

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad

Distrital de Conchán, 2024

Para optar el Título Profesional de

CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Bach. Kely Marita Diaz Burga

Asesor:

Dr. Wilder Omar Vargas Campos

CHOTA – PERÚ

2026



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - FCCE

Colpa Matara, 21 de enero de 2026.

C. N° 003-2026-UNACH-FCCE/UI.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **“Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024”** elaborado por la bachiller en Contabilidad: **Kely Marita Diaz Burga**, para optar el Título Profesional de Contador Público, presenta un índice de similitud de 24%, sin incluir material citado, material bibliográfico y fuentes con menos de 20 palabras, mostrando un criterio de plagio **tipo 1**; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y títulos, aprobado con **Resolución de Comisión Organizadora N° 120-2022- UNACH** y en la **Directiva para Uso de Software Antiplagio, Directiva N° 004-2020-UNACH**.

Finalmente indicamos que dicho Informe Final de Tesis fue asesorado por el **Dr. Wilder Omar Vargas Campos**.

Se expide la presente constancia al (a los) interesado(s) para los fines pertinentes.

Atentamente,


Dr. Wilder Omar Vargas Campos




Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila
Unidad de Investigación - FCCE
Responsable




24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 24%  Fuentes de Internet
- 14%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 24% Fuentes de Internet
- 14% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.unach.edu.pe	9%
2	Internet	www.repositorio.unach.edu.pe	7%
3	Internet	hdl.handle.net	3%
4	Internet	repositorio.unc.edu.pe	1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
7	Publicación	Gonzales Morocco, Liz Magaly. "Factores psicosociales y desempeño laboral de lo...	<1%
8	Internet	repositorio.unjbg.edu.pe	<1%
9	Publicación	Llanos Torres, Yanet Milagros. "Clima organizacional y desempeño laboral de los ...	<1%
10	Publicación	Tacuri Pinto, Alicia. "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajad...	<1%
11	Internet	portaluni.unach.edu.pe	<1%

12	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
13	Publicación	Mamani Martinez, Oscar William. "Clima organizacional y su relación con la satisf..."	<1%
14	Publicación	Vicente González-Prida, Julima Gisella Chuquin-Berrios, Fabricio Miguel Moreno-...	<1%

0 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.





ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 10:00 horas, del 23 de enero de 2026, reunidos en el Auditorio Luca Pacioli de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la UNACH, los miembros del jurado evaluador, conformado por:

- Dr. William Martín Chilón Camacho, identificado con DNI N° 26616001 presidente
- Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila, identificada con DNI N° 27428544 secretaria
- Dra. Fanny Del Rocío Idrogo Vásquez, identificad con DNI N° 43135860 vocal

Nos reunimos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 014-2026-FCCE-UNACH cuyo título es: "Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024."

Tiene como autora a la Bachiller en Contabilidad: Kely Marita Díaz Burga; asesorada por el Dr. Wilder Omar Vargas Campos, y habiendo cumplido con los requisitos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se procede al acto de sustentación respectivo.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

"Aprobado por unanimidad"

El Informe Final de Tesis con calificativo de catorce (14) y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare aprobado el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 11:00 horas del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.

Dr. William Martín Chilón Camacho
presidente

Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila
secretaria

Dra. Fanny Del Rocío Idrogo Vásquez
vocal

Dr. Wilder Omar Vargas Campos
Asesor

Br. Kely Marita Díaz Burga
Tesisista

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, a mis padres, a mi hijo y a toda mi familia quienes estuvieron allí siendo pilar fundamental para mi formación profesional, por su confianza, oportunidad y recursos para lograrlo.

Kely Marita

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento es para Dios, quien me ha guiado y me ha dado fortaleza y conocimientos para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A mi asesor por la orientación y ayuda, que me brindó para la realización de esta tesis.

Kely Marita

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPÍTULO I.....	16
INTRODUCCIÓN	16
1.1. Descripción del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	18
<i>1.2.1. Pregunta general</i>	18
<i>1.2.2. Preguntas específicas</i>	18
1.3. Objetivos	19
<i>1.3.1. Objetivo general</i>	19
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	19
1.4. Hipótesis.....	19
<i>1.4.1. Hipótesis general</i>	19
<i>1.4.2. Hipótesis específica</i>	20

1.5. Justificación.....	20
CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes del problema	22
2.2. Bases teóricas científicas.....	26
2.3. Definición de términos básicos	28
2.3.1. <i>Clima laboral</i>	28
2.3.2. <i>Desempeño laboral</i>	31
CAPÍTULO III.....	35
MARCO METODOLÓGICO	35
3.1. Método de investigación	35
3.2. Tipo de investigación	35
3.3. Diseño de investigación.....	36
3.4. Operacionalización de variables.....	38
3.5. Población, muestra, muestreo y la unidad de análisis	39
3.5.1. <i>Población</i>	39
3.5.2. <i>Muestra</i>	39
3.5.3. <i>Muestreo</i>	40
3.5.4. <i>Unidad de análisis</i>	40
3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos	40
3.6.1. <i>Técnica de recolección de datos</i>	40

3.6.2. Instrumento de recolección de datos	40
3.7. Procesamiento y análisis de datos	41
3.7.1. Procesamiento de datos.....	41
3.7.2. Análisis de datos.....	41
3.8. Aspectos éticos y rigor científico	42
CAPÍTULO IV.....	43
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	43
4.2. Contrastación de hipótesis.....	52
4.2.1. Contrastación de hipótesis específicas	52
4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas	53
4.3. Discusión de resultados	57
CAPÍTULO V	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
5.1. Conclusiones	61
5.2. Recomendaciones	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
Anexo 1. Matriz de consistencias.....	67
Anexo 2. Instrumento de investigación.....	71
Anexo 3. Autorización	74
Anexo 4. Evidencia del problema	75

Anexo 5. Validación del cuestionario por juicio de expertos.....	76
Anexo 6. Base de datos de la V de Aiken para la variable Clima Laboral	116
Anexo 7. Base de datos de la V de Aiken para la variable Desempeño de los Trabajadores	117
Anexo 8. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach.....	118
Anexo 9. Base de datos	119
Anexo 10. Baremos de las variables	120
Anexo 11. Tablas descriptivas de la investigación.....	123
Anexo 12. Evidencias de la aplicación del instrumento.....	126

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	38
Tabla 2 <i>Muestra</i>	39
Tabla 3 <i>Fiabilidad del cuestionario</i>	41
Tabla 4 <i>Relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	52
Tabla 5 <i>Relación entre condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	53
Tabla 6 <i>Relación entre comunicación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	54
Tabla 7 <i>Relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	55
Tabla 8 <i>Relación entre desarrollo profesional y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	56
Tabla 9 <i>Baremos de la variable clima laboral</i>	120
Tabla 10 <i>Baremos de las dimensiones (Condiciones laborales y comunicación) del clima laboral</i>	120
Tabla 11 <i>Baremos de las dimensiones (Liderazgo y desarrollo profesional) del clima laboral</i>	121
Tabla 12 <i>Baremos de la variable desempeño laboral</i>	121
Tabla 13 <i>Baremos de las dimensiones de la variable desempeño laboral</i>	122

Tabla 14 <i>Clima laboral</i>	123
Tabla 15 <i>Condiciones de trabajo</i>	123
Tabla 16 <i>Comunicación</i>	123
Tabla 17 <i>Liderazgo</i>	124
Tabla 18 <i>Desarrollo profesional</i>	124
Tabla 19 <i>Desempeño laboral</i>	124
Tabla 20 <i>Desempeño de tarea</i>	125
Tabla 21 <i>Desempeño contextual</i>	125
Tabla 22 <i>Desempeño organizacional</i>	125

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diseño de investigación</i>	37
Figura 2 <i>Clima laboral en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	43
Figura 3 <i>Condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	44
Figura 4 <i>Comunicación en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	45
Figura 5 <i>Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	46
Figura 6 <i>Desarrollo profesional en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	47
Figura 7 <i>Desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	48
Figura 8 <i>Desempeño de tarea en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	49
Figura 9 <i>Desempeño contextual en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	50
Figura 10 <i>Desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	51

RESUMEN

La presente investigación se realizó por las deficiencias evidenciadas en el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Conchán, pues no cumplen con sus expectativas de los trabajadores. Por lo que se formuló como problema ¿Cuál es la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024? y como objetivo general Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024. La metodología empleada fue en base al método deductivo y analítico, la investigación fue de tipo básica, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental-transversal, la población estuvo conformada por 45 trabajadores; la técnica para el recojo de información fue la encuesta y el cuestionario como instrumento, que fue validado por juicio de expertos y su fiabilidad con Alfa de Cronbach cuyos resultados fueron de 0.969 para la variable clima laboral y de 0.930 para el desempeño de los trabajadores. De la investigación se concluyó que el clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.387 y un p valor de 0.009, en el nivel menor al 0.05. Y con respecto a las dimensiones se determinó que las condiciones de trabajo con un Rho de 0.606 y un p de 0.000, la comunicación con un Rho de 0.468 y un p de 0.001, el liderazgo con un Rho de 0.361 con un p de 0.015 y el desarrollo profesional con un Rho de 0.489 y un p de 0.001, se relacionan con el desempeño laboral.

