establecieron por el estado.

Es importante recalcar que aquellos trabajadores que estén dentro del grupo de riesgo ya sea trabajadores con enfermedades cardiovasculares o hipertensión tienen el deber de realizar su trabajo de manera remota, si en caso las funciones que vienen desempeñando no les permita ejecutar de manera remota, la institución esta otorgada a brindarles una licencia con goce de haber los cuales están sujetas de acuerdo a ley.

**Decreto superemo 008-2021**

Según el Decreto Supremo N° 008-2021- PCM que decretó al Perú en estado de emergencia nacional, puso énfasis los siguientes artículos 7 y 9 de la Constitución política del Perú; donde establece que todos los seres humanos tenemos derecho a la protección de la salud a través del medio familiar y de la comunidad. Por otro lado el artículo 44 de la Constitución sostiene que son deberes primordiales que el estado debe garantizar a la población en plena vigencia de los derechos humanos.

La organización Mundial de la Salud con fecha 11 de marzo del 2021 ha calificado la Covid-19 como una pandemia mundial por haberse extendido en mas de 100 países, mediante el Decreto Supremo N° 008-2020 S.A. declara la emergencia sanitaria a nivel nacional con un plazo de (90 días ), también se promulgó medidas de prevención para evitar la propagación de este virus entre todos los trabajadores.

Asimismo, el estado peruano prorroga una emergencia nacional que restringe, todo ejercicio de los derechos constitucionales como la libertad, la seguridad personal, la libertad a reuniones y el libre tránsito en el territorio los cuales están establecidos en los incisos 9,11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24.

**Decreto de Urgencia**

Según el decreto de Urgencia N° 026-2020 , dispone medidas temporales para prevenir la propagación del COVID- 19 en nuestro territorio, mediante medidas urgentes y excepcionales con el fin de fortalecer el sistema de vigilancia y dar respuesta sanitaria frente al COVID-19, así mismo se dispuso en territorio nacional mecanismos inmediatos para la protección de la salud a la población y así poder reducir el número de contagios.

Por otro lado la propagación de la Covid- 19 viene afectando el crecimiento económico Internacional y Nacional.

## **2.2.2. Desempeño del personal**

### **2.2.2.1. Definición del desempeño del personal**

Según Robbins y Coulter(2014) mencionan que el desempeño laboral también es denominado desempeño organizacional y lo definen como “ la suma de todas las actividades laborales de la organización y considera tres medidas de desempeño organizacional más utilizadas que son: la productividad, la eficacia y las clasificaciones industriales y empresariales compiladas por diversos negocios” (p. 287). Según el autor el desempeño laboral hace referencia a las diversas actividades que se puede desarrollar dentro de una organización para lo cual, se estableció tres medidas de desempeño, lo que ayudará a las organizaciones a tener un mayor desempeño y una mejor productividad por parte de sus trabajadores generando eficacia ante cualquier labor asignada.

Según Morales (2009) define. “que el desempeño laboral es el conjunto de aptitudes laborales adquiridas, en ellos se engloban los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes motivaciones, características personales y valores, dirigidas a conseguir los objetivos conjuntamente con las técnicas implementadas por la empresa” (p.24). De acuerdo con el autor los desempeños son las conductas observables del rendimiento o productividad de una persona lo que permite conseguir las metas u objetivos que la empresa se ha trazado.

Monroy (2015) afirma. “que el desempeño laboral está relacionado con el modo en que una persona cumple sus obligaciones, tareas y responsabilidades encomendadas por sus jefes inmediatos para el logro de las metas de la organización en la que se desempeña” (p.72). El autor explica que el desempeño laboral abarca un conjunto de competencias, habilidades, destrezas, actitudes que tiene todo ser humano para desempeñarse en un cargo asignado.

### **2.2.2.2. Evaluación del desempeño del personal**

Según Gonzales (2014) menciona que: “la evaluación de desempeño garantiza un buen clima laboral, asimismo permite comprometer a los empleados para la realización eficiente de sus labores o tareas asignadas por la organización, también permite que la comunicación fluya adecuadamente entre todos los miembros y los jefes”(p.15). En tal sentido el autor explica que la evaluación del desempeño laboral es importante porque ayuda a evaluar el rendimiento de cada trabajador, también ayuda a reconocer las fortalezas, habilidades y debilidades de los trabajadores. Por lo tanto, la evaluación del desempeño del personal se convierte en una herramienta para la empresa, porque facilita a que se planteen estrategias para lograr la eficacia, el logro de la misión, visión y las competencias laborales de cada trabajador.

### **2.2.2.3. Importancia de la evaluación del desempeño del personal**

Según Chiavenato, (2011) afirma que:

La evaluación de desempeño es entendida al recojo de información que se realiza en una institución o empresa , para fortalecer las capacidades de los integrantes y para optimizar su desempeño de acuerdo a sus necesidades e intereses .

La evaluación del desempeño del personal es importante porque brinda los siguientes beneficios como:

- Detectar necesidades de capacitación al personal
- Descubrir la eficiencia y eficacia del personal
- Detectar las habilidades del personal para ocupar un puesto de trabajo.
- Descubrir inquietudes del trabajador

### **2.2.2.4. Tipos de evaluación del desempeño del personal**

Según Alles (2018) afirma que: “la evaluación del desempeño es monitorear al empleado y detectar que falencias tiene para así tomar medidas correctivas” (p.62). El autor considera que la evaluación del desempeño del personal, es la herramienta que permite a los

trabajadores autoevaluarse, coevaluarse y heteroevaluarse el cual nos permitirá detectar los errores y las necesidades que tienen los trabajadores para fortalecer su desempeño laboral.

El autor considera dos importantes tipos de evaluación del desempeño del personal:

- Evaluación 180°; es aquel que el trabajador o empleado es evaluado por su jefe, sus pares y temporalmente por sus clientes.
- Evaluación de 360°; es un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares y subordinados. Puede incluir otras personas como proveedores o clientes. Cuanto mayor sea el número de evaluadores, mayor será el grado de fiabilidad del sistema”.

De acuerdo con el autor la personas son evaluadas por sus superiores para ver su desenvolvimiento ,esto puede ser realizado por una persona ,grupo o institucion obteniendo resultados verídicos y concretos.

#### **2.2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral**

- **Motivación del personal**

Según Toro (1992 como se citó en Robbins et al., 2013) menciona que la motivación es la fuerza interna que impulsa y brinda energías a las personas, orientándolas a actuar de determinada forma siguiendo una dirección, con la finalidad de orientarlas al logro de resultados específicos. Por otro lado, la motivación fortalece, orienta y dirige los esfuerzos de los colaboradores. Por lo que una persona altamente motivada tendrá un mejor rendimiento laboral, buscando obtener sus objetivos, y si la empresa le brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de las tareas, el individuo será muy productivo. Asimismo, los gerentes deben motivar a su capital humano para que la empresa se unifique, retenga al buen personal, exista compromiso del personal con la empresa, se eleve el rendimiento de los equipos de trabajo y los trabajadores sean buenos ciudadanos comprometidos con la empresa y satisfechos con un desempeño superior .(p.14). En tal sentido el autor pone énfasis que la motivación personal es

despertar el interés de la persona para actuar eficientemente al logro de los propósitos de la empresa.

A continuación se va explicar dos tipos de motivaciones importantes:

**Motivación intrínseca;** según Orbegoso (2016) afirma que: nació como respuesta al psicoanálisis y su idea de una energía psíquica interior e incontrolable y como reacción al conductismo y su idea del organismo humano a merced exclusivamente de influencias o contingencias externas. (p.77).

Muchas investigaciones de prestigiosos autores consideran que la motivación intrínseca tiene su origen dentro del individuo y que es un tipo de motivación donde la persona se autoadministra y se esfuerza a lograr metas. Asimismo impulsa a la persona a sentirse autónomo, autosuficiente y competente.

**Motivación extrínseca;** Según Bainbridge (2019) se refiere a la influencia externa de una o más personas. Los factores motivacionales son entendidas como recompensas dadas del exterior como dinero o calificaciones produciendo satisfacción y placer que el trabajo mismo no puede dar.

La motivación extrínseca, nace de influencias externas dadas por aquellos estímulos y recompensas que necesitan las personas o los trabajadores, para realizar una determinada acción o actividad poniendo mayor interés o empeño en su trabajo.

- **Trabajo en equipo**

“Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar un resultado”. Fainstein Héctor (s.f: citado por Jaramillo, 2011, p.6). Según el autor el trabajo en equipo es la acción que realiza un grupo de individuos para alcanzar un objetivo o un propósito común.



Es un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común”. Díaz. S (s.f: citado por Jaramillo, 2011, p.6). De acuerdo con el autor el trabajo en equipo es el que se realiza por un grupo de personas que poseen destrezas y conocimientos para actuar competentemente y lograr las metas en común.

Según (Álvarez, citado por Jaramillo, 2011) “Es un grupo energizado que se ha comprometido para lograr objetivos comunes, que trabajan y gozan con ello, y que producen resultados de alta calidad”. (p.6). En tal sentido es un grupo que tiene el compromiso de realizar los trabajos con eficiencia y eficacia para lograr los objetivos trazados.

- **Formación y desarrollo**

Desarrollo es el crecimiento intelectual de las personas ya sea en el ámbito personal o laboral ya que ella depende mucho la motivación que se le puede otorgar a los trabajadores para que tenga un crecimiento progresivo.

Según Chiavenato (2009) sostiene que el desarrollo del personal está compuesto por experiencias, no es un factor determinante que esté relacionado con el puesto que desempeña actualmente, esto significa que abarca lo aprendido a lo largo de su tiempo de servicio en una organización que brindan oportunidades para su desarrollo y crecimiento profesional (p.415).

De acuerdo con el autor se entiende por formación al conjunto de experiencias y actividades que realiza una persona para el mejor desenvolvimiento en el cargo que desempeña aplicando sus conocimientos adquiridos.

Segun Werther, et al. (2014), la formación profesional se entiende a todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar los conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. (p. 202). Según el autor la formación profesional es

entendida como la formación académica que tienen las personas para fortalecer sus capacidades para desempeñarse con eficiencia y eficacia en un contexto determinado.

### 2.3. Definición de términos básicos

**Clima organizacional:** Según Guzman (2018) menciona que es un conjunto de características de un grupo de personas que coexisten dentro una corporación a diferencia de otras agrupaciones concernientes que influye en la conducta de otras personas en una empresa en la cual se practica la buena convivencia entre todos sus miembros.

**Covid-19:** Según la Sociedad Americana de Torax ( 2020 )El Covid- 19 es la nueva enfermedad causada por el nuevo Coronavirus la cual se debe al nuevo virus SARS-CoV2 que causa una infección aguda con síntomas respiratorios. Este nuevo-virus es diferente de los que causan el SARS (Síndrome Respiratorio Agudo Severo) o el MERS (Síndrome Respiratorio del Medio Oriente). Por otra lado también es diferente del coronavirus que afecta a EE.UU con la infección estacional.

**Evaluación:** Según Hualpa (2019) considera que el proceso sistemático que tiene por objetivo recoger evidencias para la retroalimentación a los estudiantes para la mejora de sus actividades.

**Incentivos:** Según Muñoz ( 2017) menciona que el incentivo, es un premio o recompensa que se da aun trabajador de una institución, con el fin de incrementar la eficacia y eficiencia en su rendimiento . También se podría definir como una estimulación que se le da a un persona por su buen desempeño y rendimiento en cualquier tipo de ámbito.

**Liderazgo:** Según Chiavenato (2004) es la influencia interpersonal ejercida que se da en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la obtención de objetivos o logros trazados.

**Municipalidad:** Según Arraiza (2003) consider que una municipalidad es una entidad estatal que tienen como función gobernar una ciudad o una población al mando de un Alcalde

o un intendente y sus concejales con la finalidad de fomentar el bienestar vecinos y el desarrollo integral a la población.

**Organización:** Según López (2013) define que la organización es una entidad social constituida por personas que se desempeña tareas de manera coordinada, lo cual se podría identificar como el sistema de relaciones culturales y sociales. En términos administrativos la organización es una estructura con un sistema para lograr metas y objetivos con el apoyo de los trabajadores.

**Pandemia:** Según la Organización Mundial de la Salud (2019), para que se denomine pandemia tiene que cumplir con dos reglas que el brote epidémico que afectado a mas de un continente , lo cual debe poseer un alto grado de infectabilidad y un fácil traslado de un sector geográfico a otro.

**Productividad:** Según Sanchez (2017) menciona que la productividad es el nivel de observacion mas elevando en el comportamiento laboral , si una organización es productiva va a lograr sus metas trazadas al menor costo posible.

**Remuneración;** Según el Ministerio de trabajo del Perú (2012) lo define como remuneración , al pago de dinero registrados en los libros de planillas, que recibe el trabajador por prestar sus servicios a un institucion.

## **Capítulo III. Metodología de la Investigación**

### **3.1 Enfoque de la Investigación**

El presente trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, porque es secuencial y probatorio, se comprobó hipótesis formuladas y se midieron variables mediante métodos estadísticos y su posterior análisis y conclusiones. También se aplicó la estadística descriptiva e inferencial. Según (Hernández et al, 2016, p.4)

Según Hernández y Mendoza (2018), “el enfoque cuantitativo es aquel que estima magnitudes u ocurrencia de los fenómenos con la finalidad de probar hipótesis” (p.6).

### **3.2 Variables**

#### **Variabla independiente (x): Clima laboral**

Aguirre, M & Martínez, L. (2012) hacen referencia que “el clima organizacional conlleva al buen rendimiento y rentabilidad de una organización ya que, si sus integrantes se encuentran motivados, se sentirán identificado con los valores organizacionales, ocasionando el logro de los objetivos” (p.12).

#### **Variable dependiente (y): Desempeño del personal**

Según Mora (citado por Herrera, 2012) afirma que: “el desempeño del personal son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo” (p.18). Además agrega, que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, con una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

### 3.2.1. Operacionalización de las variables

**Tabla 1.**

*Operacionalización de la variable independiente (x) Clima laboral*

| Variable      | Dimensiones             | Indicadores                            | Escala de medida | Ítems |
|---------------|-------------------------|--|------------------|-------|
| Clima laboral | Autorrealización        | - Progreso                             | Ordinal          | 1     |
|               |                         | -Capacitaciones                        | Ordinal          | 2     |
|               |                         | -Desarrollo profesional                | Ordinal          | 3     |
|               | Involucramiento laboral | -Compromiso                            | Ordinal          | 4     |
|               |                         | -Prescindible                          | Ordinal          | 5     |
|               |                         | -Calidad de vida laboral               | Ordinal          | 6     |
|               | Supervisión             | -Normas y procedimientos               | Ordinal          | 7     |
|               |                         | -Apoyo de los jefes                    | Ordinal          | 8     |
|               |                         | -Seguimiento y control                 | Ordinal          | 9     |
|               | Comunicación            | -Armonía                               | Ordinal          | 10    |
|               |                         | -Interacción con los jefes             | Ordinal          | 11    |
|               |                         | -Comunicación interna                  | Ordinal          | 12    |
|               | Condiciones laborales   | -Administración de recursos económicos | Ordinal          | 13    |
|               |                         | -Tecnología                            | Ordinal          | 14    |
|               |                         | -Remuneración                          | Ordinal          | 15    |

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 2.***Operacionalización de la variable dependiente(y) Desempeño del personal.*

| <b>Variable</b>               | <b>Dimensiones</b>      | <b>Indicadores</b>              | <b>Escala de medida</b> | <b>Ítems</b> |
|-------------------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------|--------------|
|                               |                         | -Rapidez                        | Ordinal                 | 1            |
|                               |                         | -Practicidad                    | Ordinal                 | 2            |
|                               | Trabajo en equipo       | -Economía                       | Ordinal                 | 3            |
|                               |                         | -Reducción de tiempo de labores | Ordinal                 | 4            |
| <b>Desempeño del personal</b> |                         | -Reconocimiento                 | Ordinal                 | 5            |
|                               | Motivación del personal | -Premiación                     | Ordinal                 | 6            |
|                               |                         | -Remuneración                   | Ordinal                 | 7            |
|                               |                         | -Desarrollo profesional         | Ordinal                 | 8            |
|                               | Formación y desarrollo  | -Nivel de Desarrollo            | Ordinal                 | 9            |
|                               |                         | -Cumplir metas                  | Ordinal                 | 10           |

Fuente: elaboración propia.

### **3.3 Hipótesis**

#### **3.3.1. Hipótesis general**

El clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021.

#### **3.3.2. Hipótesis específicas.**

El clima laboral influye en el trabajo en equipo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced , 2021.

El clima laboral influye en la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021.

El clima laboral influye en la formación y desarrollo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced , 2021.

### **3.4. Tipo de Investigación**

La presente investigación es de tipo básica. Asimismo, es de nivel correlacional-causal, el cual permitió determinar la relación de influencia que existe entre las dos variables: Clima laboral y desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo -La Merced, 2021.

Esta investigación es tipo básica porque recopila información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico ya existente. (Valderrama, 2018).

El nivel de la investigación fue correlacional – causal, debido a que existe una variable independiente que genera un efecto teórico en una variable dependiente; para que exista una causalidad teórica previamente debe haber una correlación entre variables. Según Hernández y Mendoza (2018), indican que: “este nivel establece relaciones entre dos o más categorías o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales o en términos de la relación causa – efecto” (p.179).

### 3.5. Diseño de la Investigación

La presente investigación fue de diseño no experimental, de corte transversal; ya que en estos estudios no se ha manipulado el contexto donde suceden los hechos, ni las variables, en tal sentido se ha recogido información en un solo momento en el tiempo, y no se creó, ni se acondicionaron los hechos; en otras palabras, los hechos ya ocurrieron, y se recolectaron datos en la población de situaciones ya existentes, sin manipulación de variables

Según Hernández(2014) explica que las investigaciones de corte transversal o transeccional se refiere a establecer relaciones entre las variables de estudio en un momento determinado del contexto; quiere decir, en un solo momento del tiempo se realiza las mediciones de variables

Según Hernández y Mendoza (2018) afirma que: “en los diseños no experimentales transeccionales, correlacionales – causales, las causas y los efectos ya ocurrieron en la realidad (estaban dados o manifestados) o suceden en el desarrollo del estudio; y el propósito es observar y emitir un informe. En cambio, en los diseños experimentales intencionalmente se provoca una o varias causas para analizar efectos o consecuencias”(p.179).

Se pone énfasis que en la presente investigación no se trabajó con diseño experimental (pues no hubo provocación de variables independientes), fue netamente No experimental, transeccional, correlacional – causal. Por lo tanto, en los diseños no experimentales también se tienen niveles correlacionales-causales.

Hernández et al. (2016), La presente investigación es no experimental, porque son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Según el autor la investigación no experimental se realiza sin la manipular las variables y en los que podemos visualizar y analizar los hechos en su contexto.



Con respecto a las investigaciones de corte transversal se refiere a establecer relaciones entre las variables de estudio en un momento determinado del contexto; quiere decir, en un solo momento del tiempo se realiza las mediciones de variables. (Hernández et al, 2016).

### **3.6. Población y Muestra**

#### **3.6.1. Población**

Para la presente investigación se consideró a una población de 57 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced . A continuación se detalla la población de estudio. Se pone énfasis en que hubo seis trabajadores administrativos que se encontraban con descanso médico y de vacaciones, por lo tanto, no se les encuestó. En tal sentido, la población oficial del estudio quedó reducida a 51 trabajadores administrativos. Cabe resaltar que es una población que tiene conocimientos sobre las variables de la presente tesis, debido a su ejercicio profesional.

Los autores Hernández y Mendoza (2018) nos indican que “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas características o especificaciones estudiadas”. (p.199).

**Tabla 3.**

*Descripción detalla de la Población del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced, 2021.*

| Población   | Cantidad  |
|---|-----------|
| Secretaria de Regidores   | 1         |
| Secretaria de alcaldía  | 1         |
| Procuraduría Pública  | 1         |
| Gerencia Municipal  | 1         |
| Gerencia de Administración Tributaria                           | 10        |
| Gerencia de Servicios públicos                                  | 10        |
| Gerencia de Obras públicas                                      | 10        |
| Gerencia de desarrollo social                                   | 8         |
| Gerencia de Planeamiento, Presupuesto Y Program. de Inversiones | 4         |
| Gerencia de Transportes   | 3         |
| Gerencia de asesoría jurídica                                   | 1         |
| Oficina de Secretaria General                                   | 1         |
| Oficina de imagen Institucional                                 | 1         |
| Oficina de trámite documentario                                 | 1         |
| Oficina de tecnologías de información                           | 1         |
| Oficina de ejecutoria coactiva                                  | 1         |
| Oficina de registro civil                                       | 1         |
| Oficina de defensa civil y Gestion de riesgos                   | 1         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>57</b> |

Fuente: Elaboración propia.

### 3.6.2. Muestra

En la presente tesis se prescindí de utilizar la muestra, debido a que se pudo abordar a la población total descrita líneas arriba, asimismo fue accesible para el tesista. Por lo tanto, se trabajó con la población total conformada por 51 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced.

Según Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que: “una muestra es un sub grupo de la población o universo de interés, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes y deberá

ser representativa de la población”. (p.141). Esta definición se asume teóricamente, pues, en la presente tesis se prescindió del uso de muestra.

### 3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, procesamiento y análisis de los datos obtenidos se hizo uso de la técnica de la encuesta. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios; uno para cada variable de estudio. A continuación, se presenta las fichas técnicas de cada cuestionario utilizado:

**Tabla 4.**

*Ficha técnica del cuestionario para la variable Clima laboral.*

| Variable a medir:              | Clima laboral   |
|--------------------------------|---|
| Número de ítems:               | 15  |
| Tipo de respuesta              | Cerrada   |
| Escala:                        | Tipo Likert   |
| Valores de escala:             | Siempre (5); Casi siempre (4); Indiferente (3);<br>Casi nunca (2); Nunca (1). |
| Dimensiones:                   | 05  |
| Sujetos a lo que se le aplicó: | 51  |

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 5.**

*Ficha técnica del cuestionario para la variable Desempeño del personal.*

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Variable a medir:              | Desempeño del personal  |
| Número de ítems:               | 10  |
| Tipo de respuesta              | Cerrada   |
| Escala:                        | Tipo Likert   |
| Valores de escala:             | Siempre (5); Casi siempre (4); Indiferente (3);<br>Casi nunca (2); Nunca (1). |
| Dimensiones:                   | 03  |
| Sujetos a lo que se le aplicó: | 51  |

Fuente: elaboración propia.

### **3.7.1. Cuestionario**

Según Hernández et al. (2016) afirma que: “un cuestionario se basa en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. (p.217).

### **3.7.2. Validez de los instrumentos**

La validez de los instrumentos se realizó con la técnica del juicio de expertos (las fichas originales se adjuntan en la sección Anexos de la presente tesis). A continuación, se presenta una tabla resumen con los veredictos de los expertos:

**Tabla 6.***Resumen del veredicto de los expertos.*

| <b>Experto</b>             | <b>Grado académico o Título profesional</b>     | <b>Cuestionario evaluado</b> | <b>Puntaje</b> | <b>Veredicto - decisión</b> |
|----------------------------|---|------------------------------|----------------|-----------------------------|
| Fuchs Ángeles, Oscar E.    | Mg. Docente metodólogo en investigación         | Clima laboral                | 49             | Se puede aplicar            |
| Fuchs Ángeles, Oscar E.    | Mg. Docente metodólogo en investigación         | Desempeño del personal       | 48             | Se puede aplicar            |
| Saavedra Tiburcio, Hugo Y. | Mg. En Derecho y Especialista en Derecho Penal. | Clima Laboral                | 49             | Se puede aplicar            |
| Saavedra Tiburcio, Hugo Y. | Mg. En Derecho y Especialista en Derecho Penal. | Desempeño del personal       | 49             | Se puede aplicar            |
| Salome Condori, Manuel C.  | Licenciado En Arquitectura                      | Clima Laboral                | 49             | Se puede aplicar            |
| Salome Condori, Manuel C.  | Licenciado en Arquitectura                      | Desempeño del Personal       | 49             | Se puede aplicar            |

Fuente: elaboración propia.

Se pone énfasis en que todos los puntajes de los expertos están entre 40 y 50 puntos, tomando en cuenta que el puntaje máximo de la ficha de evaluación para juicio de expertos es de 50 puntos; lo que ratifica los veredictos o decisiones de los expertos en que se puede aplicar ambos cuestionarios.

### **3.7.3. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la prueba del Alfa de Cronbach para cada cuestionario, mediante una prueba piloto aplicada a **10 trabajadores administrativos** que pertenecen a la población identificada en la presente tesis. Por lo tanto, se aplicó una técnica cuantitativa.

**Tabla 7.**

*Interpretación de los coeficientes de Alfa de Cronbach.*

| ESCALA                  | CATEGORÍA                  |
|-------------------------|----------------------------|
| $r = 1$                 | Confiabilidad perfecta     |
| $0,90 \leq r \leq 0,99$ | Confiabilidad muy alta     |
| $0,70 \leq r \leq 0,89$ | Confiabilidad alta         |
| $0,60 \leq r \leq 0,69$ | Confiabilidad aceptable    |
| $0,40 \leq r \leq 0,59$ | Confiabilidad moderada     |
| $0,30 \leq r \leq 0,39$ | Confiabilidad baja         |
| $0,10 \leq r \leq 0,29$ | Confiabilidad muy baja     |
| $0,01 \leq r \leq 0,09$ | Confiabilidad despreciable |
| $r = 0$                 | Confiabilidad nula         |

Fuente: Valderrama (2018).

Los resultados fueron:

**Tabla 8.**

*Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable clima laboral.*

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,852             | 15             |

**Nota:** prueba piloto aplicada a 10 trabajadores administrativos de la población de estudio.

Fuente: elaboración propia – SPSS 25.

El coeficiente Alfa de Cronbach indicó un valor de 0,852; lo cual evidencia que el cuestionario para la variable clima laboral posee confiabilidad alta (ver tabla de interpretación de valores), por lo tanto, bajo ese respaldo se pudo aplicar el instrumento mencionado.

**Tabla 9.**

*Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable desempeño del personal.*

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,868             | 10             |

**Nota:** prueba piloto aplicada a 10 trabajadores administrativos de la población de estudio.

Fuente: elaboración propia – SPSS 25.

El coeficiente Alfa de Cronbach indicó un valor de 0,868; lo cual evidencia que el cuestionario para la variable desempeño del personal, posee confiabilidad alta (ver tabla de interpretación de valores), por lo tanto, bajo ese respaldo, se pudo aplicar el instrumento mencionado.

## Capítulo IV. Resultados

### 4.1. Análisis de los resultados descriptivos.

#### Variable 01: Resultados de la variable: Clima laboral.

Para realizar el análisis de resultados descriptivos se procedió a trabajar con tablas y gráficos de resumen por cada pregunta del cuestionario de la presente variable:

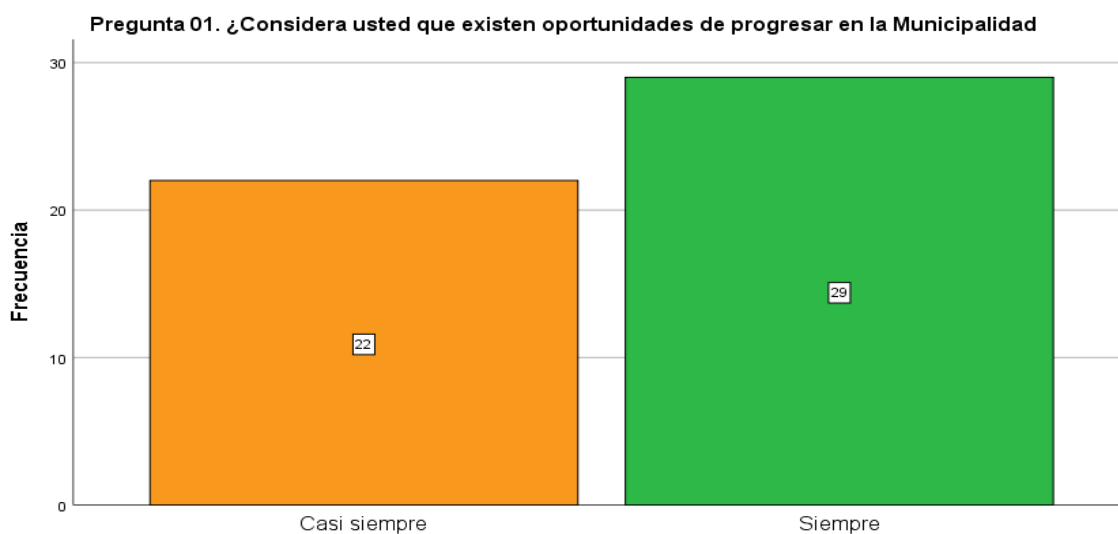
#### Tabla 10.

Tabla de frecuencia para la pregunta 01 de la variable clima laboral.

#### Pregunta 01. ¿Considera usted que existen oportunidades de progresar en la Municipalidad?

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 22         | 43,1       | 43,1              | 43,1                 |
|        | Siempre      | 29         | 56,9       | 56,9              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS - 25.



**Figura 2.** Gráfico de barras de la pregunta 01 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 10 y en la figura 2, de un total de 51 trabajadores administrativos, 29 indicaron la alternativa siempre y 22 indicaron casi siempre.



Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

**Tabla 11.**

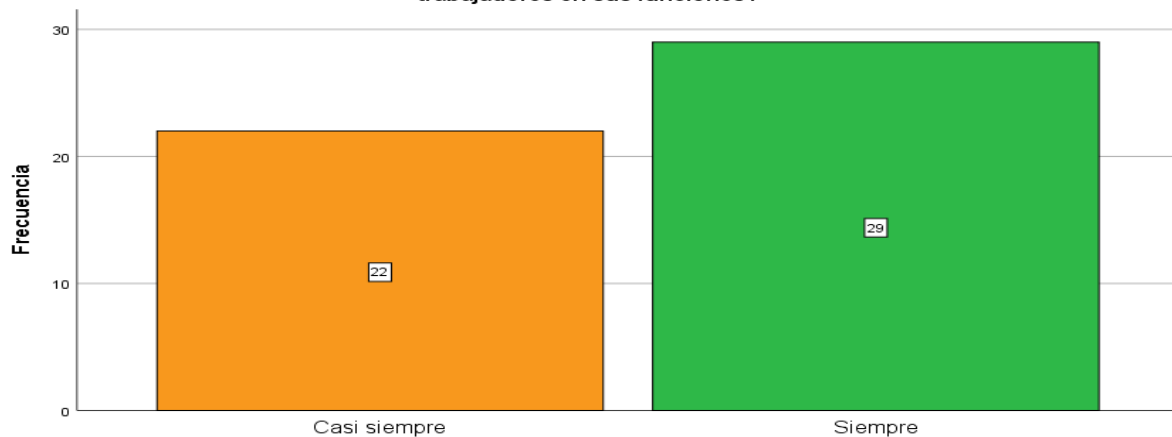
*Tabla de frecuencia para la pregunta 02 de la variable clima laboral*

**Pregunta 02. ¿Considera usted que los jefes promueven capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores en sus funciones?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 22         | 43,1       | 43,1              | 43,1                 |
|        | Siempre      | 29         | 56,9       | 56,9              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25

**Pregunta 02. ¿Considera usted que los jefes promueven capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores en sus funciones?**



**Figura 3.** *Gráfico de barras de la pregunta 02 de la variable clima laboral*

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 11 y en la figura 3, de un total de 51 trabajadores administrativos, 29 indicaron la alternativa siempre y 22 indicaron casi siempre. Se afirma que la percepción en la totalidad de los trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

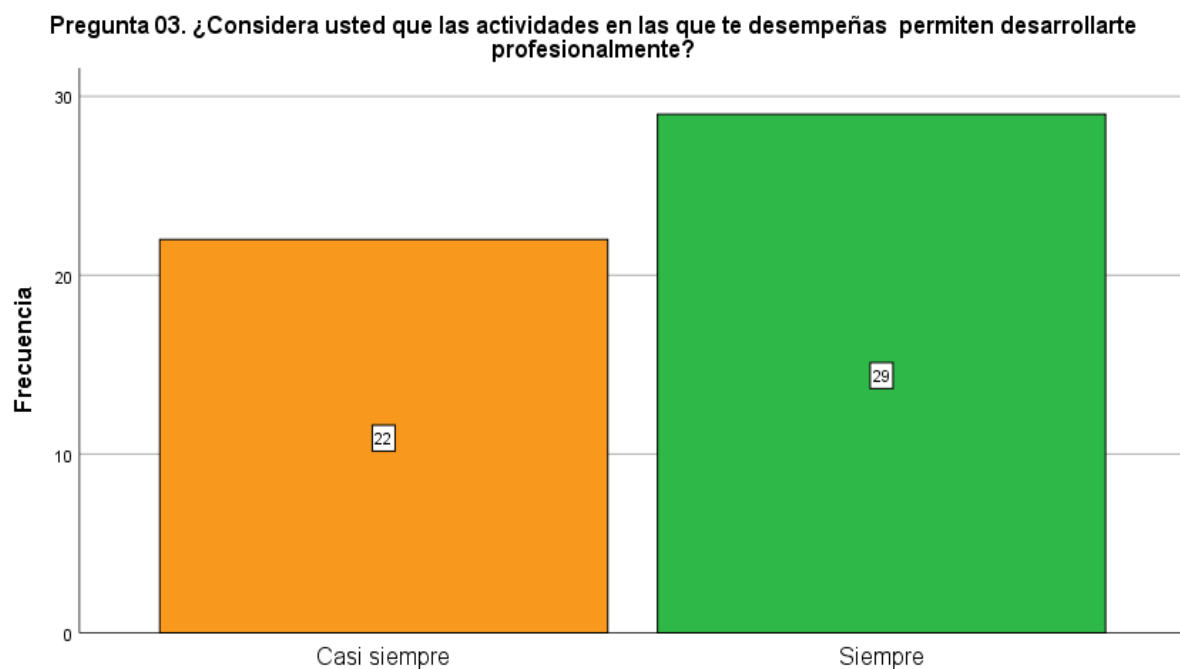
**Tabla 12.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 03 de la variable clima laboral.*

**Pregunta 03. ¿Considera usted que las actividades en las que te desempeñas permiten desarrollarte profesionalmente?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 22         | 43,1       | 43,1              | 43,1                 |
|        | Siempre      | 29         | 56,9       | 56,9              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 4.** Gráfico de barras de la pregunta 03 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

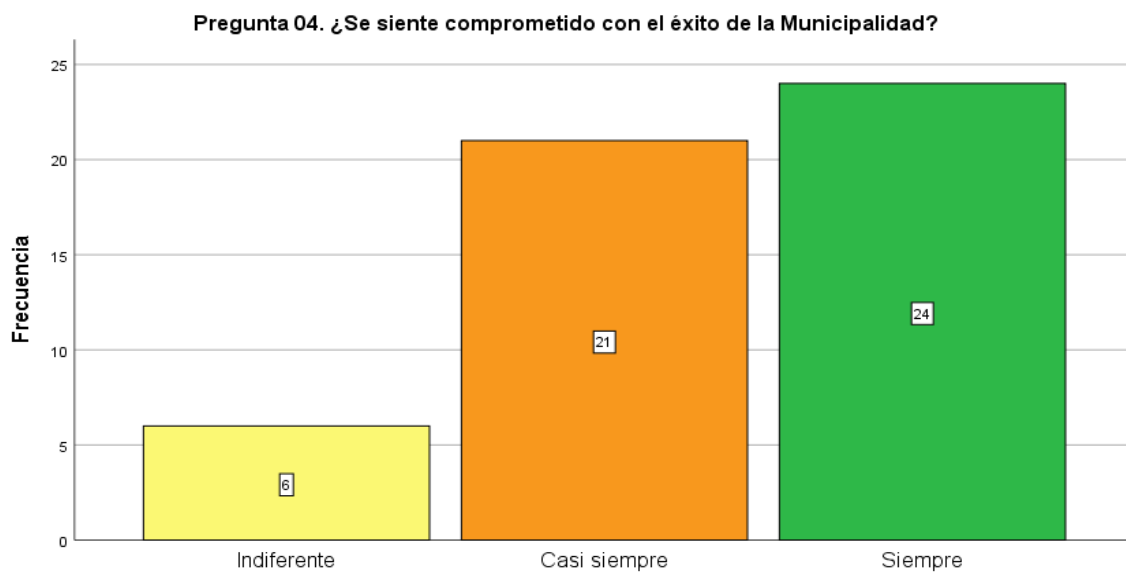
Como se puede observar en la tabla 12 y en la figura 4, de un total de 51 trabajadores administrativos, 29 indicaron la alternativa siempre y 22 indicaron casi siempre. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

**Tabla 13.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 04 de la variable clima laboral*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente  | 6          | 11,8       | 11,8              | 11,8                 |
|        | Casi siempre | 21         | 41,2       | 41,2              | 52,9                 |
|        | Siempre      | 24         | 47,1       | 47,1              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 5.** Gráfico de barras de la pregunta 03 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 13 y en la figura 5, de un total de 51 trabajadores administrativos, 24 indicaron la alternativa siempre, 21 indicaron casi siempre, y 6 indicaron indiferente. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

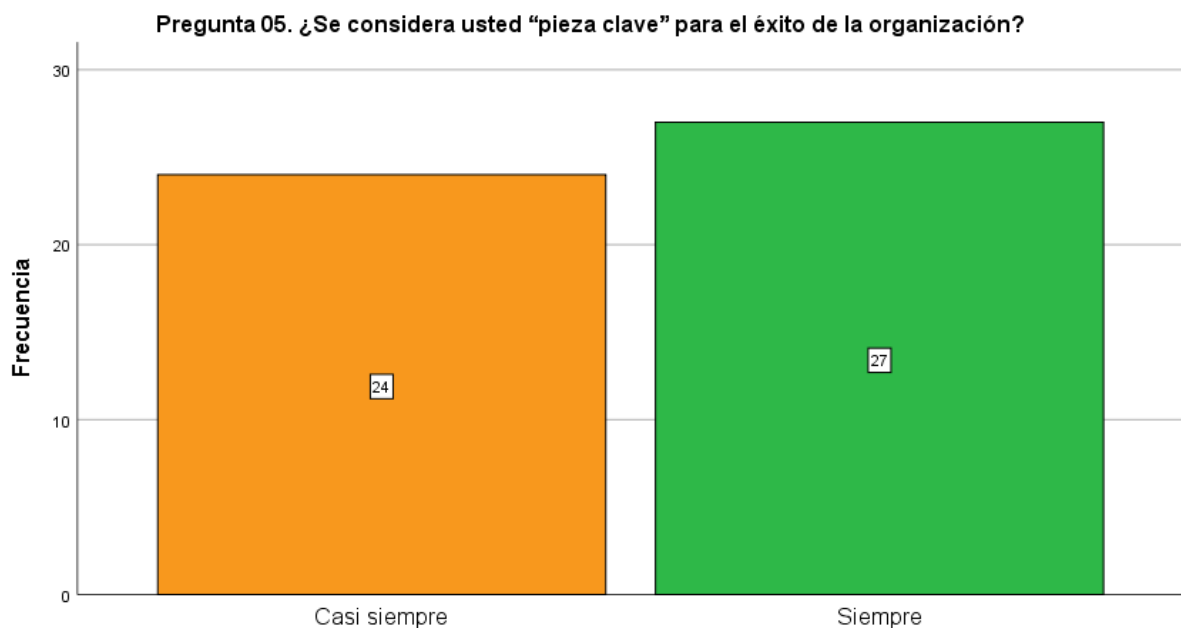
**Tabla 14.**

Tabla de frecuencia para la pregunta 05 de la variable clima laboral.