Palabras clave: clima laboral, desempeño de los trabajadores, condiciones laborales, comunicación, liderazgo, desarrollo profesional

ABSTRACT

This research was conducted due to the deficiencies evidenced in the work environment in the District Municipality of Conchán, because they do not meet their expectations of workers. Therefore, the problem was formulated as “What is the relationship between the work environment and the performance of workers in the District Municipality of Conchán, 2024?” and the general objective was to determine the relationship between the work environment and the performance of workers in the District Municipality of Conchán, 2024. The methodology used was based on the deductive and analytical method, the research was of basic type, of correlational scope, quantitative approach and non-experimental-transversal design, the population consisted of 45 workers; the technique for the collection of information was the survey and the questionnaire as an instrument, which was validated by expert judgment and its reliability with Cronbach's Alpha whose results were 0.969 for the work climate variable and 0.930 for the performance of workers. From the research it was concluded that the work climate is directly and significantly related to the performance of workers in the District Municipality of Conchán, 2024 according to Spearman's Rho test with a coefficient of 0.387 and a p value of 0.009, at the level less than 0.05. And with respect to the dimensions, it was determined that working conditions with a Rho of 0.606 and a p of 0.000, communication with a Rho of 0.468 and a p of 0.001, leadership with a Rho of 0.361 with a p of 0.015 and professional development with a Rho of 0.489 and a p of 0.001, are related to job performance.

Key words: work climate, employee performance, working conditions, communication, leadership, professional development



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

En Latinoamérica, en el sector público se aprecia al clima laboral como un conjunto global de percepciones basadas en las emociones que los empleados muestran en el lugar de trabajo. En las instituciones públicas existen factores que sin duda influyen en el desarrollo del clima laboral, por ejemplo, los estilos de gestión que conducen periódicamente a la rotación de los directivos, correspondientes a diferencias en los planes, proyectos y programas desarrollados originalmente por la empresa. La comunicación no efectiva es la causa del fracaso en el deterioro del clima laboral porque el mensaje expresado no se transmite a todos los empleados. Por otro lado, la desconfianza entre los miembros es otro factor que afecta el clima laboral, lo que puede provocar divisiones entre los empleados y llevar al deterioro de las relaciones en el ambiente laboral en el corto y mediano plazo (González et al., 2021).

Actualmente las entidades estatales de Paraguay, enfrentan grandes desafíos debido a la globalización y el desarrollo tecnológico, en tal sentido el clima laboral se muestra deficiente en las entidades públicas, debido a que las políticas administrativas y las condiciones físicas del ambiente laboral son desfavorables, además la comunicación entre colaboradores no es fluida; lo que afecta de gran manera el desempeño laboral de los trabajadores (Ruíz, 2021).

En el Perú las organizaciones como es común están formadas por personas que en un entorno complejo y dinámico se crea comportamientos que afectan el funcionamiento de sistemas organizados en grupos y colectivos; los resultados de estas interacciones expresan el clima que existe en la organización. Así, podemos ver que el impacto del clima laboral



depende de la interacción de los empleados y de la forma en que se integran a la empresa, teniendo en cuenta las estrategias utilizadas para traducir la satisfacción laboral en un mayor desempeño. Poco se ha hablado sobre el ambiente de trabajo en las instituciones estatales y sobre las consecuencias de esta situación, que se manifiesta en un mal desempeño en la mayoría de las instituciones estatales representado con un porcentaje mayor al 50%, afectando así la valoración de los directivos sobre las acciones y procedimientos realizados en el sector público (Vergara et al., 2021).

En Chiclayo, en las entidades gubernamentales, el ambiente laboral se encuentra en estado lleno de dificultades y las percepciones reflejan la necesidad de fortalecer la gestión administrativa y organizacional para mejorar la infraestructura y promover la armonía, el afecto, la convivencia pacífica; promover la cooperación y los intereses comunes para asegurar el bienestar y la satisfacción de los empleados y usuarios. El espacio físico, la estructura organizacional, el ambiente socioemocional y el comportamiento organizacional muestran niveles deficientes [19%], regulares [82,1%] y buenos [32,1%] lo que indica que estas dimensiones afectan el correcto desenvolvimiento de los colaboradores y en definitiva afecta el desempeño de los mismos (Ramírez & Cobeñas, 2022).

En Chota se puede observar en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, que existe un ambiente laboral que no permite que las personas se desarrollen como profesionales, y muchos empleados de la administración se sienten incómodos porque no pueden desempeñar adecuadamente sus funciones. Algunos funcionarios tienen mal carácter, falta de comunicación, y documentación poco avanzada. Estas situaciones generan malestar y enfrentamientos verbales entre el personal en las áreas donde se realiza el trabajo administrativo (Idrogo et al., 2023).



Este problema también es común en la Municipalidad Distrital de Conchán, perteneciente a la provincia de Chota; pues en una entrevista realizada al gerente de la mencionada entidad, Carrasco, H. (26 de enero de 2024). Quien expresó que la entidad presenta limitaciones en sus espacios físicos y ambientes de trabajo, por lo que, las condiciones laborales no cumplen las expectativas de los trabajadores, no sintiéndose reconocidos por su acciones que realizan por parte de los funcionarios y directivos de la entidad; como causas de este problema, es que los directivos no dan la debida importancia al clima laboral, esto trae como consecuencia, afectar negativamente el desempeño de sus funciones laborales, viéndose reflejado en la falta de comunicación y en la demora de los trámites administrativos entre áreas de trabajo y usuarios de la entidad (Anexo 04). En tal sentido, la investigación se plantea determinar la relación que tiene el clima laboral con el desempeño de los trabajadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?



¿Cuál es la relación del desarrollo profesional con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Determinar la relación del desarrollo profesional con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H₁: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

H₀: El clima laboral no se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



1.4.2. Hipótesis específica

Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

El desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

1.5. Justificación

La investigación se fundamentó en teorías científicas vinculadas al clima laboral y al desempeño de los colaboradores, lo que permitió tener una base científica del estudio de las variables y además ampliar el conocimiento teórico al tema en estudio en el contexto de la Municipalidad Distrital de Conchán; resaltando la importancia de tener un buen clima laboral en las entidades públicas para cumplir las expectativas e incentivar el desempeño de los mismos.

De manera práctica la investigación, sirvió para determinar la relación que tiene el clima laboral con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, consecuentemente se describirá cada una de las variables de clima laboral y desempeño laboral, tal como se muestra en la mencionada entidad en base a su realidad en el periodo de estudio.

La investigación permitió generar valor en la Municipalidad Distrital de Conchán, con respecto al clima laboral en sus ambientes de trabajo, mediante la correcta práctica de



condiciones de trabajo favorables; con la finalidad de incentivar el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores en sus funciones encargadas y por lo tanto para tener un buen desempeño en sus labores.

En el ámbito académico, la investigación será útil como antecedente para otros proyectos de investigación que se realicen en instituciones de educación superior pública o privada; y además me permitirá especializarme en el tema y optar el título profesional como contador público de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema.

Jiménez (2021) en Ambato – Ecuador, desarrolló su tesis con la finalidad de determinar si el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Decentralizado de la Municipalidad de Ambato; la investigación utilizó el método deductivo y analítico, con un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, de diseño no experimental transeccional, su muestra lo conformaron 54 personas que laboran en la entidad, aplicó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario para el recojo de datos. Concluyó que mediante la prueba de correlación Rho de Spearman [0.691] el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un p valor menor al 0.05. Y además en vinculación a las dimensiones liderazgo con un Rho = 0.494, condiciones de trabajo con un Rho = 0.704, desarrollo profesional con un Rho = 0.838, todas con una significancia menor al 0.05; se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Este antecedente es de suma importancia porque estudió las variables planteadas en la presente investigación en una entidad pública, donde muestra la importancia de tener un buen clima laboral en las entidades para el desempeño de los trabajadores.

López (2021) en Guayaquil – Ecuador, en su tesis se fijó el objetivo de establecer como se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil; para lo que se empleó una metodología basada en el método deductivo, de alcance descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal, con una muestra de 52 colaboradores, aplicó la encuesta para el recojo de datos. Concluyó que el clima laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores con un Rho de Spearman igual a 0.681 y un $p = 0.000$.