**Pregunta 05. ¿Se considera usted “pieza clave” para el éxito de la organización?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 24         | 47,1       | 47,1              | 47,1                 |
|        | Siempre      | 27         | 52,9       | 52,9              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 6.** Gráfico de barras de la pregunta 05 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS-25.

Como se puede observar en la tabla 14 y en la figura 6, de un total de 51 trabajadores administrativos, 27 indicaron la alternativa siempre y 24 indicaron casi siempre. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

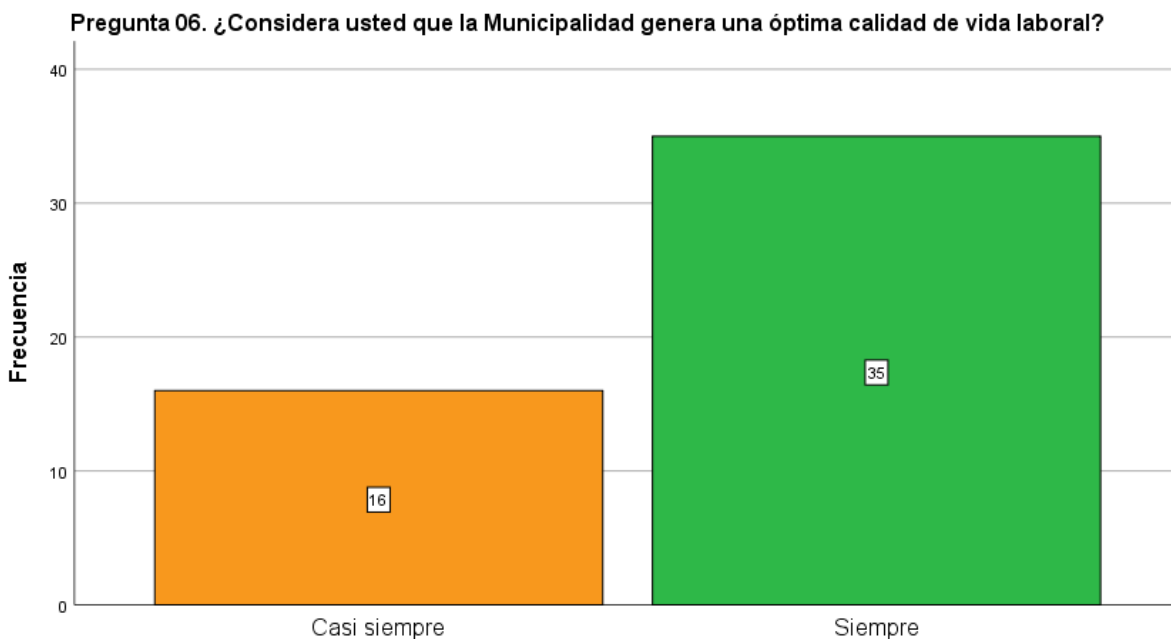
**Tabla 15.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 06 de la variable Clima laboral.*

**Pregunta 06. ¿Considera usted que la Municipalidad genera una óptima calidad de vida laboral?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 16         | 31,4       | 31,4              | 31,4                 |
|        | Siempre      | 35         | 68,6       | 68,6              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 7.** Gráfico de barras de la pregunta 06 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 15 y en la figura 7, de un total de 51 trabajadores administrativos, 35 indicaron la alternativa siempre y 16 indicaron casi siempre. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

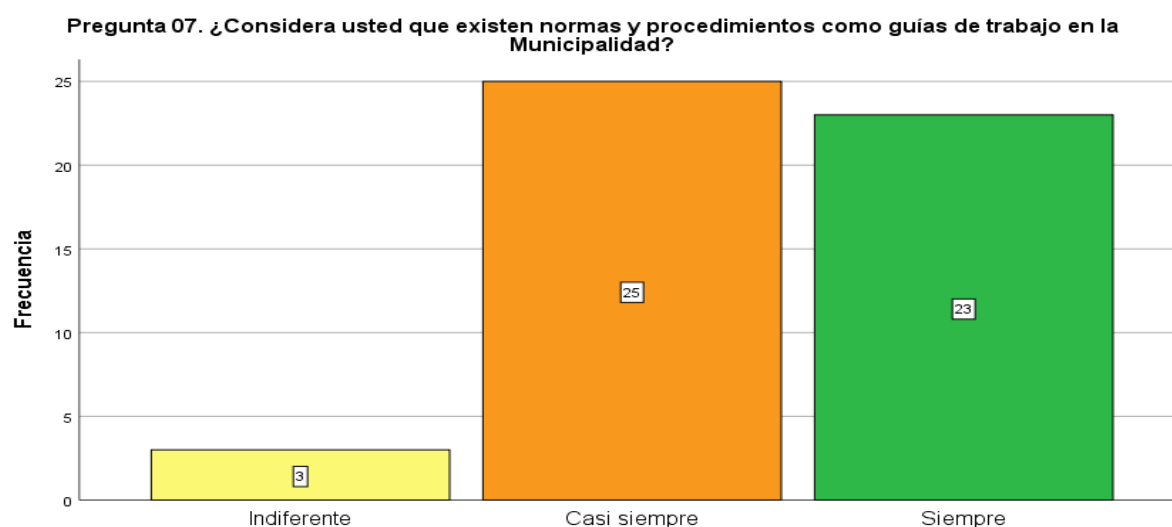
**Tabla 16.**

Tabla de frecuencia para la pregunta 07 de la variable Clima laboral.

**Pregunta 07. ¿Considera usted que existen normas y procedimientos como guías de trabajo en la Municipalidad?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente  | 3          | 5,9        | 5,9               | 5,9                  |
|        | Casi siempre | 25         | 49,0       | 49,0              | 54,9                 |
|        | Siempre      | 23         | 45,1       | 45,1              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 8.** Gráfico de barras de la pregunta 07 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 16 y en la figura 8, de un total de 51 trabajadores administrativos, 23 indicaron la alternativa siempre, 25 indicaron casi siempre y 3 indicaron indiferente. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

**Tabla 17.**

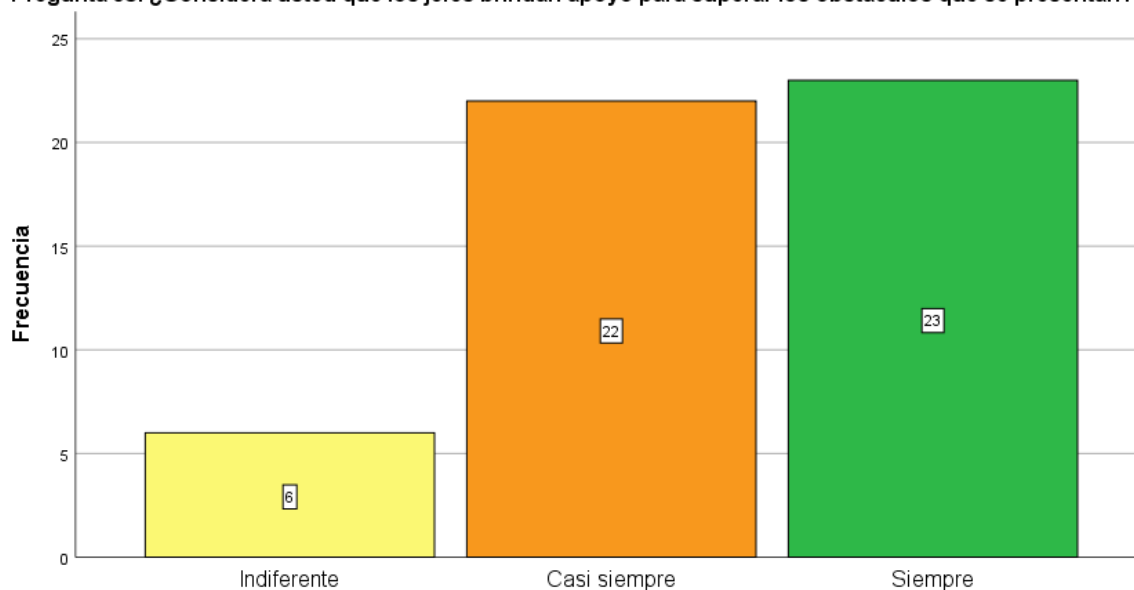
*Tabla de frecuencia para la pregunta 08 de la variable Clima laboral.*

**Pregunta 08. ¿Considera usted que los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente  | 6          | 11,8       | 11,8              | 11,8                 |
|        | Casi siempre | 22         | 43,1       | 43,1              | 54,9                 |
|        | Siempre      | 23         | 45,1       | 45,1              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

**Pregunta 08. ¿Considera usted que los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan?**



**Figura 9.** Gráfico de barras de la pregunta 08 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 17 y en la figura 8, de un total de 51 trabajadores administrativos, 23 indicaron la alternativa siempre, 22 indicaron casi siempre y 6 indicaron indiferente. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

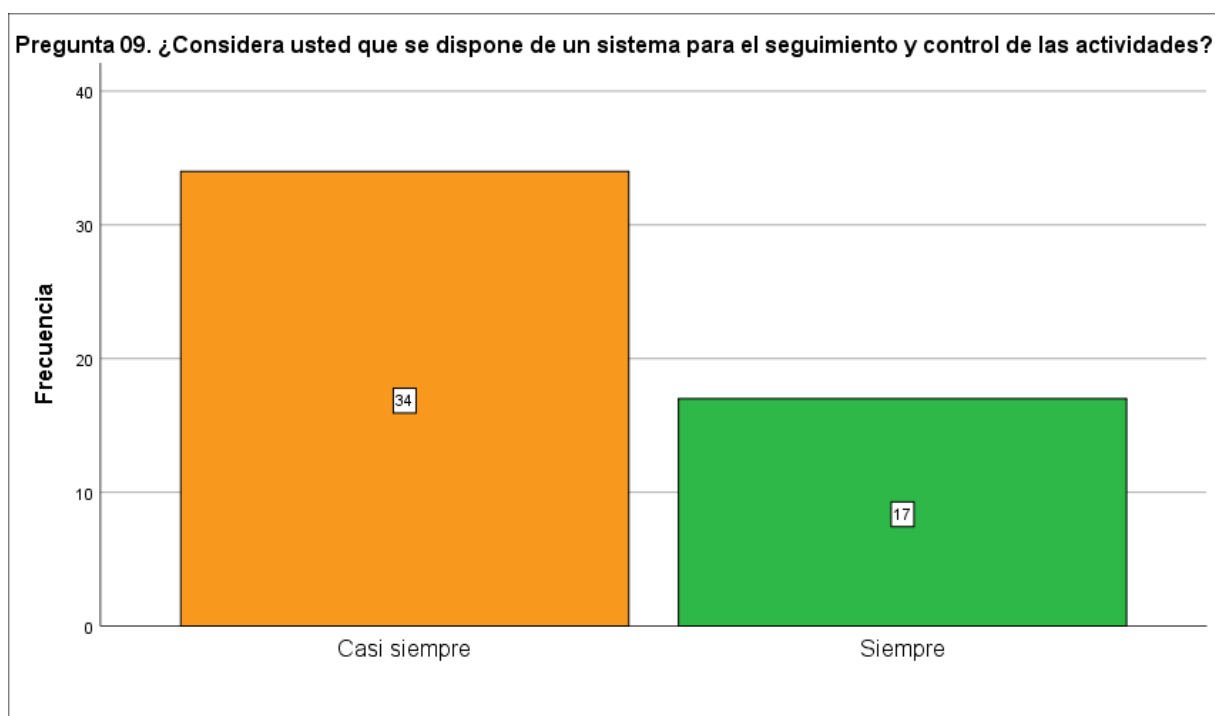
**Tabla 18.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 09 de la variable Clima laboral.*

**Pregunta 09. ¿Considera usted que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 34         | 66,7       | 66,7              | 66,7                 |
|        | Siempre      | 17         | 33,3       | 33,3              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 10.** Gráfico de barras de la pregunta 09 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 18 y en la figura 10, de un total de 51 trabajadores administrativos, 17 indicaron la alternativa siempre y 34 indicaron casi siempre. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.



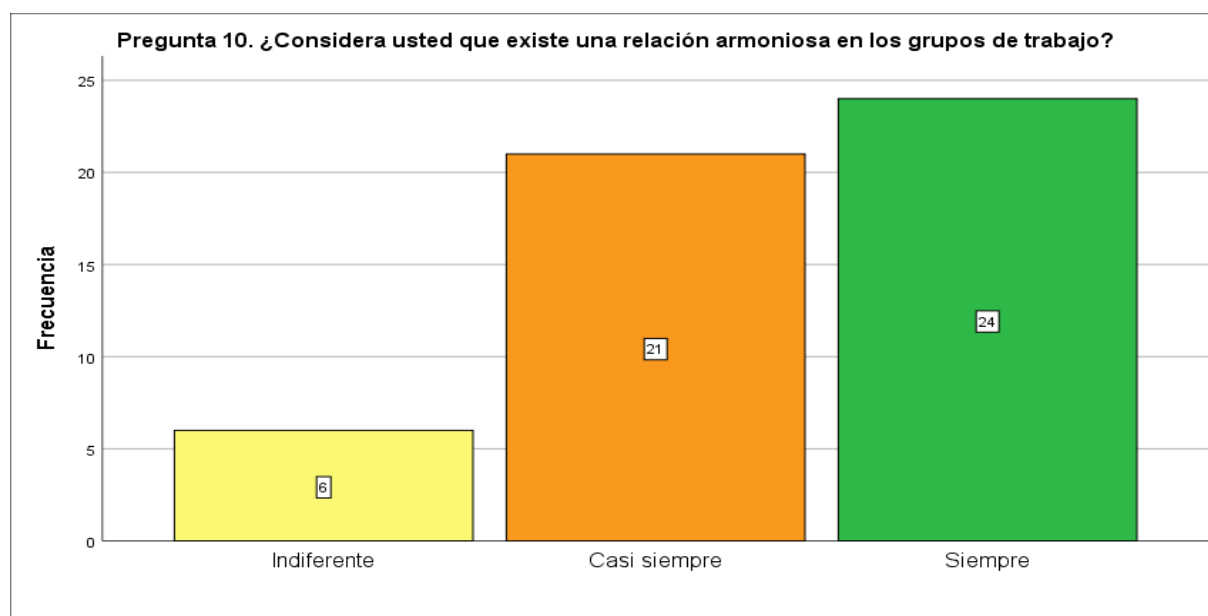
**Tabla 19.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 10 de la variable Clima laboral.*

**Pregunta 10. ¿Considera usted que existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente  | 6          | 11,8       | 11,8              | 11,8                 |
|        | Casi siempre | 21         | 41,2       | 41,2              | 52,9                 |
|        | Siempre      | 24         | 47,1       | 47,1              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 11.** Gráfico de barras de la pregunta 10 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 19 y en la figura 11, de un total de 51 trabajadores administrativos, 24 indicaron la alternativa siempre, 21 indicaron casi siempre y 6 indiferente. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

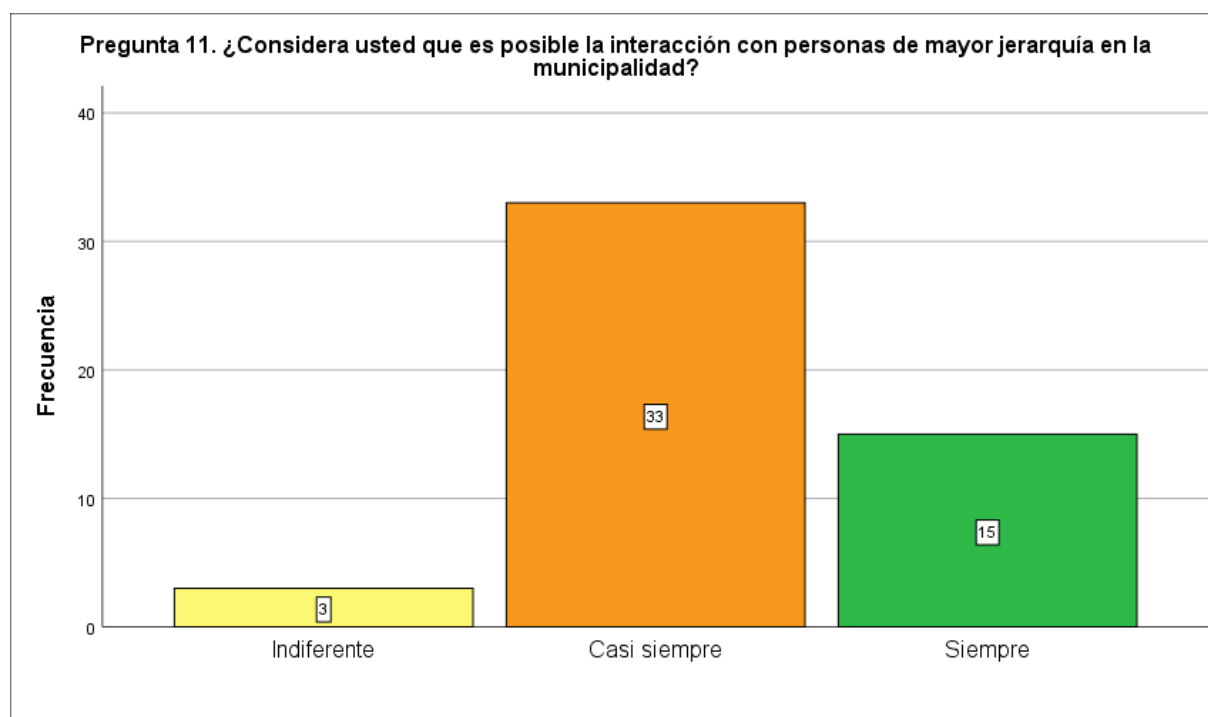
**Tabla 20.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 11 de la variable Clima laboral.*

**Pregunta 11. ¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía en la municipalidad?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente  | 3          | 5,9        | 5,9               | 5,9                  |
|        | Casi siempre | 33         | 64,7       | 64,7              | 70,6                 |
|        | Siempre      | 15         | 29,4       | 29,4              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 12.** Gráfico de barras de la pregunta 11 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 20 y en la figura 12, de un total de 51 trabajadores administrativos, 15 indicaron la alternativa siempre, 33 indicaron casi siempre y 3 indiferente. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

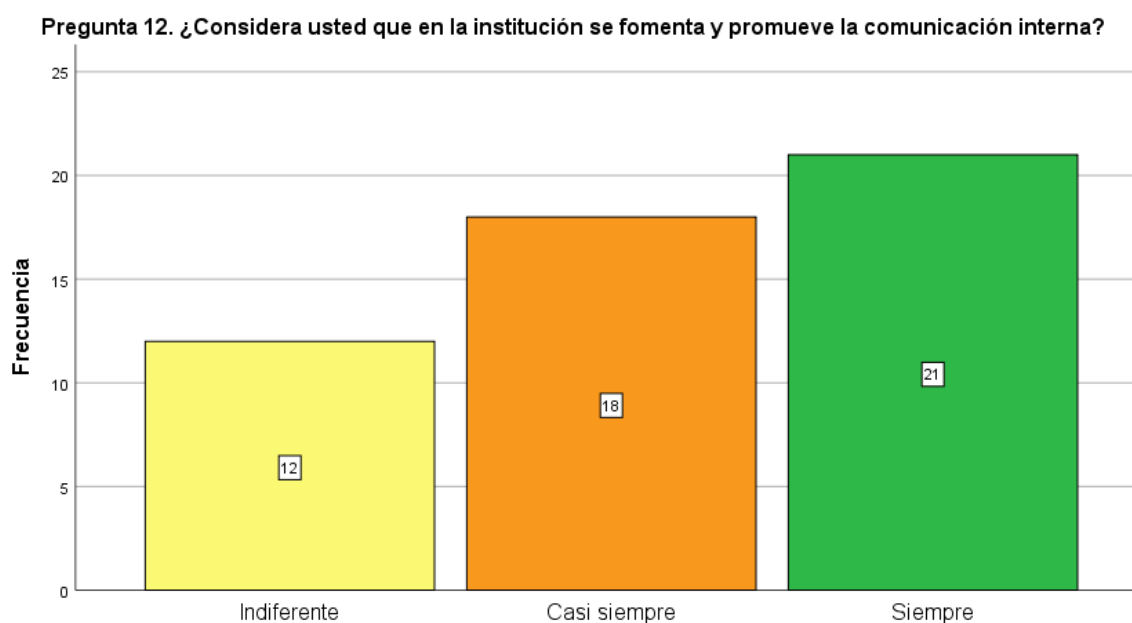
**Tabla 21.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 12 de la variable Clima laboral.*

**Pregunta 12. ¿Considera usted que en la institución se fomenta y promueve la comunicación interna?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente  | 12         | 23,5       | 23,5              | 23,5                 |
|        | Casi siempre | 18         | 35,3       | 35,3              | 58,8                 |
|        | Siempre      | 21         | 41,2       | 41,2              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



*Figura 13. Gráfico de barras de la pregunta 12 de la variable clima laboral.*

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 21 y en la figura 13, de un total de 51 trabajadores administrativos, 21 indicaron la alternativa siempre, 18 indicaron casi siempre y 12 indiferente. Se afirma que la percepción en la mayoría de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

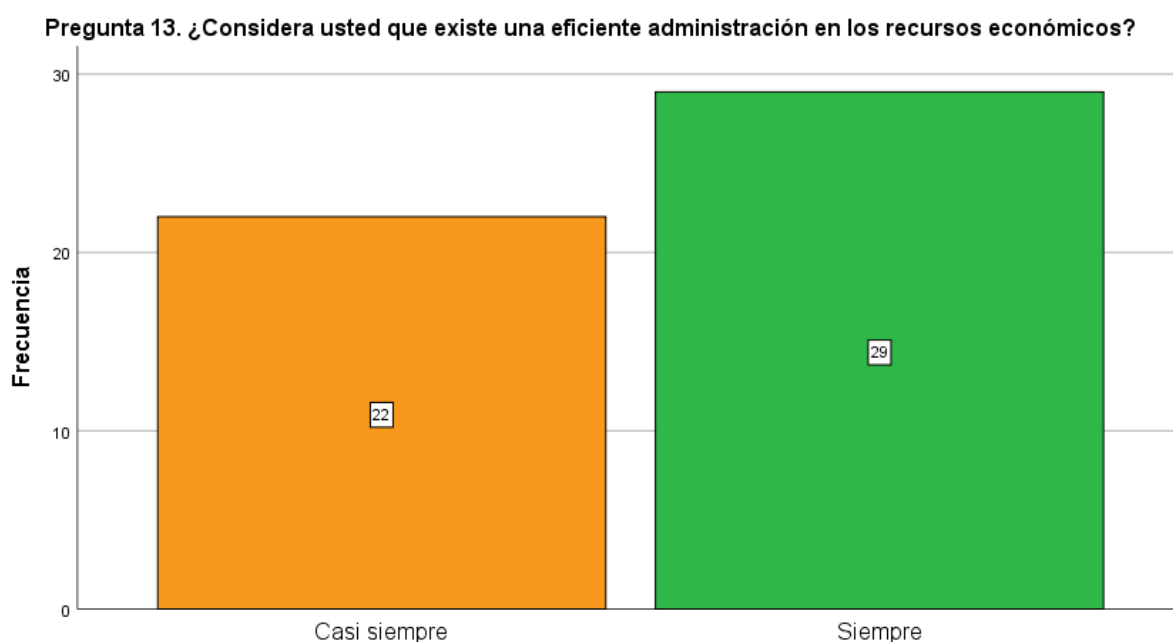
**Tabla 22.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 13 de la variable Clima laboral.*

**Pregunta 13. ¿Considera usted que existe una eficiente administración en los recursos económicos?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 22         | 43,1       | 43,1              | 43,1                 |
|        | Siempre      | 29         | 56,9       | 56,9              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 14.** Gráfico de barras de la pregunta 13 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 22 y en la figura 14, de un total de 51 trabajadores administrativos, 29 indicaron la alternativa siempre y 22 indicaron casi siempre. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

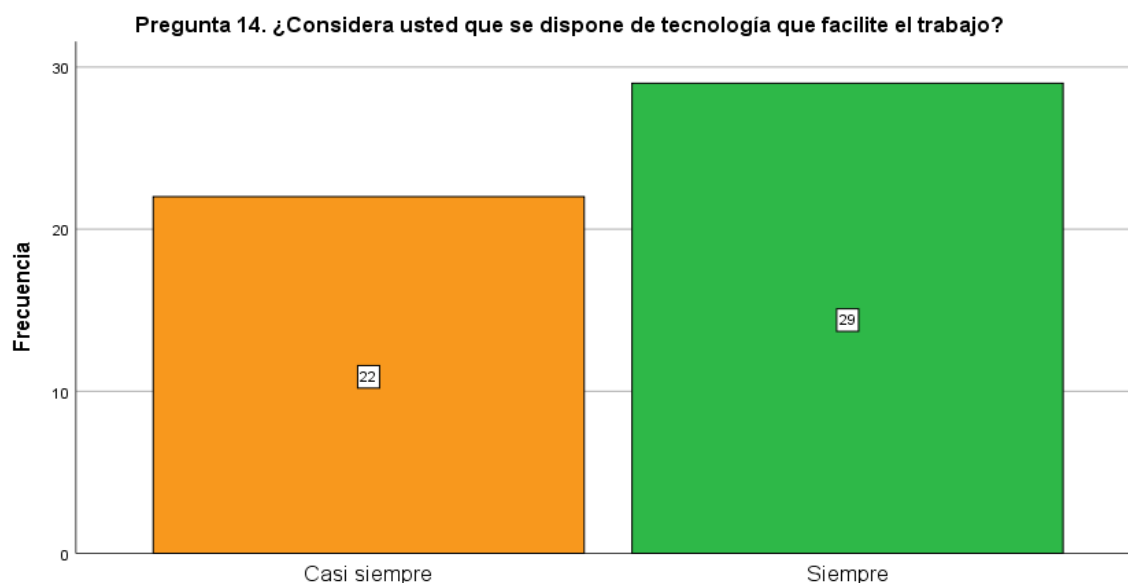
**Tabla 23.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 14 de la variable Clima laboral.*

**Pregunta 14. ¿Considera usted que se dispone de tecnología que facilite el trabajo?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 22         | 43,1       | 43,1              | 43,1                 |
|        | Siempre      | 29         | 56,9       | 56,9              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 15.** Gráfico de barras de la pregunta 14 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 23 y en la figura 15, de un total de 51 trabajadores administrativos, 29 indicaron la alternativa siempre y 22 indicaron casi siempre. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

**Tabla 24.**

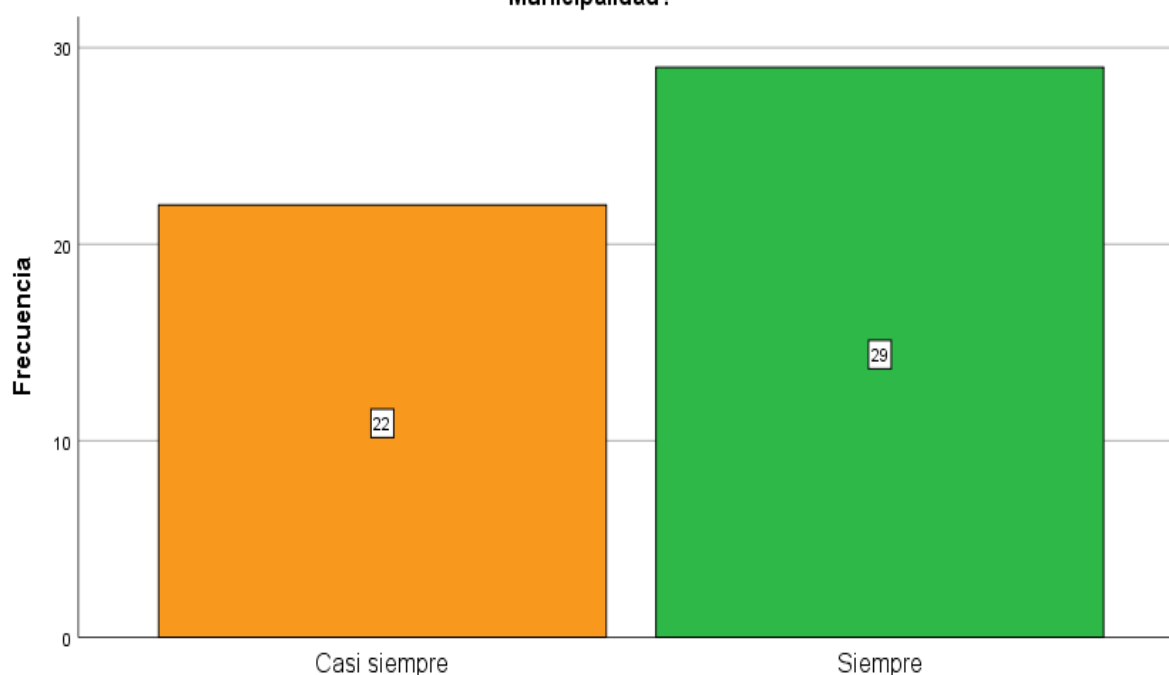
Tabla de frecuencia para la pregunta 15 de la variable Clima laboral.

**Pregunta 15. ¿Considera usted que la remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros en la Municipalidad?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 22         | 43,1       | 43,1              | 43,1                 |
|        | Siempre      | 29         | 56,9       | 56,9              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

**Pregunta 15. ¿Considera usted que la remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros en la Municipalidad?**



**Figura 16.** Gráfico de barras de la pregunta 15 de la variable clima laboral.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 24 y en la figura 16, de un total de 51 trabajadores administrativos, 29 indicaron la alternativa siempre y 22 indicaron casi siempre. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

➤ **Resultados descriptivos de la variable: Desempeño del personal**

Para realizar el análisis de resultados descriptivos se procedió a trabajar con tablas y gráficos de resumen por cada pregunta del cuestionario de la presente variable:

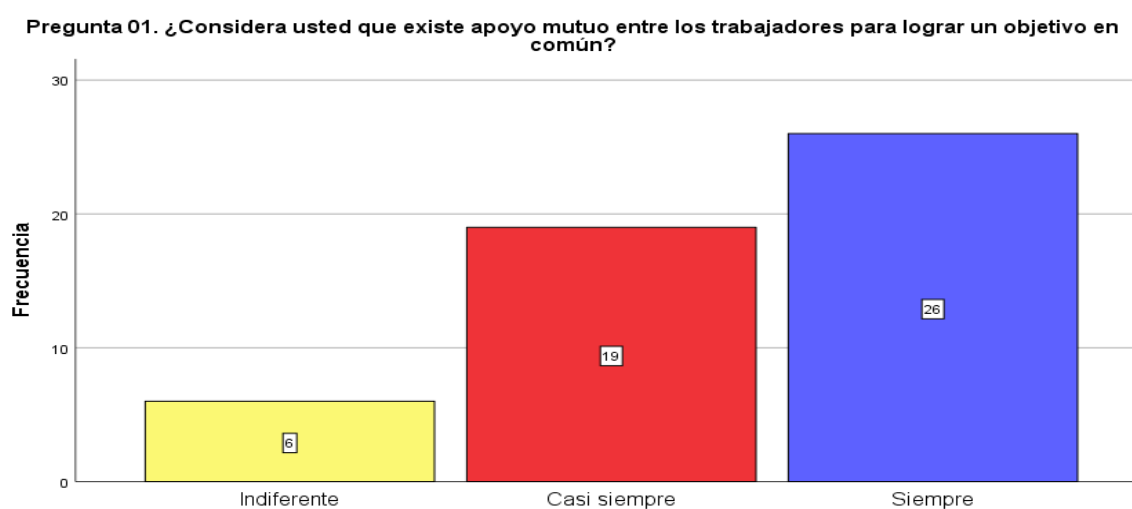
**Tabla 25.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 01 de la variable desempeño del personal.*

**Pregunta 01. ¿Considera usted que existe apoyo mutuo entre los trabajadores para lograr un objetivo en común?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente  | 6          | 11,8       | 11,8              | 11,8                 |
|        | Casi siempre | 19         | 37,3       | 37,3              | 49,0                 |
|        | Siempre      | 26         | 51,0       | 51,0              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 17.** Gráfico de barras de la pregunta 01 de la variable desempeño del personal.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 25 y en la figura 17, de un total de 51 trabajadores administrativos, 26 indicaron la alternativa siempre, 19 indicaron casi siempre y 6 indicaron indiferente. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

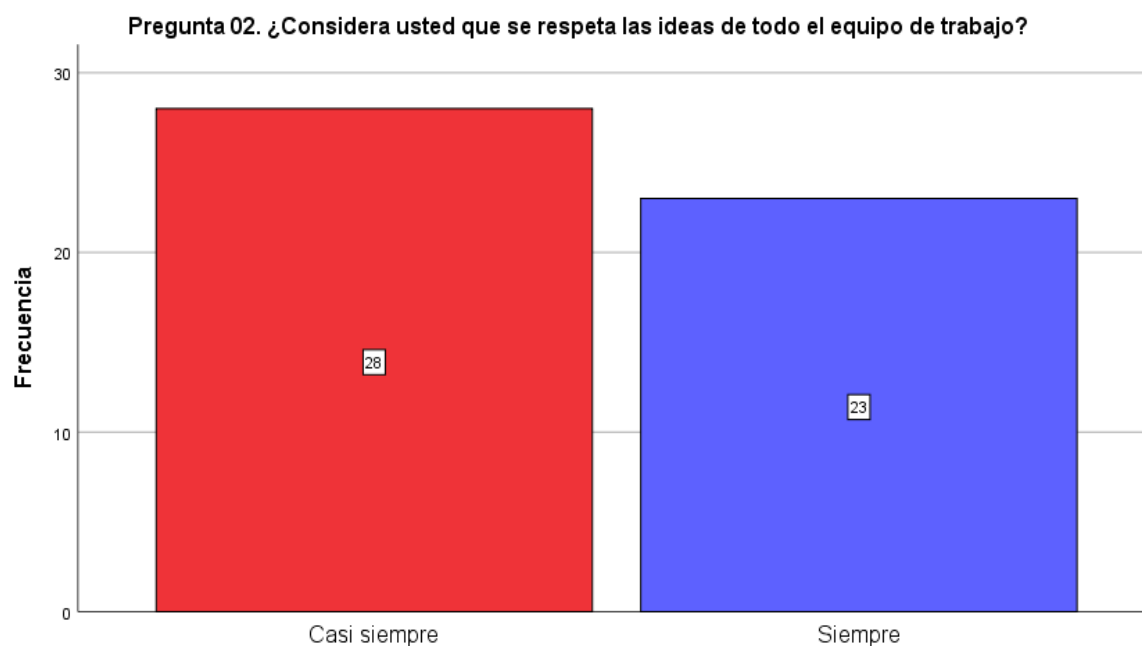
**Tabla 26.**

Tabla de frecuencia para la pregunta 02 de la variable desempeño del personal.