Demostrando la necesidad de un buen clima laboral en las organizaciones para mejorar el desempeño de los colaboradores. Este antecedente tiene vinculación directa con el problema planteado en la presente investigación, por lo tanto, sirvió de referencia para alcanzar el objetivo planteado en esta investigación en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Rosales (2022) en Ica – Perú, en su tesis se fijó el objetivo de relacionar el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020; la investigación fue de tipo básica, desarrollada mediante el método hipotético deductivo, de nivel descriptiva – correlacional y de diseño no experimental transversal, con una muestra de 145 trabajadores, y para recoger lo datos se empleó la encuesta. Llegando a concluir que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores, evidenciado con la prueba Chi cuadrado con un valor de 55.7585 y una significancia menor al 0.05. Por lo tanto, a mayor clima laboral mayor será el desempeño de los trabajadores. Sirve como referencia para esta investigación porque estudió las mismas variables en una minucipalidad distrital y además con un objetivo similar que es de determinar la relación entre las variables de clima y desempeño laboral.

Villanueva (2020) en Huánuco – Perú, en su tesis tuvo la finalidad de relacionar el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa – Ambo; la investigación fue de tipo aplicada, mediante el método analítico, de alcance descriptivo – correlacional y de diseño no experimental transversal, con una muestra de 38 trabajadores a los que aplicó la encuesta para recabar información. De lo que llegó a concluir que el clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores, según la prueba Chi cuadrado de 77.217 y $p = 0.0000$. Indicando la relación positiva y significativa entre las variables, pues con un buen clima laboral mejor será el desempeño de personal que labora en la entidad pública. Por ello, este antecedente fue de gran importancia para el



presente estudio porque se relaciona directamente con el problema planteado en la presente investigación.

Huaroto (2022) en Huancavelica – Perú, en su tesis tuvo la finalidad de determinar como el clima laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Distrital San Antonio de Cusicancha, Huaytará – Huancavelica, 2022; la metodología fue de enfoque cuantitativo, basada en el método deductivo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de diseño no experimental transversal, con una muestra de 30 personas a los que aplicó la encuesta como medio de recojo de datos. Llegando a concluir que mediante la prueba de correlación de Pearson de 0.772 y una significancia de 0.000, el clima laboral se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral; demostrando la importancia de un buen clima en las actividades laborales para motivar el desempeño de las personas. Por lo tanto, se considera este autor como antecedente por tener una problemática y objetivo similar a lo planteado en la presente investigación lo que sirvió para discutir los resultados.

Morales (2022) en Huaraz – Perú, en su tesis se planteó como objetivo determinar la relación que tiene el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022; la investigación fue de tipo básica, empleó el método decutivos, de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo – correlacional y de diseño no experimental transversal, su muestra fueron 58 trabajadores y aplicó como técnica la encuesta. Donde determinó que según el 88% de trabajadores el clima laboral es regular y el 12% dijo que es bueno; por otro lado el desempeño laboral es medio según el 100% de los trabajadores encuestados. Además según R de Pearson con un valor de 0.788 y una significancia menor al 0.05, las variables se relacionan de manera positiva. De esta manera se considera como referencia por tener un objetivo similar al planteado en la Municipalidad Distrital de Conchán respecto a la relación al clima laboral y al desempeño de los trabajadores.



Cubas (2023) en Pimentel – Perú, en su tesis tuvo como objetivo establecer como es la relación entre el clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Motupe, 2020; la investigación empleó el método analítico y deductivo, fue de tipo básica, no experimental transversal y de nivel correlacional, con una muestra de 142 trabajadores, a los que aplicó encuestas para recoger los datos. Concluyó que según Rho de Spearman con un valor de 0.263 y una significación de 0.001, las variables se relacionan de manera significativa; además se ha detectado que el clima laboral es medio representado en un 49% de los encuestado, y en cuanto al desempeño el 55% mencionaron que es de nivel medio. Es preciso considerar esta investigación como antecedente porque estudia las variables propuestas con problemática y objetivos similares que referencian el tema en las entidades públicas.

Goicochea (2023) en Cajamarca – Perú, en su tesis tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño del talento humano en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2021; la metodología fue de tipo básica, basada en el método deductivo, diseño no experimental transversal y de alcance correlacional, con una muestra de 74 colaboradores, para recoger los datos empleó la encuesta. Llegando a la conclusión que el clima laboral se correlaciona significativamente con el desempeño del talento humano, evidenciado en la prueba Tau_b de Kendall con un valor de 0.629 y una significación de 0.000; además ha determinado que las dimensiones como la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un Tau_b de Kendall de 0.499 y un p de 0.000, también el desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un Tau_b de Kendall de 0.427 y un p de 0.000, así como las condiciones físicas tienen una relación significativa con el desempeño con un Tau_b de 0.440 y un p de 0.000. Demostrando con esto la importancia de contar con un buen clima laboral en las municipalidades. Por ello se considera como referencia porque estudió el tema planteado



en una municipalidad, lo que es objetivo central de la presente investigación con el fin de demostrar la relación entre el clima y el desempeño laboral.

Castillo y Gonzales (2023) en Chota – Perú, en su tesis se planteó como finalidad principal establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021; la investigación fue básica de alcance descriptivo – correlacional, de enfoque cuantitativo y con diseño no experimental transversal, el método fue el deductivo, con una muestra de 115 trabajadores, el instrumento para recoger los datos fue el cuestionario y como técnica se aplicó la encuesta. Llegó a la conclusión que la comunicación tiene una relación significativa según correlación Rho de Spearman igual a 0.559 y una significación de 0.000, las condiciones laborales tienen una relación significativa con el desempeño laboral con un Rho igual a 0.644 y un p de 0.000 y además el liderazgo tiene relación significativa con el desempeño laboral según Rho igual a 0.449 y una significancia de 0.000, afirmando una relación positiva moderada entre las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral. Teniendo relación directa con la presente investigación puesto que la problemática se centra en el clima laboral y desempeño de los colaboradores en una entidad pública del medio local de Chota.

2.2. Bases teóricas científicas

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.

Esta teoría explica como alentar a las personas a satisfacer sus necesidades, las personas se ubican en diferentes niveles de necesidad según su personalidad y circunstancias. La jerarquía de necesidades de Maslow se clasifica de la siguiente manera en orden de prioridad de mayor a menor en la pirámide: a) Necesidades Fisiológicas: Son las necesidades humanas primarias y son esenciales para la supervivencia. b) Necesidades de seguridad: Se basan en la seguridad de las personas frente a las amenazas que puedan enfrentar, tales como



la seguridad física, laboral, de salud y del hogar. Se relacionan con el miedo de las personas a no saber controlar sus vidas y el miedo a lo desconocido. c) Necesidades sociales: las personas necesitan compañía, estar con otros, pertenecer a grupos sociales, amor y capacidad de hablar sin sentirse separados del grupo. d) Necesidad de aprobación: Es lo mismo que la necesidad del ego o la necesidad de autoestima. Estas necesidades permiten que las personas se sientan reconocidas por sí mismas y por su entorno. Todos deberían sentirse valorados y respetados. e) Necesidad de superación personal: También conocido como autorrealización o autosuperación, este es el último nivel de la pirámide donde los individuos se esfuerzan por alcanzar la perfección y tratan de sacar lo mejor de cada uno para alcanzar el nivel más alto (Maslow, 1954 citado por Martínez, 2019).

Teoría de las expectativas.

Vroom (1964) menciona que esta teoría se centra en la satisfacción de los empleados, lo que conduce a un mejor desempeño laboral con los demás. En este sentido, el puesto se centra en la percepción subjetiva que tiene el empleado sobre cómo trabaja, o la probabilidad de desarrollar determinadas conductas que le conducirán a la consecución de un determinado desempeño. Vroom propuso tres elementos de la teoría de las expectativas: a) Expectativa: es el vínculo entre esfuerzo y desempeño y se refiere al esfuerzo que los empleados ponen para lograr el desempeño exacto. b) Instrumentalidad: Es la relación entre desempeño y recompensa que indica el grado de evaluación de la probabilidad de resultados óptimos correspondientes a la recompensa. (c) Valencia: Se refiere al grado en que un individuo concede importancia a los resultados o estímulo del desempeño alcanzado.



2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Clima laboral

Es un conjunto de factores que rodea el ambiente laboral, que puede estar dado por el entorno empresarial como el ambiente físico, las instalaciones y materiales que se utilizan para el desarrollo de actividades.

El clima laboral se define como un conjunto de características relativamente constantes que caracterizan a una organización, la distinguen de otras organizaciones e influyen en el comportamiento de sus miembros. Se considera como la influencia subjetivamente percibida de los sistemas formales, el estilo informal de los gerentes y otros factores ambientales importantes sobre las actitudes y motivación de las personas que trabajan en la organización (Ganga et al., 2015).

Por otro lado, García et al. (2020) sostiene que el clima laboral se refiere inicialmente al conjunto de características que configuran el ambiente laboral que rodea a los individuos que trabajan en una organización. Sin embargo, esta construcción no se refiere sólo al entorno, pues el concepto de clima laboral específico también incluye a los individuos que lo perciben, ya que está formado por la experiencia de sujetos inmersos en un entorno específico. En este sentido, el clima laboral debe verse como un constructo psicológico porque moldea la experiencia de los individuos en la organización, es decir, los individuos experimentan un determinado clima.

Dimensiones del clima laboral: Garbuglia (2013) menciona que las dimensiones que orientan el funcionamiento del clima laboral en las organizaciones son: las condiciones de trabajo, la comunicación, liderazgo, crecimiento y desarrollo de los colaboradores.

Condiciones de trabajo. García et al. (2020) menciona que es el entorno físico o espacio físico de trabajo se refiere a la infraestructura, donde funciona la empresa y donde se



desarrolla las actividades empresariales, es decir el lugar disponible, ambiente, decoración, etc. pertenecientes al lugar de trabajo. Involucra: Beneficios competitivos; que está integrado por las recompensas materiales e inmateriales a lo que se hacen acreedores los colaboradores dentro de la organización. Ergonomía; es el equipamiento de todas las áreas de trabajo con los materiales suficientes y precisos para que los trabajadores realicen sus actividades, estos equipos pueden ser: computadoras, impresoras, equipos tecnológicos, asimismo materiales como útiles de oficina, de aseo y de limpieza en las áreas. Espacio físico; se considera así al espacio donde los colaboradores realizan sus funciones diarias, los cuales deben estar en perfectas condiciones para el correcto desenvolvimiento de actividades y guíen el cumplimiento de objetivos de la organización. Instalaciones; hace referencia a la distribución de las áreas de trabajo de manera adecuada, que garanticen la seguridad de los trabajadores y de los activos de la organización, además esta relaciona con la infraestructura y la comodidad laboral del personal que integra la organización.

Comunicación. Garbuglia (2013) manifiesta que se refiere a la percepción de los miembros de la organización es un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre superiores y subordinados, estas relaciones se forman tanto dentro como fuera de la organización, entendiendo que existen dos grupos en la organización. Los grupos formales son parte de la estructura del aula y los grupos informales surgen de las amistades. Claridad; es un factor muy importante en el clima laboral, puesto que permite una comunicación clara en la interrelación entre trabajadores y entre áreas de trabajo, con la finalidad de coordinar y trabajar conjuntamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Transparencia; es un aspecto que siempre surge en las actividades laborales, por lo que la dirección y trabajadores deben tener la capacidad para fomentar una comunicación eficientemente y efectiva para no afectar los objetivos de la institución. Compañerismo; es una actitud laboral, que consiste en el apoyo mutuo y reconocimiento a



todos los colaboradores dentro de la organización, con la finalidad de integrarlo y sentirse motivado para el desenvolvimiento laboral mediante la práctica de la empatía.

Liderazgo. Estela (2021) menciona que el liderazgo es un factor muy importante en el clima laboral, que conlleva al éxito de las organizaciones: se centra en la participación constante de los directivos y colaboradores de la entidad, la delegación de funciones y empwerment, así como la motivación para desempeñar sus funciones.

Desarrollo profesional. Garbuglia (2013) menciona que refleja la percepción de los miembros de la organización sobre las oportunidades de desarrollo que ofrece y facilita la entidad a los trabajadores. Oportunidad de crecimiento; hace referencia a la capacidad que tiene la entidad para generar un desarrollo profesional en sus colaboradores. Capacitaciones y aprendizaje; las organizaciones tienen el deber de capacitar a sus colaboradores de acuerdo al área de trabajo que se desenvuelven, para adquirir aprendizajes y desempeñar de una mejor manera sus funciones. Autonomía; es la capacidad de desarrollar en los colaboradores la seguridad para que tengan iniciativa en sus labores y cumplimiento de objetivos de la entidad por cuenta propia.

Compromiso

Es la disposición de los trabajadores para sentirse identificados con el trabajo que realizan y con la institución, dando cumplimiento a los objetivos y metas planteados en un periodo.

Comunicación

Es una actitud que se desarrolla en las empresas tanto con usuarios internos y externos, con la finalidad de coordinar las actividades y demostrar el trabajo en equipo.



2.3.2. Desempeño laboral

Está relacionado con la evaluación del desempeño, que consiste en evaluar el rendimiento, la realización de funciones, la eficiencia en el uso del tiempo y de los recursos dentro de la entidad por parte de los trabajadores.

Es una evaluación de la capacidad de un empleado para realizar su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo del individuo. Hay algunos conceptos importantes que le permiten adaptar una evaluación del desempeño al tipo de empleado (Acosta, 2023).

Por su parte, Chiavenato (2000) citado por Pineda et al. (2023) define al desempeño laboral, como las acciones o comportamientos de los empleados que son importantes para el logro de las metas organizacionales. De hecho, los autores reconocen el buen desempeño laboral como la ventaja organizacional más importante. Agregó además que el desempeño individual es el comportamiento de la persona que se evalúa para lograr efectivamente las metas. El aspecto clave del sistema es que es en este punto donde el desempeño forma una estrategia individual para lograr las metas deseadas.

Además, Pineda et al. (2023) menciona que el desempeño de cada persona se define como el resultado de su cargo, características, tareas, acciones o inacción; depende del proceso de mediación o ajuste entre él y la empresa. La empresa se posiciona como un entorno en el que un individuo satisface o no sus necesidades, y es la satisfacción o insatisfacción de estas necesidades la que determina su motivación por la tarea, su dedicación al trabajo, su productividad, eficiencia y utilidad. Los procesos mediadores o reguladores incluyen percepciones, sentimientos, respuestas emocionales, relaciones y expectativas sobre la satisfacción o insatisfacción de las necesidades.



Por lo que de acuerdo a, Salgado y Cabal (2011) las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.

Desempeño de tarea. Gorriti (2007) expresa que el desempeño de tareas es un concepto de desempeño laboral; se refiere al comportamiento de producir productos o servicios que cumplan con las responsabilidades de la organización, mediante la planificación, organización de actividades y la toma de decisiones. Capacidad de toma de decisiones; cuando los trabajadores demuestran la capacidad que tienen para contribuir a la toma de decisiones en bien de una organización, es decir se integran y contribuyen con ideas de mejora y proyectos innovadores dentro de sus áreas de trabajo. Capacidad de organización; cuando las personas organizan sus actividades a desarrollar durante un periodo, y además contribuyen a la organización integral de la organización; se debe realizar en coordinación con todas las áreas, es decir directivos y colaboradores. Capacidad de planificación; cuando los trabajadores contribuyen al establecimiento de metas y objetivos alcanzables, y además emplean estrategias para dar cumplimiento a lo planificado y alcanzar las metas planteadas en un periodo determinado.

Desempeño contextual. Gorriti (2007) menciona que el desempeño contextual implica la regulación de variables que incluyen el entorno organizacional, social y psicológico del desempeño que actúan como catalizador, suministrando, obstaculizando o inclusive inhibiendo el desempeño. Variables que pueden operar a nivel individual y grupal. Esta fase comprende la iniciativa de los colaboradores, el compromiso que tienen con la organización y la cooperación entre compañeros. Iniciativa; en una actitud que los trabajadores ponen en práctica para realizar sus actividades sin necesidad de ser presionados por sus superiores. Compromiso con la organización; se refiere a la identificación que tienen los trabajadores con la organización y con el desempeño de sus funciones. Cooperación con los compañeros; está



vinculado con el trabajo en equipo, es decir todos coordinan y trabajan con un mismo fin de cumplir los objetivos de la organización.

Desempeño laboral. Salgado y Cabal (2011) expresa que el desempeño organizacional se centra en la habilidad de los trabajadores para emplear el tiempo pertinente en las operaciones que realizan, así como el uso adecuado de los recursos laborales, además de la puntualidad y asistencia al trabajo para el desempeño de sus funciones. Uso adecuado del tiempo; cuando el trabajador cumple su horario laboral y lo utiliza adecuadamente para desempeñar sus funciones sin desperdiciar en actividades que no corresponden a la entidad. Uso adecuado de los recursos laborales; es decir que los recursos que se le asignan a los trabajadores en su puesto de trabajo sean utilizados eficientemente, protegiendo los activos de la entidad. Asistencia al trabajo; cuando los trabajadores cumplen con sus días laborales sin inasistencias, considerando la importancia que tiene para contribuir al cumplimiento de objetivos.

2.3.3. Estructura organizacional

Es la forma de jerarquización y distribución de actividades de una entidad por área de trabajo, permite la asignación funciones y establecer puestos de trabajo según su actividad.

2.3.4. Iniciativa laboral

Es cuando los trabajadores actúan y toman decisiones por propia iniciativa, en cumplimiento de las actividades institucionales, sin ser influenciados por otros trabajadores.

2.3.5. Metas y objetivos

Son fines que una organización pretende alcanzar, para generar beneficios tanto a nivel interno y a los usuarios a quienes se dirigen.

2.3.6. Organización



Es una fase administrativa que consiste en establecer programas y mantener una secuencia de procesos en el desarrollo de actividades, así como en la capacidad de poner un orden en las actividades de la empresa.