**Pregunta 02. ¿Considera usted que se respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 28         | 54,9       | 54,9              | 54,9                 |
|        | Siempre      | 23         | 45,1       | 45,1              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 18.** Gráfico de barras de la pregunta 02 de la variable desempeño del personal.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 26 y en la figura 18, de un total de 51 trabajadores administrativos, 23 indicaron la alternativa siempre y 28 indicaron casi siempre. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.



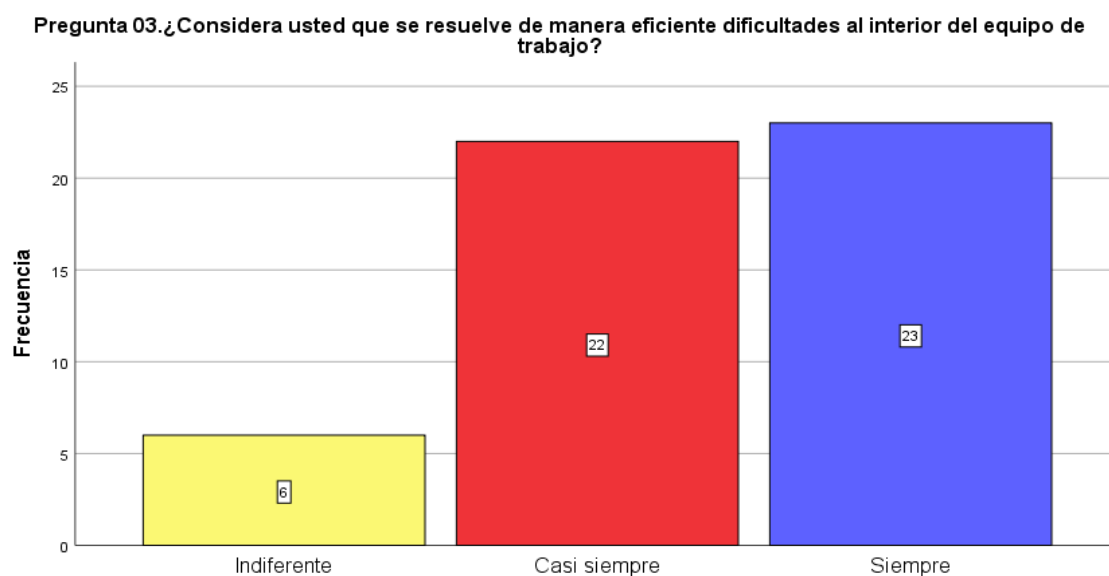
**Tabla 27.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 03 de la variable desempeño del personal.*

**Pregunta 03. ¿Considera usted que se resuelve de manera eficiente dificultades al interior del equipo de trabajo?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente  | 6          | 11,8       | 11,8              | 11,8                 |
|        | Casi siempre | 22         | 43,1       | 43,1              | 54,9                 |
|        | Siempre      | 23         | 45,1       | 45,1              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 19.** Gráfico de barras de la pregunta 03 de la variable desempeño del personal.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 27 y en la figura 19, de un total de 51 trabajadores administrativos, 23 indicaron la alternativa siempre, 22 indicaron casi siempre y 6 indicaron indiferente. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

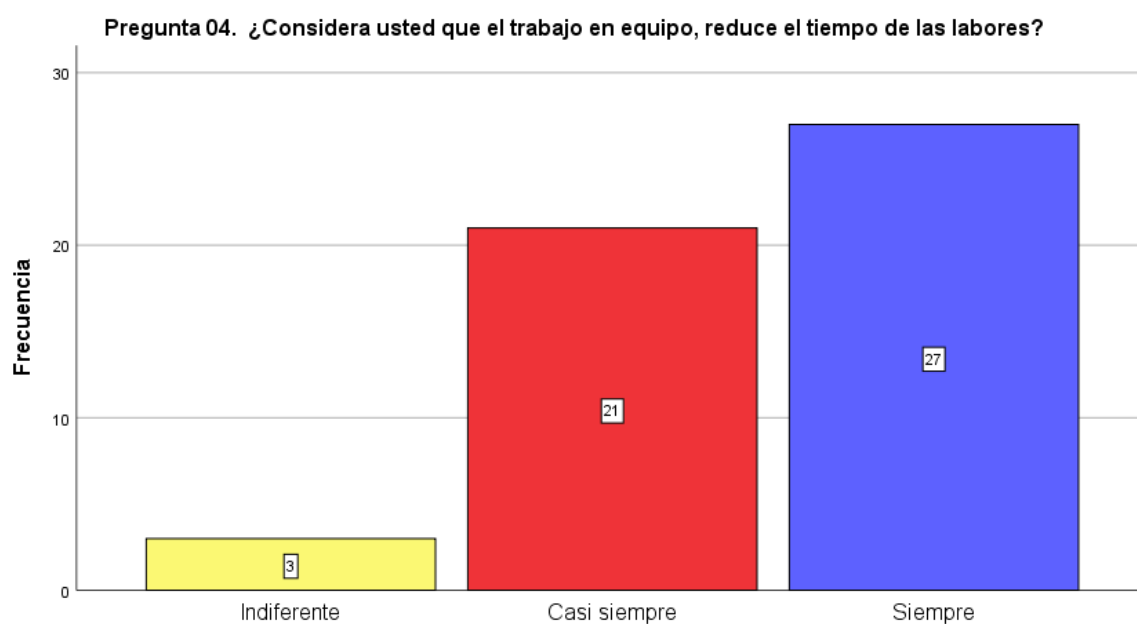
**Tabla 28.**

Tabla de frecuencia para la pregunta 04 de la variable desempeño del personal.

**Pregunta 04. ¿Considera usted que el trabajo en equipo, reduce el tiempo de las labores?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente  | 3          | 5,9        | 5,9               | 5,9                  |
|        | Casi siempre | 21         | 41,2       | 41,2              | 47,1                 |
|        | Siempre      | 27         | 52,9       | 52,9              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25



**Figura 20.** Gráfico de barras de la pregunta 04 de la variable desempeño del personal.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 28 y en la figura 20, de un total de 51 trabajadores administrativos, 27 indicaron la alternativa siempre, 21 indicaron casi siempre y 3 indicaron indiferente. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

**Tabla 29.**

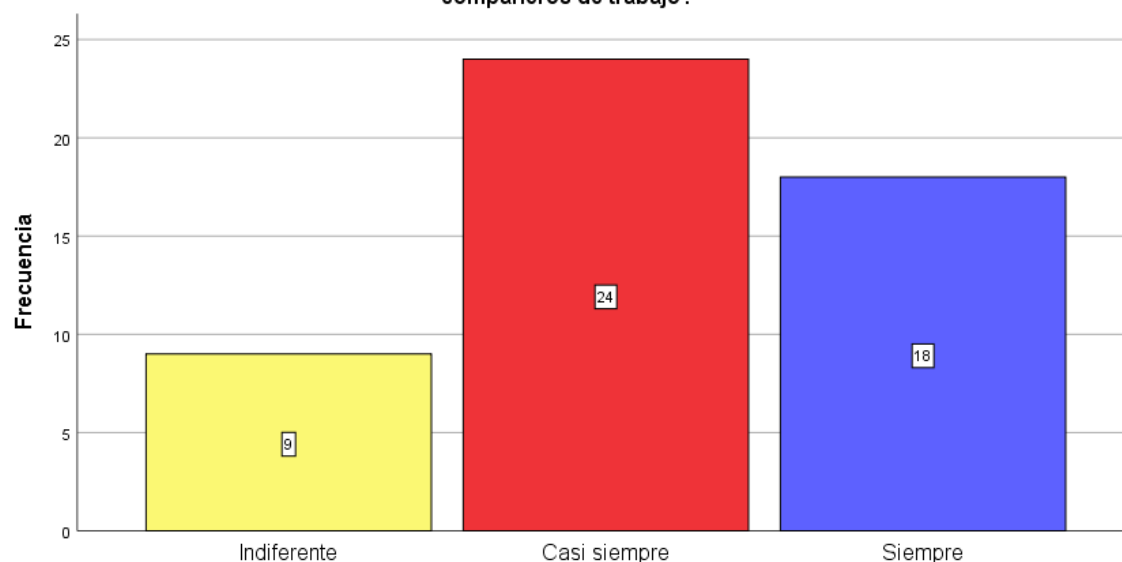
Tabla de frecuencia para la pregunta 05 de la variable desempeño del personal.

**Pregunta 05. ¿Considera usted que se reconoce el esfuerzo de sus logros obtenidos en la presencia de sus compañeros de trabajo?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente  | 9          | 17,6       | 17,6              | 17,6                 |
|        | Casi siempre | 24         | 47,1       | 47,1              | 64,7                 |
|        | Siempre      | 18         | 35,3       | 35,3              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

**Pregunta 05. ¿Considera usted que se reconoce el esfuerzo de sus logros obtenidos en la presencia de sus compañeros de trabajo?**



**Figura 21.** Gráfico de barras de la pregunta 05 de la variable desempeño del personal.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 29 y en la figura 21, de un total de 51 trabajadores administrativos, 18 indicaron la alternativa siempre, 24 indicaron casi siempre y 9 indicaron indiferente. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

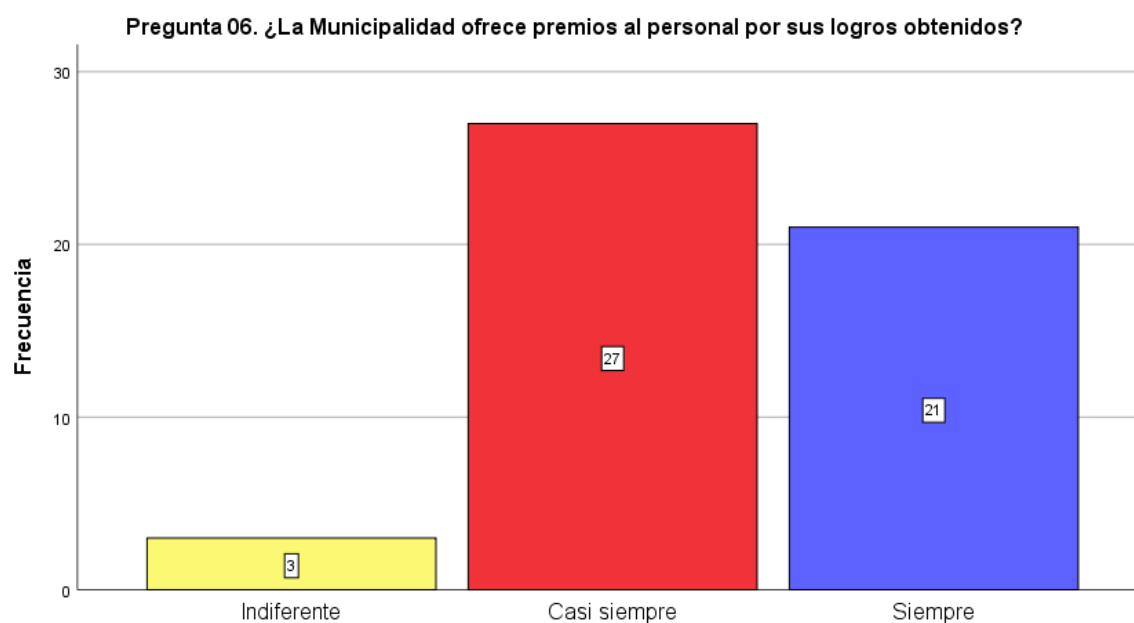
**Tabla 30.**

Tabla de frecuencia para la pregunta 06 de la variable desempeño del personal.

**Pregunta 06. ¿La Municipalidad ofrece premios al personal por sus logros obtenidos?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente  | 3          | 5,9        | 5,9               | 5,9                  |
|        | Casi siempre | 27         | 52,9       | 52,9              | 58,8                 |
|        | Siempre      | 21         | 41,2       | 41,2              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 22.** Gráfico de barras de la pregunta 06 de la variable desempeño del personal.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 30 y en la figura 22, de un total de 51 trabajadores administrativos, 21 indicaron la alternativa siempre, 27 indicaron casi siempre y 3 indicaron indiferente. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

**Tabla 31.**

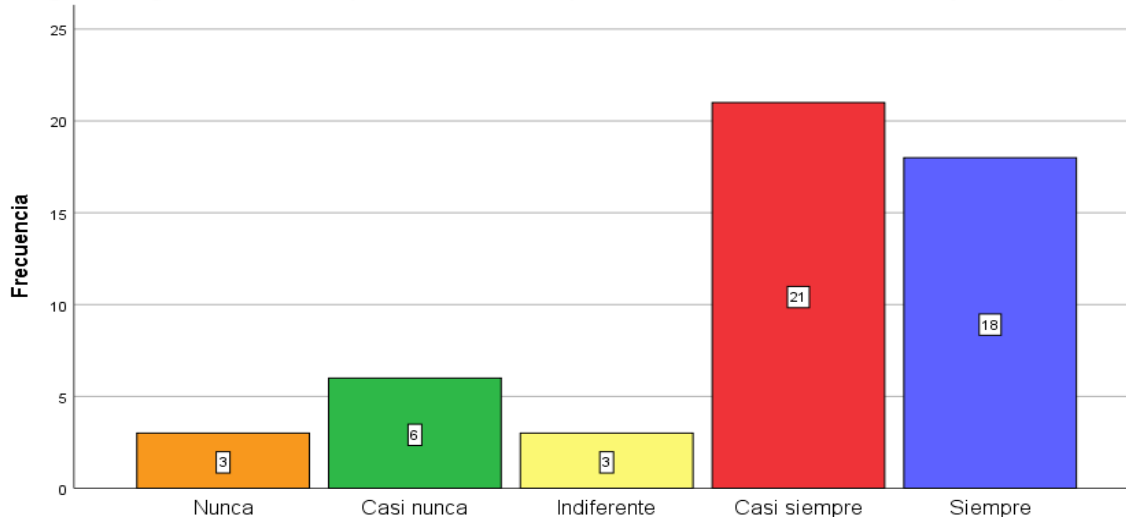
*Tabla de frecuencia para la pregunta 07 de la variable desempeño del personal.*

**Pregunta 07. ¿Considera usted que la remuneración que recibe es adecuada con la labor que desempeña?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 3          | 5,9        | 5,9               | 5,9                  |
|        | Casi nunca   | 6          | 11,8       | 11,8              | 17,6                 |
|        | Indiferente  | 3          | 5,9        | 5,9               | 23,5                 |
|        | Casi siempre | 21         | 41,2       | 41,2              | 64,7                 |
|        | Siempre      | 18         | 35,3       | 35,3              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

**Pregunta 07. ¿Considera usted que la remuneración que recibe es adecuada con la labor que desempeña?**



**Figura 23.** Gráfico de barras de la pregunta 07 de la variable desempeño del personal.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 31 y en la figura 23, de un total de 51 trabajadores administrativos, 18 indicaron la alternativa siempre, 21 indicaron casi siempre, 3 indicaron, 6 indicaron casi nunca y 3 indicaron nunca. Se afirma que la percepción en casi la mayoría de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

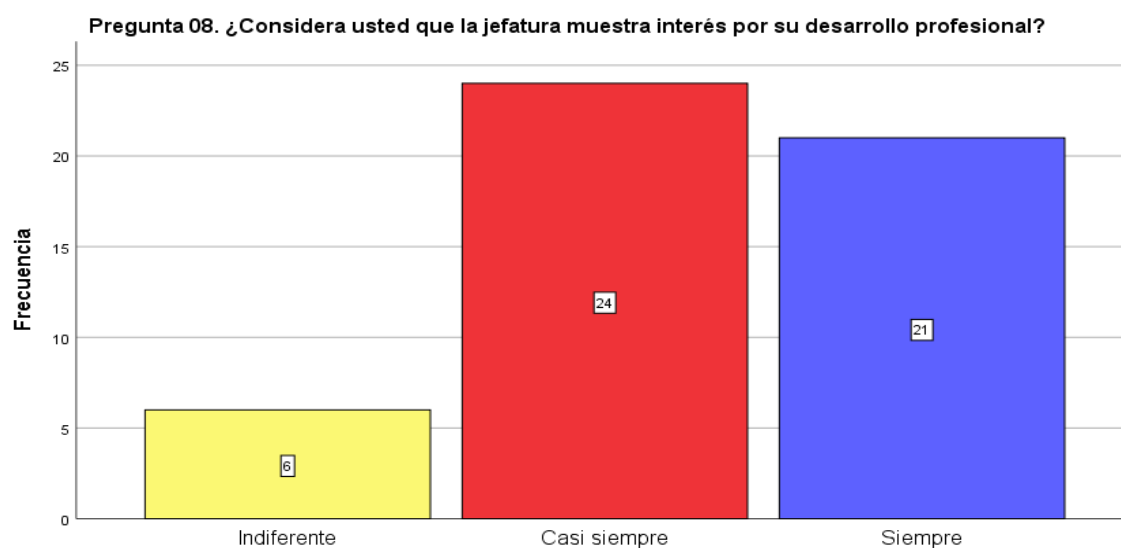
**Tabla 32.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 08 de la variable desempeño del personal.*

**Pregunta 08. ¿Considera usted que la jefatura muestra interés por su desarrollo profesional?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente  | 6          | 11,8       | 11,8              | 11,8                 |
|        | Casi siempre | 24         | 47,1       | 47,1              | 58,8                 |
|        | Siempre      | 21         | 41,2       | 41,2              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 24.** Gráfico de barras de la pregunta 08 de la variable desempeño del personal.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 32 y en la figura 24, de un total de 51 trabajadores administrativos, 21 indicaron la alternativa siempre, 24 indicaron casi siempre y 6 indicaron indiferente. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

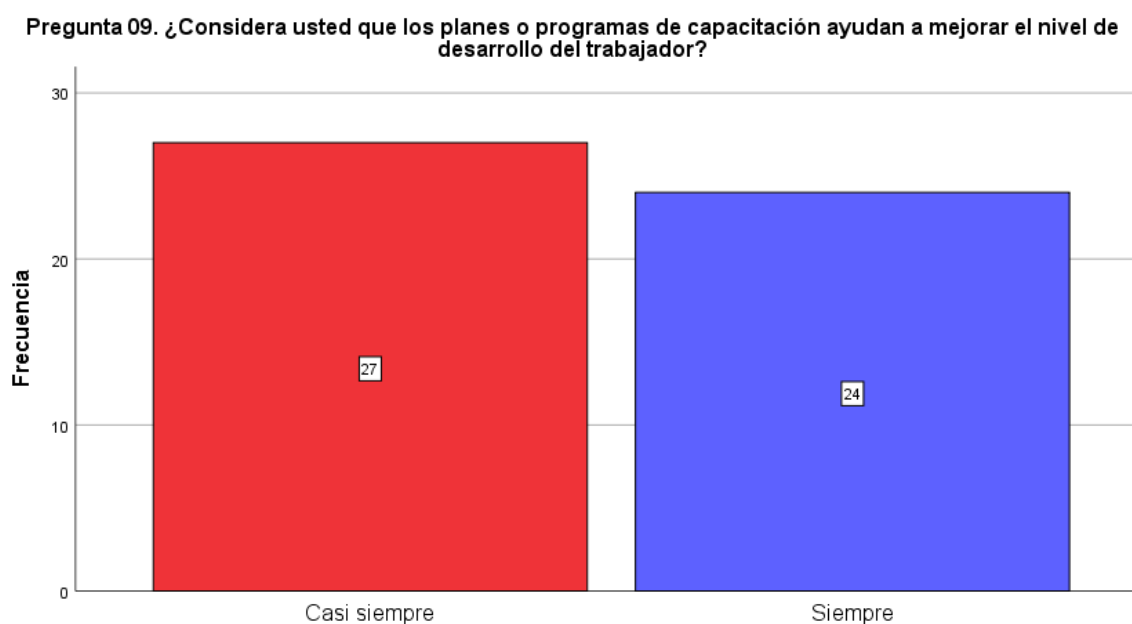
**Tabla 33.**

Tabla de frecuencia para la pregunta 09 de la variable desempeño del personal.