2.3.7. Planificación

Consiste en el establecimiento de objetivos y metas institucionales para ser alcanzados en un periodo definido.

2.3.8. Toma de decisiones

Son alternativas de mejora, donde las personas idóneas eligen la mejor alternativa para solucionar un conflicto o para realizar actividades y proyectos de innovación en la entidad.



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

Deductivo: Según Maya (2014) lo define como “Una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene una doble función encubrir consecuencias desconocidos de principios conocidos” (p. 14).

Por ello, la investigación toma como base teorías del clima laboral y desempeño laboral para estudiarlo en la Municipalidad Distrital de Conchán, y llegar a conclusiones específicas de su situación con respecto a las variables planteadas.

Analítico: Maya (2014) menciona que “Este método distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado, es útil en investigaciones, que consisten en revisar en forma separada todas las dimensiones de una variable” (p. 13).

Este método permitió analizar cada una de las dimensiones de las variables clima laboral y desempeño laboral por separado, para identificar la relación y cómo se presenta en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán.

3.2. Tipo de investigación

a) Finalidad

Básica, según Arias et al. (2022) menciona que esta investigación “se centra en los principios básicos y las razones de la ocurrencia de un evento. También se le llama investigación teórica que busca generar conocimiento. El estudio de algún fenómeno relacionado con la ciencia pura se denomina investigación básica” (p. 68).



Es decir que, con la presente investigación se buscó generar nuevos aportes teóricos y conocimientos con respecto al clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán.

b) Alcance

Correlacional, estos estudios utilizan dos o más variables con la finalidad de medir el grado de relación que tienen las variables, además describe sus propiedades y asociación entre las mismas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

En tal sentido, la presente investigación tuvo como finalidad principal determinar como el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán.

c) Enfoque

Enfoque cuantitativo; pues Hadi et al. (2023) “la investigación cuantitativa se utilizan métodos numéricos y estadísticos para medir y analizar los datos. La investigación cuantitativa se utiliza para generar estadísticas y establecer relaciones entre variables mediante el uso de técnicas estadísticas” (p. 52).

Por lo tanto, la presente investigación hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial, para representar los resultados que se encuentren en la Municipalidad Distrital de Conchán.

3.3. Diseño de investigación

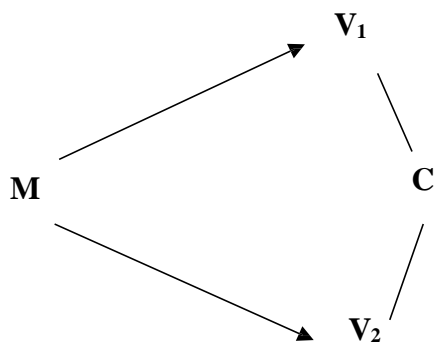
No experimental – transversal, pues estos estudios se desarrollan sin manipular dos o más variables, sino que solo se observan en su entorno natural. Y se recolectan los datos en un solo momento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).



Este diseño no permitió manipular las variables en la investigación, como son clima laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán; asimismo se realizó en un tiempo único correspondiente al 2024.

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

V₁: Clima laboral

V₂: Desempeño laboral

C: Correlación



3.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Clima laboral	El clima laboral se define como un conjunto de características relativamente constantes que caracterizan a una organización, la distinguen de otras organizaciones e influyen en el comportamiento de sus miembros. Se considera la retribución y condiciones de trabajo, la comunicación, liderazgo, crecimiento y desarrollo como aspectos relevantes en el clima de una organización (Ganga et al., 2015).	Condiciones de trabajo	Beneficios competitivos Ergonomía e instalaciones Condiciones físicas
		Comunicación	Claridad Transparencia Compañerismo
		Liderazgo	Participación Delegación y empowerment Motivación
		Desarrollo profesional	Oportunidad de crecimiento Capacitaciones y aprendizaje Autonomía
Desempeño laboral	Es una evaluación de la capacidad de un empleado para realizar su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo del individuo. Hay algunos conceptos importantes que le permiten adaptar una evaluación del desempeño al tipo de empleado (Acosta, 2023)	Desempeño de tarea	Capacidad de toma de decisiones Capacidad de organización Capacidad de planificación
		Desempeño contextual	Iniciativa Compromiso con la organización Cooperación con los compañeros
		Desempeño organizacional	Orientación a resultados Calidad Relaciones interpersonales Iniciativa Trabajo en equipo



3.5. Población, muestra, muestreo y la unidad de análisis

3.5.1. Población

Estuvo representada por 45 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

3.5.2. Muestra

Lo representó el universo de la población de la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Tabla 2

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán

Área de trabajo	N° de trabajadores
Alcaldía	1
Secretaría de alcaldía	1
Gerencia municipal	2
Recursos humanos	3
Administración	4
Contabilidad	3
Abastecimiento	5
Archivo	3
Asesoría legal	2
Imagen institucional	3
Registro civil	2
Presupuesto	5
Desarrollo social	7
Patrimonio	4
Total	45

Nota. Oficina de Recursos Humanos



3.5.3. *Muestreo*

La investigación fue de tipo censal, debido a que la muestra coincidió con la población, trabajando con la totalidad de los sujetos de estudio. Puesto que la muestra censal ocurre cuando la población es pequeña o finita, por lo que no se selecciona una muestra, sino que se toma a toda la población para el estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.5.4. *Unidad de análisis*

Fueron los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán.

3.6. **Técnica e instrumento de recolección de datos**

3.6.1. *Técnica de recolección de datos*

Encuesta. Esta técnica permitió recoger información de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024. Con respecto al clima laboral y desempeño laboral, con la finalidad de conocer la percepción en relación a las variables.

3.6.2. *Instrumento de recolección de datos*

Cuestionario. Fue elaborado en base a los indicadores de las variables clima laboral y desempeño laboral, por lo tanto, está conformado por 18 ítems para la variable clima laboral y 18 ítems para la variable desempeño laboral, mediante una escala ordinal de Likert. Este fue validado por el juicio de expertos, sometido a V de Aiken lo cual se obtuvo un valor de 0.98 para la variable clima laboral y un valor de 0.99 para la variable desempeño de los trabajadores [Anexo 05 y 06]. Y su fiabilidad se determinó mediante Alfa de Cronbach, con una prueba piloto a 15 trabajadores de una municipalidad distrital de Chota, de la que se obtuvo los siguientes resultados:



Tabla 3

Fiabilidad del cuestionario

Variable	Coefficiente Alfa de Cronbach
Clima laboral	0.969
Desempeño de los trabajadores	0.930

Nota. Estos datos fueron obtenidos de la prueba piloto [Anexo 7]

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procesamiento de datos

Para procesar los datos se hizo uso de un paquete estadístico y hojas de cálculo, donde se estableció base de datos de acuerdo al cuestionario aplicado con una escala de Likert (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre), lo que permitió establecer baremos por cada variable, tomando en cuenta los puntajes mínimos y máximos de cada variable y dimensiones, con lo que se estableció 3 categorías, malo, regular y bueno para la variable clima laboral; y bajo, medio y alto para la variable desempeño de los trabajadores (Anexo 10). Este método de cálculo de baremos es flexible para ser modificado según el contexto y la realidad del estudio que lleva a cabo el investigador. Por ejemplo, es posible cambiar el número de ítems o preguntas, la escala valorativa y el número de niveles; para ello, se debe mantener el mismo criterio. Asimismo, si la variable tiene dimensiones, se utiliza el mismo proceso para calcular el baremo del instrumento correspondiente (Montañez y Palma, 2023).

3.7.2. Análisis de datos

Los datos se analizarán mediante:



Estadística descriptiva: que permitió describir las variables, tomando los datos del cuestionario aplicado a la muestra. Además, permitió establecer baremos para medir descriptivamente las variables (Anexo 10).

Estadística inferencial: que permitirá el uso de técnicas estadísticas para contrastar las hipótesis como el coeficiente de correlación Rho de Spearman, pues según Quispe et al. (2019) esta prueba “Se utiliza cuando una o ambas variables son de escala ordinal [escala de Likert]. Es una medida de asociación basada en rangos de observaciones y no en los valores numéricos de los datos” (p. 47).

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

Dentro de los considerados fueron los siguientes:

Protocolos: para la elaboración de esta investigación se ha hecho uso de los protocolos internos de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, con la finalidad de seguir la estructura de proyecto e informe de tesis.

Norma APA 7: se ha hecho uso de la norma APA séptima edición, con la finalidad de respetar la autoría de los textos utilizados en la presente investigación, siguiendo el estilo de citación y de referencia de las fuentes utilizadas.

Turnitin: La presente investigación se sometió al uso del software anti plagio, considerando el porcentaje mínimo establecido por la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales.

Confidencialidad: La información que se recoja de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán, será anónima y de uso exclusivo académico.

Fiabilidad: La investigación demostró ser confiable, porque los resultados reflejarán la realidad de la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



CAPÍTULO IV

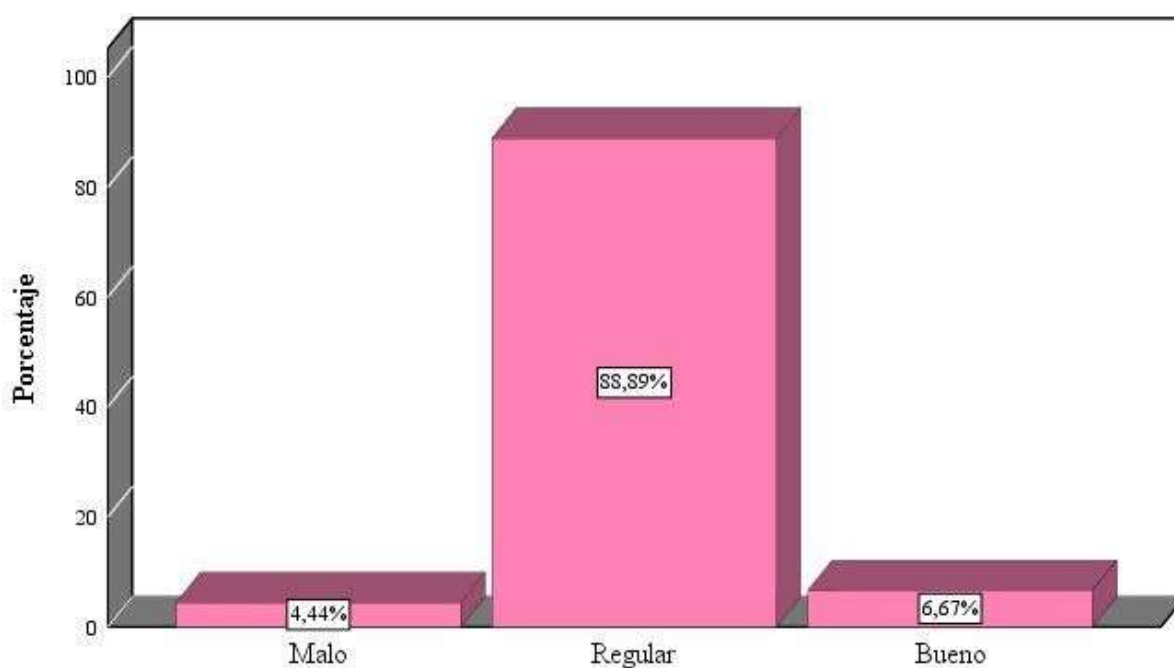
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Los resultados encontrados en esta investigación son los siguientes:

Figura 2

Clima laboral en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

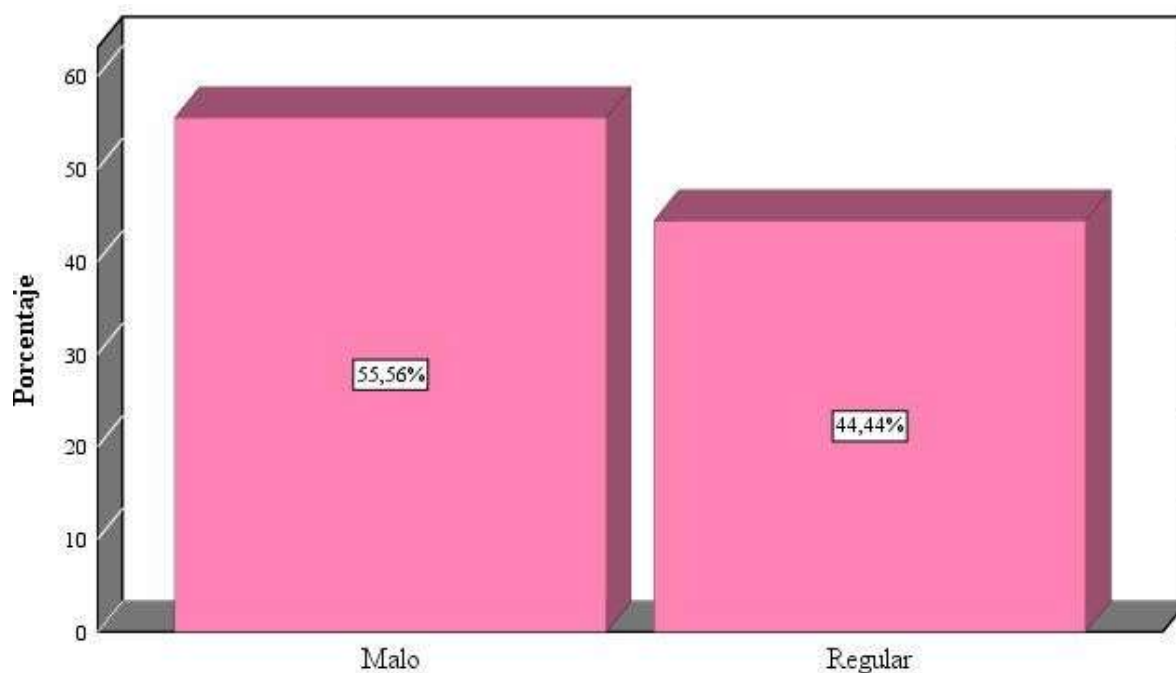


De acuerdo a los trabajadores encuestados, el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Conchán es regular conforme al 88.89% de trabajadores, el 6.67% mencionaron que el clima laboral es bueno y el 4.44% lo consideraron como malo.



Figura 3

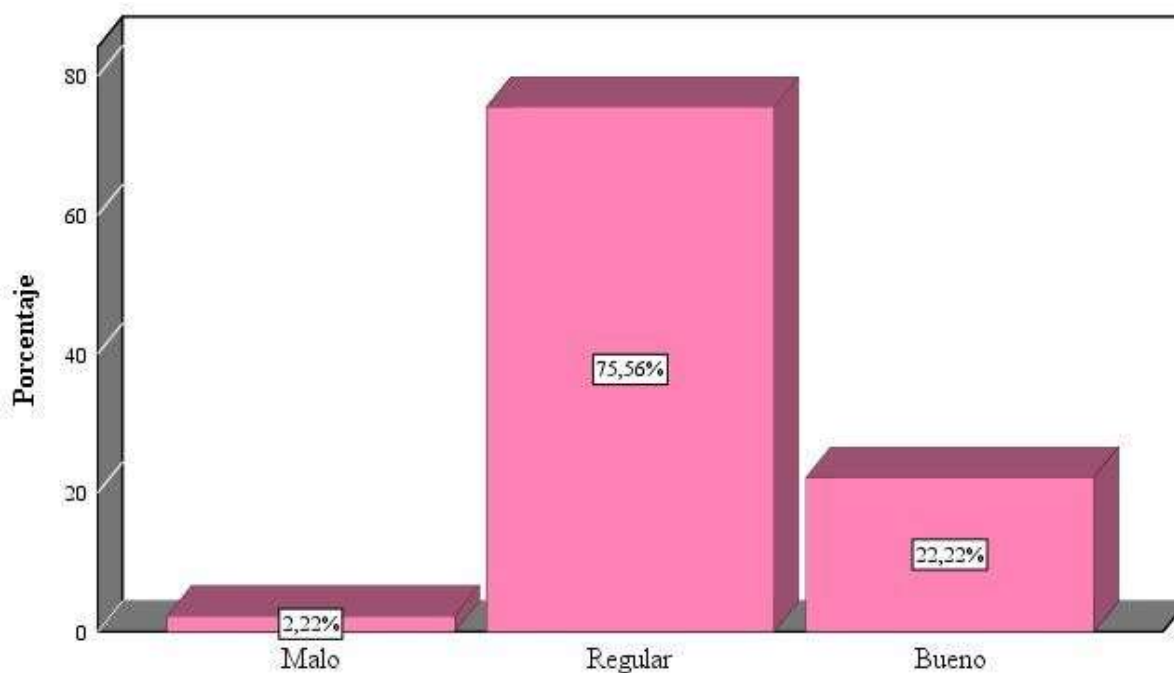
Condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024



De acuerdo a los trabajadores encuestados, las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Conchán son malas conforme al 55.56% de trabajadores y el 44.44% mencionaron que las condiciones de trabajo son regulares.