**Pregunta 09. ¿Considera usted que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de desarrollo del trabajador?**

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 27         | 52,9       | 52,9              | 52,9                 |
|        | Siempre      | 24         | 47,1       | 47,1              | 100,0                |
|        | Total        | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.



**Figura 25.** Gráfico de barras de la pregunta 09 de la variable desempeño del personal.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

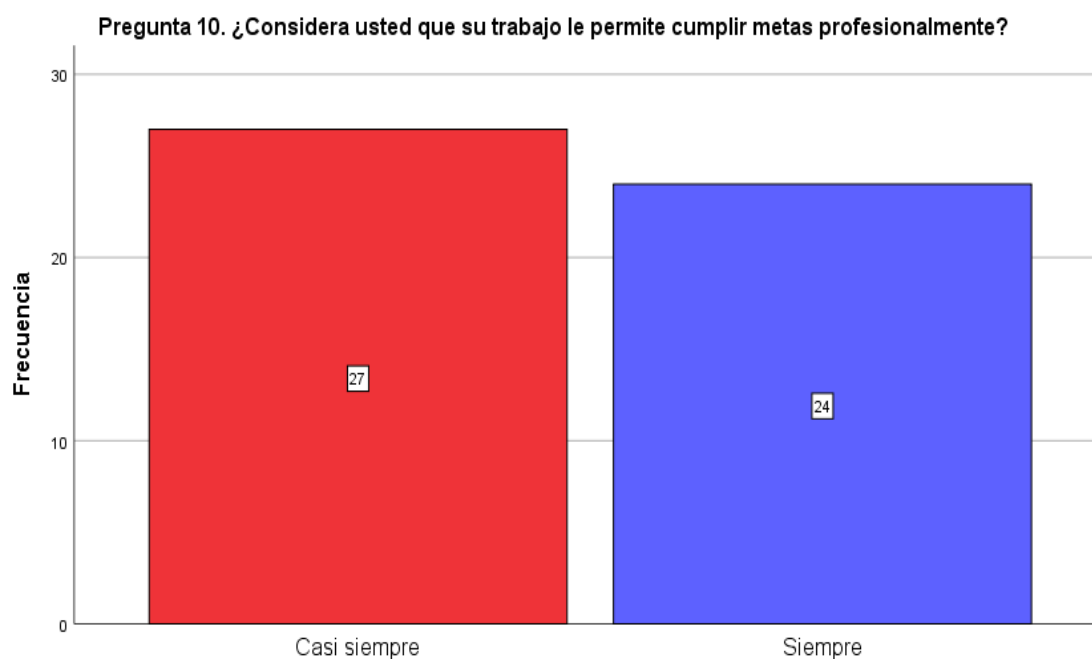
Como se puede observar en la tabla 33 y en la figura 25, de un total de 51 trabajadores administrativos, 24 indicaron la alternativa siempre y 27 indicaron casi siempre. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.

**Tabla 34.**

*Tabla de frecuencia para la pregunta 10 de la variable desempeño del personal.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 27         | 52,9       | 52,9              | 52,9                 |
|        | Siempre      | 24         | 47,1       | 47,1              | 100,0                |
| Total  |              | 51         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

**Figura 26.** Gráfico de barras de la pregunta 10 de la variable desempeño del personal.

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Como se puede observar en la tabla 34 y en la figura 26, de un total de 51 trabajadores administrativos, 24 indicaron la alternativa siempre y 27 indicaron casi siempre. Se afirma que la percepción en casi la totalidad de trabajadores administrativos fue positiva frente a la pregunta.



## 4.2. Análisis de los resultados inferenciales

### 4.2.1. Prueba de Normalidad para las variables de estudio:

Antes de realizar la comprobación de hipótesis se realizó la **Prueba de Normalidad** de los datos para elegir una prueba estadística:

$H_1$ : Los datos de las variables presentan una distribución no Normal.

$H_0$ : La datos de las variables presentan una distribución Normal.

Se estableció una significancia teórica del 0,05

Se aplicó la prueba de Normalidad para la variable clima laboral y la variable desempeño del personal, y se obtuvo la siguiente tabla:

**Tabla 35.**

*Tabla de Normalidad para las variables clima laboral y desempeño del personal.*

|                        | Pruebas de normalidad           |    |      |              |    |      |
|------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                        | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                        | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Clima laboral          | ,142                            | 51 | ,012 | ,914         | 51 | ,001 |
| Desempeño del personal | ,130                            | 51 | ,032 | ,921         | 51 | ,002 |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Debido a que se trabajó con una población de 51 sujetos, se escogió la prueba de *Kolmogorov - Smirnov*, se observó que en ambas variables de estudio; la sig. es 0,012 y son < al 0,05 establecido como significancia para la prueba de Normalidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se afirma con un 95% de confianza que los datos de ambas variables presentan una distribución No Normal; en consecuencia, se trabaja con una prueba no paramétrica denominada **la prueba de Correlación de Rho de Spearman**.

## 4.2.2. Comprobación de hipótesis

### Comprobación de hipótesis general

H<sub>1</sub>: El clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo-La Merced, 2021.

H<sub>0</sub>: El clima laboral no influye significativamente en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced, 2021.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Rho de Spearman y se obtuvo los siguientes resultados:

### Tabla 36.

*Prueba de Correlación de Rho de Spearman para las variables Clima laboral y Desempeño del personal.*

| <b>Correlaciones</b> |                        |                            | Clima laboral | Desempeño del personal |
|----------------------|------------------------|----------------------------|---------------|------------------------|
| Rho de Spearman      | Clima laboral          | Coeficiente de correlación | 1,000         | ,897                   |
|                      |                        | Sig. (bilateral)           | .             | ,000                   |
|                      |                        | N                          | 51            | 51                     |
|                      | Desempeño del personal | Coeficiente de correlación | ,897          | 1,000                  |
|                      |                        | Sig. (bilateral)           | ,000          | .                      |
|                      |                        | N                          | 51            | 51                     |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Se observa que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es < al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>). **Conclusión:** Por lo tanto, con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced, 2021. Se pone énfasis en que el

coeficiente de correlación fue 0,897; lo cual indica una correlación e influencia significativa y directa y a la vez muy alta entre ambas variables.

**Tabla 37.**

*Coefficiente de determinación R<sup>2</sup> para la variables clima laboral y desempeño laboral.*

| <b>Resumen del modelo</b> |      |            |                     |                                 |
|---------------------------|------|------------|---------------------|---------------------------------|
| Modelo                    | R    | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
| 1                         | ,897 | ,804       | ,800                | 2,176                           |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

El coeficiente de determinación R<sup>2</sup> fue 0,804 (se eleva al cuadrado el valor del coeficiente de correlación 0,897); el cual indicó que la variable clima laboral influye en la variable desempeño laboral en un 80,4%. Esto ratificaría que existe una influencia muy alta de la variable independiente sobre la dependiente.

Según Bernal(2016) El coeficiente de determinación es el cuadrado del coeficiente de correlación, y expresa un significado especial, su valor representa la proporción en que la variable independiente explica el comportamiento de la variable dependiente.

**Comprobación hipótesis específica 01**

H<sub>1</sub>: El clima laboral influye significativamente en el trabajo en equipo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced, 2021.

H<sub>0</sub>: El clima laboral no influye significativamente en el trabajo en equipo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced, 2021.

Se estableció la significancia teórica del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Rho de Spearman y se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 38.**

*Prueba de Correlación de Rho de Spearman para el clima laboral y trabajo en equipo.*

| <b>Correlaciones</b> |                   |                            |               |                   |
|----------------------|-------------------|----------------------------|---------------|-------------------|
|                      |                   |                            | Clima laboral | Trabajo en equipo |
| Rho de Spearman      | Clima laboral     | Coeficiente de correlación | 1,000         | ,812              |
|                      |                   | Sig. (bilateral)           | .             | ,000              |
|                      |                   | N                          | 51            | 51                |
|                      | Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | ,812          | 1,000             |
|                      |                   | Sig. (bilateral)           | ,000          | .                 |
|                      |                   | N                          | 51            | 51                |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Se observa que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es  $<$  al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). **Conclusión:** Por lo tanto, con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que el clima laboral influye en el trabajo en equipo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo-La Merced, 2021. Se pone énfasis en que el coeficiente de correlación fue 0,812; lo cual indica una correlación e influencia significativa y directa y a la vez muy alta entre la variable y la dimensión estudiada.

**Tabla 39.**

*Coefficiente de determinación  $R^2$  para la variable clima laboral y la dimensión trabajo en equipo.*

| <b>Resumen del modelo</b> |      |            |                     |                                 |
|---------------------------|------|------------|---------------------|---------------------------------|
| Modelo                    | R    | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
| 1                         | ,812 | ,659       | ,652                | 1,152                           |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

El coeficiente de determinación  $R^2$  fue 0,659 (se eleva al cuadrado el valor del coeficiente de correlación 0,812); el cual indicó que la variable clima laboral influye en la dimensión

trabajo en equipo en un 65,9%. Esto ratificaría que existe una influencia alta de la variable independiente clima laboral sobre la dimensión trabajo en equipo.

### Comprobación hipótesis específica 02

H<sub>1</sub>: El clima laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021.

H<sub>0</sub>: El clima laboral no influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Rho de Spearman y se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 40.**

*Prueba de Correlación de Rho de Spearman para el el clima laboral y la motivación del personal.*

|                 |                        |                             | Correlaciones |                        |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|---------------|------------------------|
|                 |                        |                             | Clima laboral | Motivación de personal |
| Rho de Spearman | Clima laboral          | Coefficiente de correlación | 1,000         | ,555                   |
|                 |                        | Sig. (bilateral)            | .             | ,000                   |
|                 |                        | N                           | 51            | 51                     |
|                 | Motivación de personal | Coefficiente de correlación | ,555          | 1,000                  |
|                 |                        | Sig. (bilateral)            | ,000          | .                      |
|                 |                        | N                           | 51            | 51                     |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

Se observa que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es < al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>). **Conclusión:** Por lo tanto, con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que el clima laboral influye en la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo-La Merced, 2021. Se pone énfasis en que el

coeficiente de correlación fue 0,555; lo cual indica una correlación e influencia significativa y moderada entre la variable y la dimensión estudiada.

**Tabla 41.**

*Coefficiente de determinación R<sup>2</sup> para la variable clima laboral y la dimensión motivación del personal.*

| <b>Resumen del modelo</b> |      |            |                     |                                 |
|---------------------------|------|------------|---------------------|---------------------------------|
| Modelo                    | R    | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
| 1                         | ,555 | ,308       | ,301                | 1,350                           |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

El coeficiente de determinación R<sup>2</sup> fue 0,308 (se eleva al cuadrado el valor del coeficiente de correlación 0,555); el cual indicó que la variable clima laboral influye en la dimensión motivación laboral en un 30,8%. Esto ratificaría que existe una influencia baja de la variable independiente clima laboral sobre la dimensión motivación laboral.

**Comprobación hipótesis específica 03**

H<sub>1</sub>: El clima laboral influye significativamente en la formación y desarrollo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced , 2021.

H<sub>0</sub>: El clima laboral no influye significativamente en la formación y desarrollo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - La Merced , 2021.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Rho de Spearman y se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 42.**

*Prueba de Correlación de Rho de Spearman para el clima laboral y la formación y desarrollo del personal.*

|                 |                        | <b>Correlaciones</b>       |               |                        |
|-----------------|------------------------|----------------------------|---------------|------------------------|
|                 |                        |                            | Clima laboral | Formación y desarrollo |
| Rho de Spearman | Clima laboral          | Coeficiente de correlación | 1,000         | ,818                   |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | .             | ,000                   |
|                 |                        | N                          | 51            | 51                     |
|                 | Formación y desarrollo | Coeficiente de correlación | ,818          | 1,000                  |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | ,000          | .                      |
|                 |                        | N                          | 51            | 51                     |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25

Se observa que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es  $<$  al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). **Conclusión:** Por lo tanto, con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que el clima laboral influye en la formación y desarrollo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo-La Merced, 2021. Se pone énfasis en que el coeficiente de correlación fue 0,818; lo cual indica una correlación e influencia significativa y directa y a la vez muy alta entre la variable y la dimensión estudiada.

**Tabla 43.**

*Coefficiente de determinación  $R^2$  para la variable clima laboral y la dimensión formación y desarrollo del personal.*

| <b>Resumen del modelo</b> |      |            |                     |                                 |
|---------------------------|------|------------|---------------------|---------------------------------|
| Modelo                    | R    | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
| 1                         | ,818 | ,669       | ,662                | ,799                            |

Fuente: elaboración propia – SPSS – 25.

El coeficiente de determinación  $R^2$  fue 0,669 (se eleva al cuadrado el valor del coeficiente de correlación 0,818); el cual indicó que la variable clima laboral influye en la dimensión formación y desarrollo del personal en un 66,9%. Esto ratificaría que existe una influencia alta de la variable independiente clima laboral sobre la dimensión formación y desarrollo del personal.

**Tabla 44.**

*Valores para la interpretación de los coeficientes de Correlación de Rho de Spearman.*

| ESCALA                    | CATEGORÍA            |                      |
|---------------------------|----------------------|----------------------|
| $r = 1$                   | Correlación perfecta |                      |
| $0,81 \leq r \leq 0,99$   | Correlación muy alta |                      |
| $0,61 \leq r \leq 0,80$   | Correlación alta     |                      |
| $0,41 \leq r \leq 0,60$   | Correlación moderada | CORRELACIÓN POSITIVA |
| $0,21 \leq r \leq 0,40$   | Correlación baja     |                      |
| $0,01 \leq r \leq 0,20$   | Correlación muy baja |                      |
| $r = 0$                   | No hay correlación   |                      |
|                           |                      |                      |
| ESCALA                    | CATEGORÍA            |                      |
| $r = 0$                   | Correlación perfecta |                      |
| $-0,01 \leq r \leq -0,20$ | Correlación muy alta |                      |
| $-0,21 \leq r \leq -0,40$ | Correlación alta     |                      |
| $-0,41 \leq r \leq -0,60$ | Correlación moderada | CORRELACIÓN NEGATIVA |
| $-0,61 \leq r \leq -0,80$ | Correlación baja     |                      |
| $-0,81 \leq r \leq -0,99$ | Correlación muy baja |                      |
| $r = -1$                  | No hay correlación   |                      |
|                           |                      |                      |

Fuente: Valderrama (2018).



## 4.2 Discusión

En la presente tesis, se determinó que la variable clima laboral influye significativamente en la variable desempeño del personal de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021. Como resultado, se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue 0,897, lo cual indica una correlación e influencia significativa y directa y a la vez muy alta entre ambas variables, es decir a mejor sea el clima laboral, mejor será el desempeño del personal administrativo. Del análisis precedente, coincide con las siguientes antecedentes:

La investigación del tesista Mesa (2018) tiene una semejanza con el presente estudio, debido a que también concluyó que si existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral lo que permite inferir que, cuanto mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral. En tal sentido, es importante que deba existir un clima laboral agradable para que se logre un desempeño del personal, con excelentes resultados, y que tengan relación con la producción y productividad en una organización.

La investigación de los tesisistas Tamayo y Romero (2019) tienen una semejanza con la presente investigación , debido a que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero-agosto 2018, siendo representada por una correlación positiva moderada de lo que genera un enfoque positivo en los colaboradores, ya que genera el reconocimiento de sus labores, así mismo, le brinda una estructura adecuada para que genere la labor de sus actividades. Por ello es importante que exista un reconocimiento a los trabajadores y que de esa manera se obtendrán mejores resultados y un mejor trabajo en equipo.

La investigación del tesista Alegre (2017) tiene una similitud con el presente estudio, debido a que llegó a la conclusión que el 83% de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF-DIS Chimbote 2017 respondieron que el clima organizacional es regular, mientras que el 60% de los trabajadores presentaron un desempeño laboral medio, llegando a la conclusión final que, sí existe una correlación significativa fuerte y directamente positiva entre las dos variables estudiadas. Por lo tanto, esto significa que a medida que aumenta el clima laboral en los trabajadores se obtendrá una mejor motivación en los empleados y desprendimiento en los empleados.

La investigación del tesista Ccallo (2018) tiene una similitud con la presente investigación debido a que también concluyó que el 60.9% de los trabajadores manifestaron que el clima organizacional se trabaja de manera habitual, desempeñándose eficientemente, de acuerdo al coeficiente de Pearson existe una correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral, siendo el factor de correspondencia 0.893 que significa una correlación positiva y significativa, es decir que, a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao – Ilave. Por lo tanto, esto significa que a medida que el clima organizacional sea mejor, el desarrollo y el desempeño de los empleados en la institución también será mejor.

## Conclusiones

1. Se concluyó que el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced , 2021. Se pone énfasis en que el coeficiente de correlación fue 0,897; lo cual indica una correlación e influencia significativa, directa, y a la vez muy alta entre ambas variables. Asimismo, el  $R^2$  fue 0,804, el cual indica una influencia muy alta de la variable independiente sobre la dependiente.
2. Se concluyó que el clima laboral influye en el trabajo en equipo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced , 2021. Se pone énfasis en que el coeficiente de correlación fue 0,812; lo cual indica una correlación e influencia significativa, directa, y a la vez muy alta entre el clima laboral y la dimensión Trabajo en equipo. Asimismo, el  $R^2$  fue 0,659, el cual indica una influencia alta de la variable independiente sobre la dimensión trabajo en equipo.
3. Se concluyó que el clima laboral influye en la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced , 2021. Se pone énfasis en que el coeficiente de correlación fue 0,555; lo cual indica una correlación e influencia significativa moderada entre clima laboral y la dimensión Motivacion del personal . Asimismo, el  $R^2$  fue 0,308, el cual indica influencia baja de la variable independiente sobre la dimensión motivación del personal administrativo
4. Se concluyó que el clima laboral influye en la formación y desarrollo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced , 2021. Se pone énfasis en que el coeficiente de correlación fue 0,818; lo cual indica una correlación e influencia significativa, directa, y a la vez muy alta entre clima laboral y la dimensión Formacion y Desarrollo del personal . Asimismo, el  $R^2$  fue 0,669 el cual indica una influencia alta de la variable independiente sobre

la dimensión formación y desarrollo del personal.