Figura 4

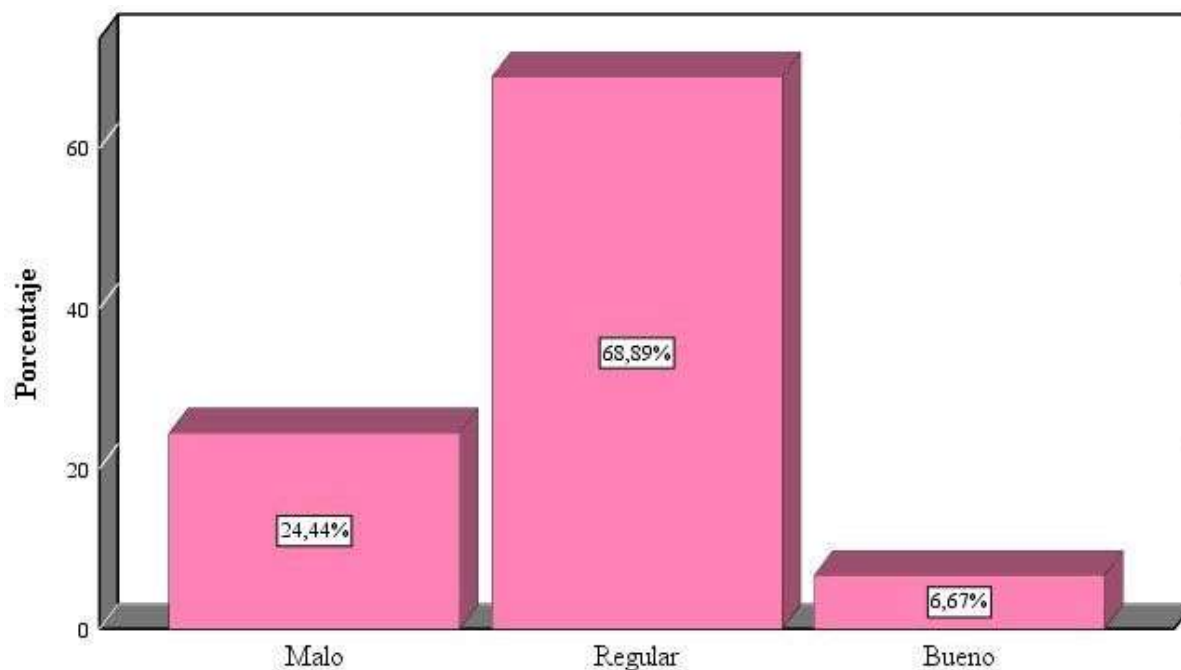
Comunicación en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024



De acuerdo a los trabajadores encuestados, la comunicación en la Municipalidad Distrital de Conchán es regular conforme al 75.56% de trabajadores, el 22.22% mencionaron que la comunicación es buena y el 2.22% lo consideraron como mala.

Figura 5

Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

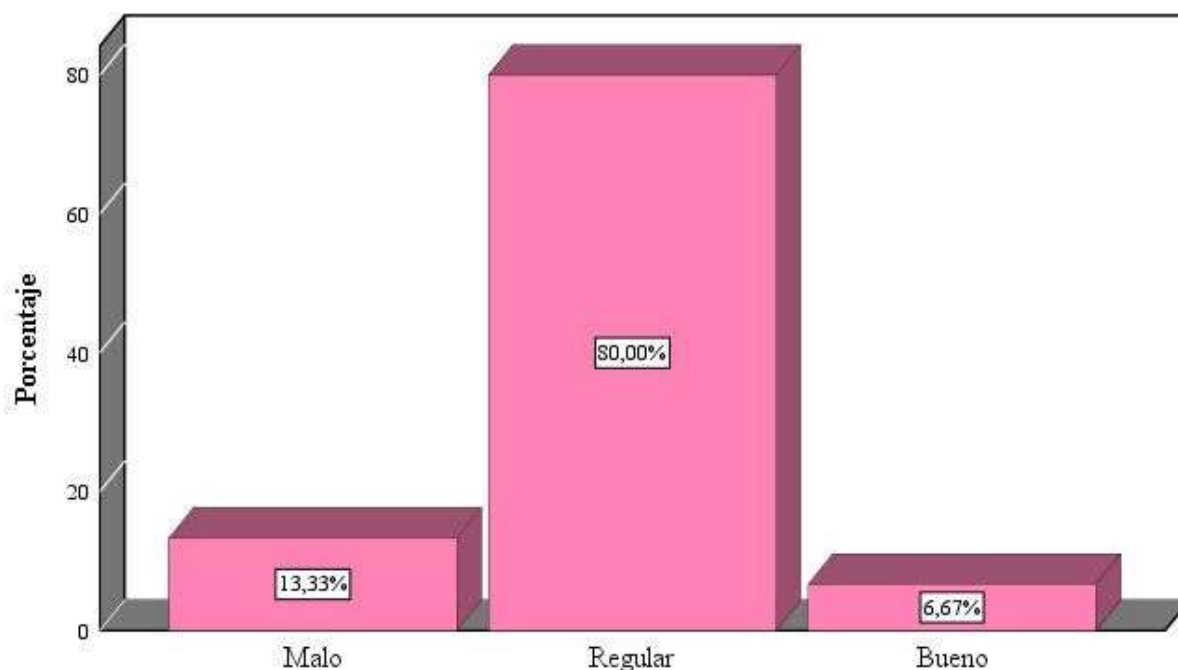


De acuerdo a los trabajadores encuestados, el liderazgo en la Municipalidad Distrital de Conchán es regular conforme al 68.89% de trabajadores, el 24.44% mencionaron que el liderazgo es malo y el 6.67% lo consideraron como bueno.



Figura 6

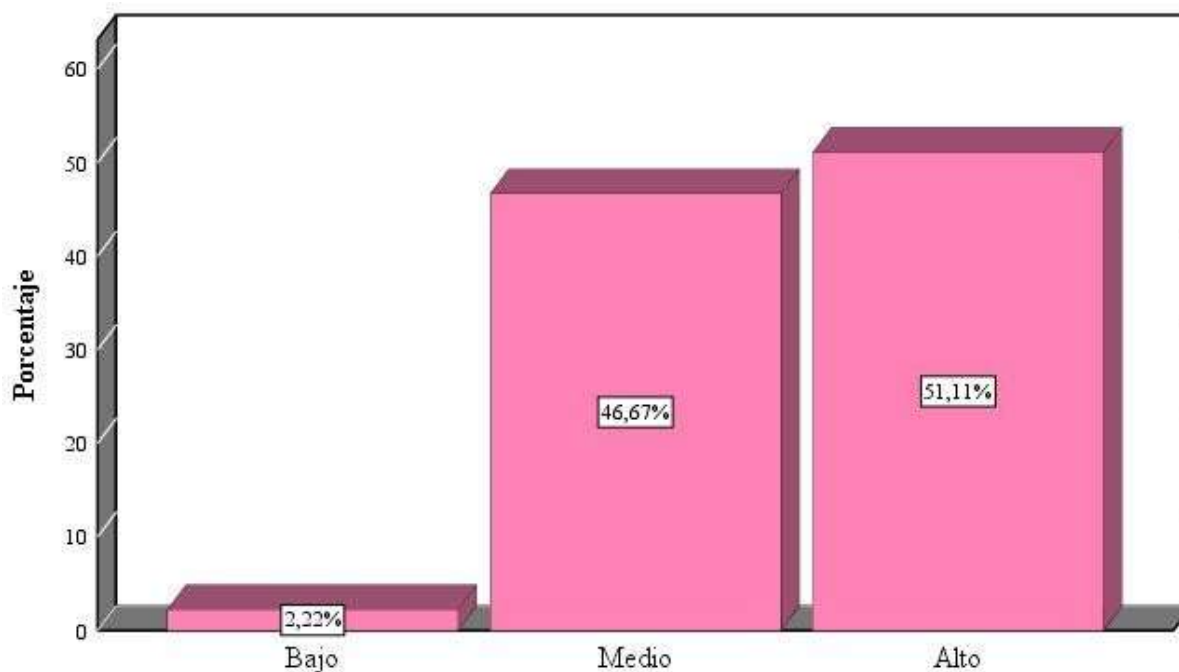
Desarrollo profesional en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024



De acuerdo a los trabajadores encuestados, el desarrollo profesional en la Municipalidad Distrital de Conchán es regular conforme al 80.00% de trabajadores, el 13.33% mencionaron que el desarrollo profesional es malo y el 6.67% lo consideraron como bueno.