### **Recomendaciones**

1. Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Chanchamayo-La Merced, debe organizar programas de capacitación o charlas en las distintas áreas de dicha entidad, para mejorar el desempeño del personal y así lograr obtener mejor compromiso.
2. Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced, debe realizar convenios interinstitucionales para brindar formación permanente a los trabajadores de acuerdo a las áreas de desempeño.
3. Se recomienda que la Municipalidad de Provincial de Chnachamayo-La Merced, debe otorgar incentivos para los trabajadores de acuerdo a la eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones de los trabajadores y horas extras laboradas.
4. Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced, debe convocar a los trabajadores para ascensos de nivel para mejorar la parte remunerativa y su desempeño de los trabajadores.
5. Se recomienda que la Municipalidad de Chnchamayo-La Merced, debe realizar capacitación y charlas sobre buena convivencia de los trabajadores

## Referencias

- Alegre, M. (2017). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF-DIS Chimbote, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11935>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I., (2012), *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] [https://www.academia.edu/4877506/ALFARO\\_LEYTON\\_MEZA\\_SAENZ\\_SATISFACCION\\_LABORAL](https://www.academia.edu/4877506/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL)
- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias. Evaluación 360°*. México: Granica.
- Alles. M. (2018). *Desarrollo del talento humano*. Granica.
- Aguirre, M. & Martínez, L. (2012) *Clima organizacional*. <https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRyb79iMrKAhVBx4MKHRtgDE0Q6AEIJzAC>
- Arraiza, E.(2003). *Manual de Gestion Municipal* , Buenos Aires. [http://www.kas.de/c/document\\_library/get\\_file?uuid=ca6339ee-acec-5a87-7b2c-a4bf43d21f8b&groupId=287460](http://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=ca6339ee-acec-5a87-7b2c-a4bf43d21f8b&groupId=287460)
- Arias, T. (2019). *Influencia Del Clima Organizacional En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Región Sur Del Banco Mercantil Santa Cruz S.A.* [Tesis de

pregrado. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/236044>

Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015*. [Tesis de Maestría. Universidad Privada César Vallejo].  
[repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39/discover?query=Clima+laboral+en+relaci3n+al+desempe1o+laboral+en+el+Centro+Materno+Infantil+Dr.+Enrique+Mart3n+Altuna.%2C+&submit=](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39/discover?query=Clima+laboral+en+relaci3n+al+desempe1o+laboral+en+el+Centro+Materno+Infantil+Dr.+Enrique+Mart3n+Altuna.%2C+&submit=)

Bainbridge. (2019) *Motivaci3n, extr3nseca*. <https://www.aboutspanol.com/motivacion-extrinseca-3151871>.

Carrascosa, J.(2011). *Trabajar y competir en equipo*. Espa1a: Netbiblo. S.L.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. M3xico, Thompson  
[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Chiavenato,+I.+\(2004\).+Comportamiento+Organizacional+.+M%C3%A9xico,+Thompson&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Chiavenato,+I.+(2004).+Comportamiento+Organizacional+.+M%C3%A9xico,+Thompson&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)

Chiavenato, I. (2006). *Introducci3n a la teor3a general de la administraci3n*. M3xico: McGraw Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la din3mica del 3xito en las organizaciones*.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.  
[https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_Chiavenato\\_9na\\_ed](https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed)
- Choque(2020). *Clima Organizacional y su influencia en las organizaciones horizontales de transporte público*. [Tesis de Pregrado. Universidad Mayor de San Andres La Paz-Bolivia]<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23698/T-2693.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- El Comercio (13 de agosto de 2020). *Gobierno Transfiere s/199 millones a municipalidades por menores ingresos provenientes del Foncomun*.  
<https://elcomercio.pe/economia/peru/gobierno-transfiere-s199-millones-a-municipalidades-por-menores-ingresos-provenientes-del-foncomun-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Escalante, D. (2015). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los administrativos nombrados de la región Regional de Agricultura, Junín, Huancayo*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú].<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4183>
- Granda (2018). *Un Programa de Trabajo en Equipo y sus Efectos en el Clima y Satisfacción Laboral de una Mype*. [Tesis de Maestría. Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas].  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625233>
- Gonzales, K. (2014). *Relación en el desempeño laboral entre los colaboradores con discapacidad auditiva y colaboradores sin discapacidad en una identidad financiera de la ciudad de Guatemala*. [Tesis pregrado. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Gonzalez-Karen.pdf>

- Guzman (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global*. [Tesis de pregrado. Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito*. [Tesis de pregrado. Universidad Simon Bolivar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7202>
- Herrera, L. (2012). *Relación del estrés con el desempeño del trabajador según su edad, en el departamento de ventas de una embotelladora de bebidas carbonatadas*. [Tesis de pregrado. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango] <https://www.munichanchamayo.gob.pe/documentos/directorio-mpch.pdf>
- Hernández, Fernández y Baptista (2016). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Hualpa(2019) *Técnicas E Instrumentos De Evaluación Utilizados Por Los Docentes A Los Estudiantes Del Programa De Estudios De Educación Inicial De La Facultad De Ciencias De La Educación*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12617/Hulpa\\_Ccorimayo\\_Liliana\\_Guadalupe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12617/Hulpa_Ccorimayo_Liliana_Guadalupe.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Jaramillo, R. (2011). *Trabajo en Equipo. Estados Unidos Mexicanos.*  
[http://www.dgrh.salud.gob.mx/Formatos/TRABAJO\\_EN\\_EQUIPO.pdf](http://www.dgrh.salud.gob.mx/Formatos/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf)
- Jiménez (2016) *La Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del personal de la Empresa Humana S.A.*[Tesis de pregrado. Universidad Católica Del Ecuador] <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11614>
- Lewin, K. (1998). *La teoría de campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal.* Editorial: Paidós.
- Litwin,G & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational Climate. Boston:* Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University.
- Likert, R. (1965). *Un nuevo método de gestión y dirección.* Bilbao: Deusto.
- Lopez (2013) *La cultura organizacional como herramienta en gestión interna y de adaptación al entorno . Un estudio de casos múltiples en una empresa Murciana.* [Tesis de pregrado. Universidad de Murcia].  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=46254>
- Mallon M .(2017) *Análisis Del Clima Organizacional De La Dirección Departamental La Paz De La Agencia Estatal De Vivienda.* [Tesis de pregrado. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia]. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/18498>
- McGregor, D(1966) *El lado humano de las organizaciones.* [www.douglasMcGregor.com](http://www.douglasMcGregor.com)
- Mintra . (15 de Agosto de 2012). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:* Recuperado <http://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165&tip=130>
- Monroy, A. (2015). *Coaching y desempeño laboral: Estudio realizado con supervisores y visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango.*

- Quetzaltenango*, Guatemala. [Tesis de pregrado. Universidad Rafael Landívar.].  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
- Morales, A. (2009). *Capital humano: hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. Cuba: Política. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433572003.pdf>
- Moreira, L. (2018). “*El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*”. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Muñoz (2017) *Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la empresa XYGO S.A., distrito de Miraflores, año 2017*. [Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?rpp=45&offset=36621&etal=35&sort\\_by=1&type=title&starts\\_with=M&order=ASC](https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?rpp=45&offset=36621&etal=35&sort_by=1&type=title&starts_with=M&order=ASC)
- Muñoz (2017). *La Productividad laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección general de formación profesional y capacitación Laboral del MTPE L lima 2017*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23150?locale-attribute=es>
- Noguera, J. y Samudio, M. (2014). “*Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay*”. En: *Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud*. Vol. 12(1) junio 2014: 14-25.  
[https://www.academia.edu/15008846/Diagn%C3%B3stico\\_del\\_Clima\\_Organizacional\\_del\\_Hospital\\_Central\\_de\\_las\\_Fuerzas\\_Armadas\\_de\\_Paraguay\\_Diagnosis\\_of\\_the\\_Organizational\\_Climate\\_in\\_the\\_Central\\_Hospital\\_of\\_the\\_Armed\\_Forces\\_of\\_Paraguay](https://www.academia.edu/15008846/Diagn%C3%B3stico_del_Clima_Organizacional_del_Hospital_Central_de_las_Fuerzas_Armadas_de_Paraguay_Diagnosis_of_the_Organizational_Climate_in_the_Central_Hospital_of_the_Armed_Forces_of_Paraguay)

Orbegoso, A.(2016). La Motivación Intrínseca Según Ryan & Deci Y Algunas Recomendaciones Para Maestros. *Revista Científica De Educação Da Fah/Unasp-Ht* file:///D:/Backup%202019/Desktop/TESIS/libro%20intrinseca.pdf.

Organizacion Mundial de la Salud (2020) .Covid -19 [https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjwz\\_WGBhA1EiwAUAxIcRZxw06SIwB68fRTNoMEmC13CoY5aYZzF-Br0ImyMnslgWJXs3725xoCGRwQAvD\\_BwE](https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjwz_WGBhA1EiwAUAxIcRZxw06SIwB68fRTNoMEmC13CoY5aYZzF-Br0ImyMnslgWJXs3725xoCGRwQAvD_BwE)

Plataforma digital Unica del Estado Peruano (2021) *Decreto Supremo N° 008-2021-PCM*. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/1519844-008-2021-pcm>

Plataforma digital Unica del Estado Peruano(2021). *Decreto de Urgencia N °026-2020* . <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>

Plataforma digital Unica del Estado Peruano (2021) *Medidas en la Gestión de recursos humanos durante la emergencia por COVID-19 en las municipalidades*.<https://www.gob.pe/8832-medidas-en-la-gestion-de-recursos-humanos-durante-la-emergencia-por-covid-19-en-las-municipalidades>

Quito. (2017). *Influencia del clima laboral en el desempeño del personal Administrativo de la Ugel Huaraz en el año 2017*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo].<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42060/browse?type=author&value=Cadillo+Quito%2C+Jhosselin+Karen+Paola>

Rodríguez, D. (1999). *Diagnostico Organizacional*. México. D.F: Alfaomega. [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Rodr%C3%ADguez,+D.+\(1999\).+Diagnostico+Organizacional.+M%C3%A9xico.+D.F:+Alfaomega.&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Rodr%C3%ADguez,+D.+(1999).+Diagnostico+Organizacional.+M%C3%A9xico.+D.F:+Alfaomega.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15.a ed.). México: PEARSON
- [https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento\\_Organizacional\\_15edi\\_Robbins](https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins)
- Ruiz, N, (201) “*Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*”. [Tesis de postgrado. Universidad del Pacifico]
- <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones*. Barcelona: EUB.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=64698>
- Sociedad Americana de Torax (2020) *COVID-19*. <https://www.thoracic.org/patients/patient-resources/resources/spanish/covid-19.pdf>
- Tamayo y Romero (2019) *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle].
- <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3695>
- Toro, L. (2015), “*La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones Actuales*”, de la *Universidad Militar Nuevas Granada*. [Tesis especialista de alta gerencia].
- [repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=CD091A7DCA447427138C721590ED9EAB?sequence=2](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=CD091A7DCA447427138C721590ED9EAB?sequence=2)
- Valderrama (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cualitativa, Cuantitativa y Mixta*. Editorial San Marcos.

Werther, Davis y Guzman (2014). Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Apéndices

Apéndice 1. Matriz de consistencia.

Título: Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo-La Merced, 2021

| PROBLEMA GENERAL   | OBJETIVO GENERAL   | HIPÓTESIS GENERAL   | VARIABLES Y DIMENSIONES  | INDICADORES  | POBLACIÓN Y MUESTRA  | TÉCNICAS, PROCESOS E INSTRUMENTOS  |
|--|--|---|--|--|--|--|
| ¿De qué manera el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - La Merced, 2021? | Determinar de qué manera el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021. | El clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021 | <p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE(X):</b><br/> <b>Clima Laboral.</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autorrealización</li> <li>- Involucramiento laboral</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Condiciones laborales</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Progreso</li> <li>-Capacitaciones</li> <li>-Desarrollo profesional</li> <li>-Compromiso</li> <li>-Prescindible</li> <li>-Calidad de vida laboral</li> <li>-Normas y procedimientos</li> <li>-Apoyo de los jefes</li> <li>-Seguimiento y control</li> <li>-Armonía</li> <li>-Interacción con los jefes</li> <li>-Comunicación interna</li> <li>-Administración de recursos económicos</li> <li>-Tecnología</li> <li>-Remuneración</li> </ul> | <p><b>Población:</b><br/>                     Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la prueba del Alfa de Cronbach para cada cuestionario, mediante una prueba piloto aplicada a 10 trabajadores administrativos que pertenecen a la población identificada en la presente tesis</p> | <p><b>Técnica</b><br/>                     Para la recolección de datos, procesamiento y análisis de los datos obtenidos se hizo uso de la técnica de la encuesta</p> <p><b>Encuesta:</b><br/>                     Se aplicó a 51. trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced.</p> |

| PROBLEMAS ESPECÍFICOS  | OBJETIVOS ESPECÍFICOS   | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS  | VARIABLES Y DIMENSIONES   | INDICADORES  | Muestra:  |  |  |
|--|---|--|---|--|---|--|--|
| ¿De qué manera el clima laboral influye en el trabajo en equipo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021?       | Determinar de qué manera el clima laboral influye en el trabajo en equipo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021.      | . El clima laboral influye significativamente en el trabajo en equipo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021.   | <b>VARIABLE DEPENDIENTE(Y):</b><br><b>Desempeño del Personal</b>                                    | -Rapidez<br>-Practicidad<br>-Economía<br>-Reducción de tiempo de labores | Por lo tanto, se trabajó con la población total conformada por 51 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced. |  |  |
| ¿De qué manera el clima laboral influye en la motivación del personal administrativo en de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – ¿La Merced, 2021?          | Determinar de qué manera el clima laboral influye en la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021.             | El clima laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021.            | <b>DIMENSIONES:</b><br>- Trabajo en equipo<br>- Motivación del personal<br>- Formación y desarrollo | -Reconocimiento<br>-Premiación<br>-Remuneración                          |   |  |  |
| ¿De qué manera el clima laboral influye en la formación y desarrollo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced , 2021? | Determinar de qué manera el clima laboral influye en la formación y desarrollo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – La Merced, 2021. | El clima laboral influye significativamente en la formación y desarrollo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- La Merced , 2021 |   | -Desarrollo profesional<br>-Nivel de desarrollo<br>-Cumplir metas        |   |  |  |

## Apéndice 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE



#### “CLIMA LABORAL”

Este cuestionario pretende recoger información acerca de la investigación: Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo-La Merced, 2021. Te agradecemos por tomarte unos minutos para responder sinceramente nuestra encuesta.

#### Indicaciones:

- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Procura no detenerte demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantea, pero tampoco las contestes sin reflexionar.
- Tome su tiempo necesario.
- Desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted le caracteriza.
- Para responder cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Utilice la siguiente leyenda:

| Siempre | Casi Siempre | Indiferente | Casi nunca | Nunca |
|---------|--------------|-------------|------------|-------|
| 5       | 4            | 3           | 2          | 1     |

| N°  | Ítems   | Escala de valoración |   |   |   |   |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
|   |   | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Dimensión: Autorrealización</b>        |   |                      |   |   |   |   |
| 1   | ¿Considera usted que existen oportunidades de progresar en la Municipalidad?  |                      |   |   |   |   |
| 2   | ¿Considera usted que los jefes promueven capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores en sus funciones? |                      |   |   |   |   |
| 3   | ¿Considera usted que las actividades en las que te desempeñas permiten desarrollarte profesionalmente?                  |                      |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Involucramiento laboral</b> |   |                      |   |   |   |   |
| 4   | ¿Se siente comprometido con el éxito de la Municipalidad?   |                      |   |   |   |   |
| 5   | ¿Se considera usted “pieza clave” para el éxito de la organización?   |                      |   |   |   |   |
| 6   | ¿Considera usted que la Municipalidad genera una óptima calidad de vida laboral?  |                      |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Supervisión</b>             |   |                      |   |   |   |   |
| 7   | ¿Considera usted que existen normas y procedimientos como guías de trabajo en la Municipalidad?                         |                      |   |   |   |   |
| 8   | ¿Considera usted que los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan?                              |                      |   |   |   |   |
| 9   | ¿Considera usted que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?                         |                      |   |   |   |   |
| <b>Dimensión : Comunicación</b>           |   |                      |   |   |   |   |
| 10  | ¿Considera usted que existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo?  |                      |   |   |   |   |
| 11  | ¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía en la municipalidad?                     |                      |   |   |   |   |
| 12  | ¿Considera usted que en la institución se fomenta y promueve la comunicación?   |                      |   |   |   |   |



|  |          |  |  |  |  |  |
|--|----------|--|--|--|--|--|
|  | interna? |  |  |  |  |  |
|--|----------|--|--|--|--|--|

| <b>Dimensión : Condiciones laborales</b> |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
| <b>13</b>                                | ¿Considera usted que existe una eficiente administración en los recursos económicos?                    |  |  |  |  |  |
| <b>14</b>                                | ¿Considera usted que se dispone de tecnología que facilite el trabajo?                                  |  |  |  |  |  |
| <b>15</b>                                | ¿Considera usted que la remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros en la Municipalidad? |  |  |  |  |  |



## CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

### “DESEMPEÑO DEL PERSONAL”

El presente cuestionario pretende recoger información acerca de la investigación: Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo-La Merced, 2021. Te agradecemos por tomarte unos minutos para responder sinceramente nuestra encuesta.

#### Indicaciones:

- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Procura no detenerte demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantea, pero tampoco las contestes sin reflexionar.
- Tome su tiempo necesario.
- Desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted le caracteriza.
- Para responder cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Utilice la siguiente leyenda:

| Siempre | Casi Siempre | Indiferente | Casi nunca | Nunca |
|---------|--------------|-------------|------------|-------|
| 5       | 4            | 3           | 2          | 1     |

| N°  | Ítems   | Escala de valoración |   |   |   |   |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
|   |   | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Dimensión: Trabajo en Equipo</b>       |   |                      |   |   |   |   |
| 1   | ¿Considera usted que existe apoyo mutuo entre los trabajadores para lograr un objetivo en común?                    |                      |   |   |   |   |
| 2   | ¿Considera usted que se respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?   |                      |   |   |   |   |
| 3   | ¿Considera usted que se resuelve de manera eficiente dificultades al interior del equipo de trabajo?                |                      |   |   |   |   |
| 4   | ¿Considera usted que el trabajo en equipo, reduce el tiempo de las labores?   |                      |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Motivación del Personal</b> |   |                      |   |   |   |   |
| 5   | ¿Considera usted que se reconoce el esfuerzo de sus logros obtenidos en la presencia de sus compañeros de trabajo?  |                      |   |   |   |   |
| 6   | ¿La Municipalidad ofrece premios al personal por sus logros obtenidos?  |                      |   |   |   |   |
| 7   | ¿Considera usted que la remuneración que recibe es adecuada con la labor que desempeña?                             |                      |   |   |   |   |
| <b>Dimensión : Formación y desarrollo</b> |   |                      |   |   |   |   |
| 8   | ¿Considera usted que la jefatura muestra interés por su desarrollo profesional?                                     |                      |   |   |   |   |
| 9   | ¿Considera usted que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de desarrollo del trabajador? |                      |   |   |   |   |
| 10  | ¿Considera usted que su trabajo le permite cumplir metas profesionalmente?  |                      |   |   |   |   |

Apéndice 3: Fichas de Juicio de expertos aprobadas.

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del validador: FUCHS ANGELES OSCAR ENRIQUE

1.2. Grado Académico: Mg. EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS

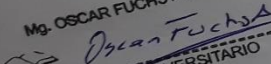
1.3.1. Especialidad del validador: DOCENTE METODÓLOGO EN INVESTIGACIÓN Y ESTADÍSTICA

1.3.2. Título de la investigación: CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SHANSHAMAYO, 2021

1.3.3. Autor del Instrumento: ALMONACID FORIS, YOMIRA

1.3.4 Instrumento: ENCUESTA DESEMPEÑO DEL PERSONAL

**ENCUESTA**..... DESEMPEÑO DEL PERSONAL.....

Mg. OSCAR FUCHS ANGELES  
  
DOCENTE UNIVERSITARIO

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DEL PERSONAL

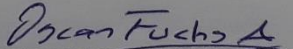
| INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente | Regular | Buena | Muy Buena | Excelente |
|--------------------|--|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |  | 1          | 2       | 3     | 4         | 5         |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.  |            |         |       |           | X         |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.   |            |         |       | X         |           |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.  |            |         |       | X         |           |
| 4. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad   |            |         |       |           | X         |
| 5. ORGANIZACIÓN    | Presentación ordenada  |            |         |       |           | X         |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente. |            |         |       |           | X         |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos   |            |         |       |           | X         |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.  |            |         |       |           | X         |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico  |            |         |       |           | X         |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.   |            |         |       |           | X         |

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Mg. OSCAR FUCHS ANGELES  
  
 DOCENTE UNIVERSITARIO

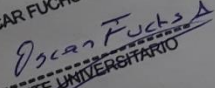
Lugar y fecha LIMA, 19 DE JULIO DE 2021

  
 Firma del Experto Informante.  
 DNI. N° 07538941  
 Teléfono N° .....

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: FUCHS ANGELES OSCAR ENRIQUE
- 1.2. Grado Académico: Mg. EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA
- 1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS
- 1.3.1. Especialidad del validador: DOCENTE METODÓLOGO EN INVESTIGACIÓN Y ESTADÍSTICA
- 1.3.2. Título de la investigación: CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO, 2021
- 1.3.3. Autor del Instrumento: ALMONACID CORIS, YOMIRA
- 1.3.4 Instrumento: ENCUESTA CLIMA LABORAL

Mg. OSCAR FUCHS ANGELES  
  
 DOCENTE UNIVERSITARIO

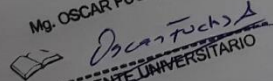


ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO *CLIMA LABORAL*

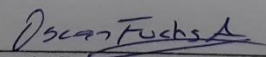
| INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente | Regular | Buena | Muy Buena | Excelente |
|--------------------|--|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |  | 1          | 2       | 3     | 4         | 5         |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.  |            |         |       |           | X         |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.   |            |         |       | X         |           |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.  |            |         |       |           | X         |
| 4. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad   |            |         |       |           | X         |
| 5. ORGANIZACIÓN    | Presentación ordenada  |            |         |       |           | X         |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente. |            |         |       |           | X         |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos   |            |         |       |           | X         |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.  |            |         |       |           | X         |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico  |            |         |       |           | X         |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.   |            |         |       |           | X         |

PROMEDIO DE VALORACIÓN: *4.9* OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Mg. OSCAR FUCHS ANGELES  
  
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Lugar y fecha *LIMA, 19 DE JULIO DE 2021*

  
 Firma del Experto Informante.  
 DNI. N° *92532941*  
 Teléfono N° .....

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL

| Validador | Grado Académico | Institución | Especialidad | Título de la investigación | Autor del Instrumento | Instrumento |
|-----------|-----------------|-------------|--------------|----------------------------|-----------------------|-------------|
|           |                 |             |              |                            |                       |             |

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: SAANEORA TIBURCIO HUGO Y.
- 1.2. Grado Académico: Mg. EN LA FACULTAD DE DERECHO Y ESPECIALISTA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL CIVIL
- 1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD ULADECH - CATÓLICA
- 1.3.1. Especialidad del validador: DOCENTE EN LA FACULTAD DE DERECHO
- 1.3.2. Título de la investigación: **Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.**
- 1.3.3. Autor del Instrumento: **Almonacid Coris, Yomira**
- 1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA...Clima Laboral.....

PUNTAJE TOTAL 95 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

( ) El instrumento debe ser modificado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: CHANCHAMAYO, 21 DE JUNIO DEL 2021

Firma del Experto Informante  
DNI N° 33113  
Teléfono 973092430

## ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL

| INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente | Regular | Buena | Muy Buena | Excelente |
|--------------------|--|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |  | 1          | 2       | 3     | 4         | 5         |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.  |            |         |       | X         |           |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.   |            |         |       |           | X         |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.  |            |         |       |           | X         |
| 4. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad   |            |         |       |           | X         |
| 5. ORGANIZACIÓN    | Presentación ordenada  |            |         |       |           | X         |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente. |            |         |       | X         |           |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos   |            |         |       |           | X         |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.  |            |         |       |           | X         |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico  |            |         |       |           | X         |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.   |            |         |       |           | X         |

PUNTAJE TOTAL: 49 ..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: LIMA, 21 DE JULIO DEL 2021

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 45533875

Teléfono N° 923095630



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

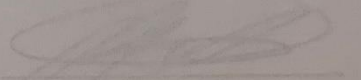
| CONTENIDO   | Criterios |   |   |   |   |
|---|-----------|---|---|---|---|
|   | 1         | 2 | 3 | 4 | 5 |
| II. DATOS GENERALES:  |           |   |   |   |   |
| 1.4. Apellidos y nombres del validador: SANABRIA TIBURCIO HUGO Y.   |           |   |   |   |   |
| 1.5. Grado Académico: Mg. EN DERECHO Y ESPECIALISTA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL CIVIL   |           |   |   |   |   |
| 1.6. Institución donde labora: UNIVERSIDAD ULA DECH - CATÓLICA  |           |   |   |   |   |
| 1.6.1. Especialidad del validador: DOCENCIA EN LA FACULTAD DE DERECHO   |           |   |   |   |   |
| 1.6.2. Título de la investigación: Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. |           |   |   |   |   |
| 1.6.3. Autor del Instrumento: Almonacid Coris, Yomira   |           |   |   |   |   |
| 1.3.4 Instrumento:  |           |   |   |   |   |
| ENCUESTA...Desempeño del personal.....  |           |   |   |   |   |

PUNTAJE TOTAL: 17. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Tarma, 14 de Julio del 2023



Firma del Experto Informante  
DNI N° 87932975  
Teléfono N° 923075430

**ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DEL PERSONAL**

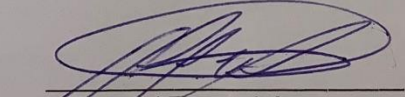
| INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente | Regular | Buena | Muy Buena | Excelente |
|--------------------|--|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |  | 1          | 2       | 3     | 4         | 5         |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.  |            |         |       |           | X         |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.   |            |         |       |           | X         |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.  |            |         |       |           | X         |
| 4. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad   |            |         |       |           | X         |
| 5. ORGANIZACIÓN    | Presentación ordenada  |            |         |       |           | X         |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente. |            |         |       |           | X         |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos   |            |         |       |           | X         |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.  |            |         |       | X         | X         |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico  |            |         |       |           | X         |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.   |            |         |       |           |           |

**PUNTAJE TOTAL:** 49 ..... **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: LIMA, 21 DE JUNIO DEL 2021

  
Firma del Experto Informante.

DNI. N° 45033885

Teléfono N° 923095630

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: SALOME CANOBI MANUEL C.
- 1.2. Grado Académico: LICENCIATURA EN ARQUITECTURA
- 1.3. Institución donde labora: MUNICIPALIDAD DE YAUYOS
- 1.3.1. Especialidad del validador: ARQUITECTO
- 1.3.2. Título de la investigación: **Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.**
- 1.3.3. Autor del Instrumento: **Almonacid Coris, Yomira**
- 1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA...Clima Laboral

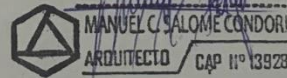
**ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL**

| INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente | Regular | Buena | Muy Buena | Excelente |
|--------------------|--|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |  | 1          | 2       | 3     | 4         | 5         |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.  |            |         |       |           | X         |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.   |            |         |       |           | X         |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.  |            |         |       |           | X         |
| 4. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad   |            |         |       |           | X         |
| 5. ORGANIZACIÓN    | Presentación ordenada  |            |         |       |           | X         |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente. |            |         |       |           | X         |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos   |            |         | X     |           |           |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.  |            |         |       | X         |           |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico  |            |         |       |           | X         |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.   |            |         |       |           | X         |

**PUNTAJE TOTAL:** .....49..... **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- ( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha .....LIMA, 28 DE JULIO DEL 2021.....

 MANUEL C. SALOME CONDORI  
ARQUITECTO CAP N° 13928

Firma del Experto Informante.  
DNI. N°...19920981.....  
Teléfono N°...964542830

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### II. DATOS GENERALES:

1.4. Apellidos y nombres del validador: SALOMÉ CONDOREI Manuel C.

1.5. Grado Académico: LICENCIADO EN ARQUITECTURA

1.6. Institución donde labora: MUNICIPALIDAD DE YAUYAS

1.6.1. Especialidad del validador: ARQUITECTO.

1.6.2. Título de la investigación: **Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.**

1.6.3. Autor del Instrumento: **Almonacid Coris, Yomira.**

1.3.4 Instrumento:

**ENCUESTA...Desempeño del personal**


**ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DEL PERSONAL**

| INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente | Regular | Buena | Muy Buena | Excelente |
|--------------------|--|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |  | 1          | 2       | 3     | 4         | 5         |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.  |            |         |       |           | X         |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.   |            |         |       |           | X         |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.  |            |         |       |           | X         |
| 4. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad   |            |         |       |           | X         |
| 5. ORGANIZACIÓN    | Presentación ordenada  |            |         |       |           | X         |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente. |            |         |       | X         |           |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos   |            |         |       |           | X         |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.  |            |         |       |           | X         |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico  |            |         | X     |           | X         |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.   |            |         |       | X         |           |

**PUNTAJE TOTAL:** ..... 49 ..... **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


Lugar y fecha: LIMA, 28 DE JUNIO DEL 2021  
  
**MANUEL C. SALOME CONDORI**  
 ARQUITECTO / CAP N° 13928

Firma del Experto Informante.

DNI. N°...19.92.0981.....

Teléfono N°...964 54 2830..

## Apéndice 4: Carta de autorización de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo-La Merced



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO  
LA MERCED - CHANCHAMAYO - JUNIN**

**Carta de Autorización**

Conste por el presente documento yo RAIDER ALDO OSCCORIMA ALLCCA, con DNI. 43951781 en calidad de GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO, Otorgo autorización al Bachiller ALMONACID CORIS YOMIRA AIDEE con DNI 71590814, domiciliado en Jirón Manuel Bersena 105- Comas, en Calidad de investigador de la Universidad Peruana de las Américas para el uso de información generada en el marco del desarrollo de su Tesis por:

**Título: CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO- LA MERCED 2021**

**Línea: Planemiento Estratégico y Desarrollo Institucional**

Por último, declaro que toda información presentada en esta carta es verídica de acuerdo a ley

La Merced, 20 de mayo del 2021

  
LIC. Soc. Raider Aldo Oscorima Allcca  
GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL  
DNI: 43951781

Escaneado con CamScanner

**Apéndice 5. Fotos de las oficinas de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo-La Merced, 2021.**



Fuente: Fotografía propia.



Fuente: Fotografía propia.





Fuente: Fotografía propia.



Fuente: Fotografía propia.



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 67 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 69 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 64 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 65 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 55 |

Fuente: Elaboración propia.

**Apéndice 7. Base de datos de la variable: Desempeño del personal.**

| SUJETOS | VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL |    |    |    |                         |    |    |                        |    |     | A D. LABO | SUMA D1 | SUMA D2 | SUMA D3 |
|---------|----------------------------|----|----|----|-------------------------|----|----|------------------------|----|-----|-----------|---------|---------|---------|
|         | TRABAJO EN EQUIPO          |    |    |    | MOTIVACIÓN DEL PERSONAL |    |    | FORMACIÓN Y DESARROLLO |    |     |           |         |         |         |
|         | P1                         | P2 | P3 | P4 | P5                      | P6 | P7 | P8                     | P9 | P10 |           |         |         |         |
| 1       | 4                          | 4  | 5  | 5  | 3                       | 5  | 5  | 5                      | 5  | 5   | 46        | 18      | 13      | 15      |
| 2       | 4                          | 4  | 4  | 4  | 4                       | 4  | 4  | 4                      | 4  | 5   | 41        | 16      | 12      | 13      |
| 3       | 5                          | 5  | 5  | 5  | 4                       | 5  | 5  | 5                      | 4  | 4   | 47        | 20      | 14      | 13      |
| 4       | 5                          | 4  | 5  | 4  | 5                       | 5  | 5  | 5                      | 5  | 4   | 47        | 18      | 15      | 14      |
| 5       | 4                          | 4  | 4  | 4  | 4                       | 4  | 4  | 4                      | 4  | 4   | 40        | 16      | 12      | 12      |
| 6       | 5                          | 5  | 5  | 5  | 5                       | 5  | 5  | 5                      | 5  | 5   | 50        | 20      | 15      | 15      |
| 7       | 4                          | 5  | 4  | 5  | 4                       | 3  | 4  | 4                      | 5  | 4   | 42        | 18      | 11      | 13      |
| 8       | 5                          | 5  | 4  | 5  | 5                       | 4  | 2  | 4                      | 5  | 5   | 44        | 19      | 11      | 14      |
| 9       | 5                          | 4  | 5  | 5  | 4                       | 4  | 2  | 3                      | 4  | 5   | 41        | 19      | 10      | 12      |
| 10      | 5                          | 5  | 3  | 5  | 5                       | 5  | 1  | 5                      | 5  | 5   | 44        | 18      | 11      | 15      |
| 11      | 3                          | 4  | 4  | 4  | 3                       | 4  | 3  | 3                      | 4  | 4   | 36        | 15      | 10      | 11      |
| 12      | 5                          | 5  | 5  | 5  | 5                       | 5  | 5  | 5                      | 5  | 5   | 50        | 20      | 15      | 15      |
| 13      | 5                          | 5  | 5  | 5  | 5                       | 5  | 5  | 5                      | 5  | 5   | 50        | 20      | 15      | 15      |
| 14      | 4                          | 4  | 4  | 4  | 4                       | 4  | 4  | 4                      | 4  | 4   | 40        | 16      | 12      | 12      |
| 15      | 3                          | 4  | 3  | 3  | 3                       | 4  | 4  | 4                      | 4  | 4   | 36        | 13      | 11      | 12      |
| 16      | 5                          | 5  | 5  | 4  | 4                       | 4  | 4  | 4                      | 4  | 4   | 43        | 19      | 12      | 12      |
| 17      | 4                          | 4  | 4  | 4  | 4                       | 4  | 4  | 4                      | 4  | 4   | 40        | 16      | 12      | 12      |
| 18      | 4                          | 4  | 4  | 4  | 4                       | 4  | 4  | 4                      | 4  | 4   | 40        | 16      | 12      | 12      |
| 19      | 4                          | 4  | 5  | 5  | 3                       | 5  | 5  | 5                      | 5  | 5   | 46        | 18      | 13      | 15      |
| 20      | 4                          | 4  | 4  | 4  | 4                       | 4  | 4  | 4                      | 4  | 5   | 41        | 16      | 12      | 13      |
| 21      | 5                          | 5  | 5  | 5  | 4                       | 5  | 5  | 5                      | 4  | 4   | 47        | 20      | 14      | 13      |
| 22      | 5                          | 4  | 5  | 4  | 5                       | 5  | 5  | 5                      | 5  | 4   | 47        | 18      | 15      | 14      |
| 23      | 4                          | 4  | 4  | 4  | 4                       | 4  | 4  | 4                      | 4  | 4   | 40        | 16      | 12      | 12      |
| 24      | 5                          | 5  | 5  | 5  | 5                       | 5  | 5  | 5                      | 5  | 5   | 50        | 20      | 15      | 15      |
| 25      | 4                          | 5  | 4  | 5  | 4                       | 3  | 4  | 4                      | 5  | 4   | 42        | 18      | 11      | 13      |
| 26      | 5                          | 5  | 4  | 5  | 5                       | 4  | 2  | 4                      | 5  | 5   | 44        | 19      | 11      | 14      |
| 27      | 5                          | 4  | 5  | 5  | 4                       | 4  | 2  | 3                      | 4  | 5   | 41        | 19      | 10      | 12      |
| 28      | 5                          | 5  | 3  | 5  | 5                       | 5  | 1  | 5                      | 5  | 5   | 44        | 18      | 11      | 15      |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 15 | 10 | 11 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 20 | 15 | 15 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 20 | 15 | 15 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 16 | 12 | 12 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 13 | 11 | 12 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 19 | 12 | 12 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 16 | 12 | 12 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 16 | 12 | 12 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 18 | 13 | 15 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 | 16 | 12 | 13 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 20 | 14 | 13 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 | 18 | 15 | 14 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 16 | 12 | 12 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 20 | 15 | 15 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 | 18 | 11 | 13 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 44 | 19 | 11 | 14 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 41 | 19 | 10 | 12 |
| 46 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 44 | 18 | 11 | 15 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 15 | 10 | 11 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 20 | 15 | 15 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 20 | 15 | 15 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 16 | 12 | 12 |
| 51 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 13 | 11 | 12 |

Fuente: Elaboración propia.