Figura 7

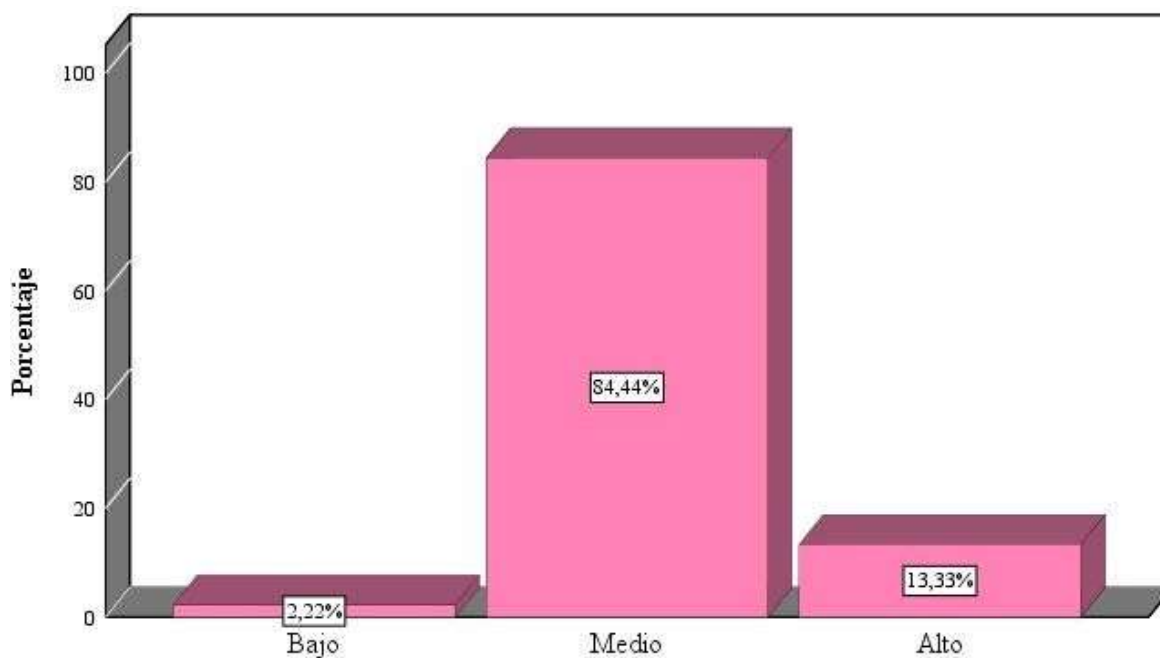
Desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024



En la figura se muestra que de acuerdo al 51.11% el desempeño de los trabajadores es alto en la Municipalidad Distrital de Conchán, el 46.67% indicaron que el desempeño es medio y sólo el 2.22% mencionaron que el desempeño es bajo.

Figura 8

Desempeño de tarea en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024



En la figura se muestra que de acuerdo al 84.44% el desempeño de tarea de los trabajadores es medio en la Municipalidad Distrital de Conchán, el 13.33% indicaron que el desempeño de tarea es alto y sólo el 2.22% mencionaron que es bajo.

Figura 9

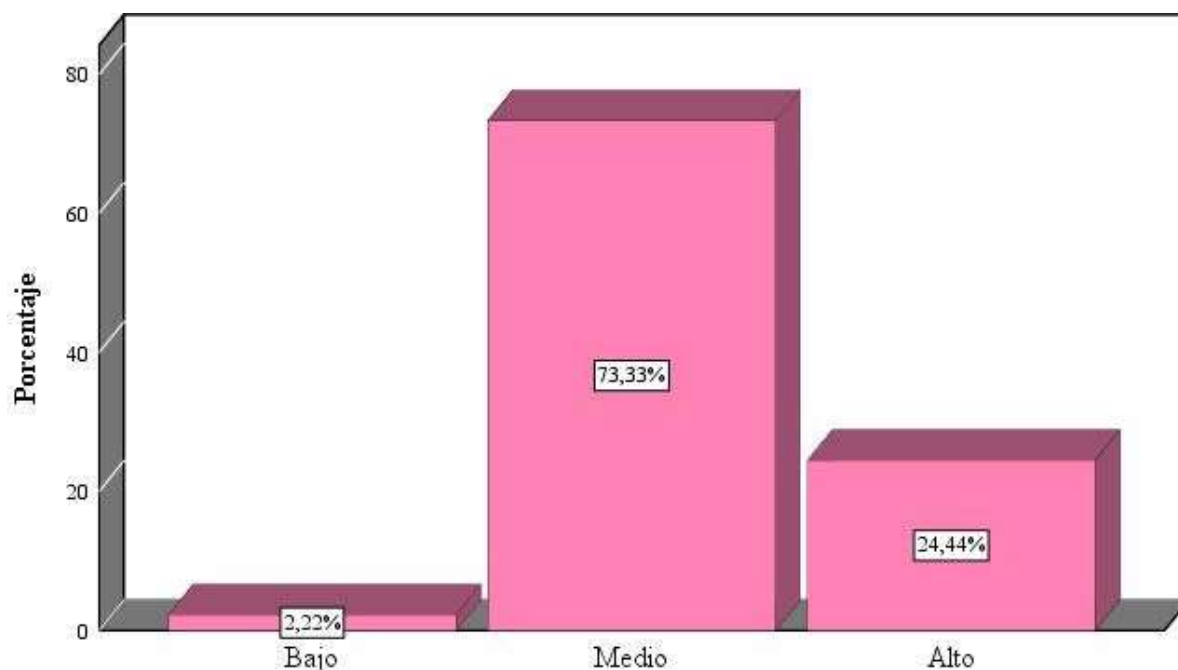
Desempeño contextual en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024



En la figura se muestra que de acuerdo al 51.11% el desempeño contextual de los trabajadores es medio en la Municipalidad Distrital de Conchán, el 46.67% indicaron que el desempeño contextual es alto y sólo el 2.22% mencionaron que es bajo.

Figura 10

Desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024



En la figura se muestra que de acuerdo al 73.33% el desempeño organizacional de los trabajadores es medio en la Municipalidad Distrital de Conchán, el 24.44% indicaron que el desempeño organizacional es alto y sólo el 2.22% mencionaron que es bajo.



4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Contrastación de hipótesis específicas

H₁: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

H₀: El clima laboral no se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Tabla 4

Relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

		Clima laboral	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,387**	
	Clima laboral	Sig. (bilateral)	.	
		N	45	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,387**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	45	45

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

De acuerdo a la prueba Rho de Spearman se observa un coeficiente de 0.387 y un p valor de 0.009, en el nivel menor al 0.05. Lo que indica que las variables se relacionan directa y significativamente, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa donde: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

H₁: Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

H₀: Las condiciones de trabajo no se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Tabla 5

Relación entre condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

			Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

De acuerdo a la prueba Rho de Spearman se observa un coeficiente de 0.606 y un p valor de 0.000, en el nivel menor al 0.05. Lo que indica que las variables se relacionan directa y significativamente, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa donde: Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



H₁: La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

H₀: La comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Tabla 6

Relación entre comunicación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

			Comunicación	Desempeño
			n	laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,001
			N	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,468**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
		N	45	

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

De acuerdo a la prueba Rho de Spearman se observa un coeficiente de 0.468 y un p valor de 0.000, en el nivel menor al 0.05. Lo que indica que las variables se relacionan directa y significativamente, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa donde: La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



H₁: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

H₀: El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Tabla 7

Relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,361**
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	45	45
Desempeño laboral	Desempeño	Coefficiente de correlación	,361**	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	45	45

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

De acuerdo a la prueba Rho de Spearman se observa un coeficiente de 0.361 y un p valor de 0.015, en el nivel menor al 0.05. Lo que indica que las variables se relacionan directa y significativamente, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa donde: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



H₁: El desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

H₀: El desarrollo profesional no se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Tabla 8

Relación entre desarrollo profesional y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

			Desarrollo profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	45	45

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

De acuerdo a la prueba Rho de Spearman se observa un coeficiente de 0.489 y un p valor de 0.001, en el nivel menor al 0.05. Lo que indica que las variables se relacionan directa y significativamente, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa donde: El desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



4.3. Discusión de resultados

En relación al objetivo general se determinó que el clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.387 y un p valor de 0.009, en el nivel menor al 0.05. Estos resultados concuerdan con López (2021) en Guayaquil – Ecuador, en su tesis se fijó el objetivo de establecer como se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil; quien determinó que el clima laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores con un Rho de Spearman igual a 0.681 y un $p = 0.000$. También guarda similitud con los resultados de Jiménez (2021) en Ambato – Ecuador, desarrolló su tesis con la finalidad de determinar si el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo descentralizado de la Municipalidad de Ambato; concluyó que mediante la prueba de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.691$) el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un p valor menor al 0.05. De forma similar encontró resultados Rosales (2022) en Ica – Perú, en su tesis se fijó el objetivo de relacionar el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020 llegando a concluir que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores, evidenciado con la prueba Chi cuadrado con un valor de 55.7585 y una significancia menor al 0.05. Por lo tanto, a mayor clima laboral mayor será el desempeño de los trabajadores.

Respecto al primer objetivo específico se identificó que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.606 y un p valor de 0.000, en el nivel menor al 0.05. Estos resultados concuerdan con Jiménez (2021) en Ambato – Ecuador, desarrolló su tesis con la finalidad de determinar si el



clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato; concluyó que las condiciones de trabajo con un $Rho = 0.704$ y una significancia menor al 0.05; se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Además, concuerda con lo investigado por Castillo y Gonzales (2023) en Chota – Perú, en su tesis se planteó como finalidad principal establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021; quienes llegaron a la conclusión que las condiciones laborales tienen una relación significativa con el desempeño laboral con un Rho igual a 0.644 y un p de 0.000. Asimismo, tiene relación con los resultados de Goicochea (2023) en Cajamarca – Perú, en su tesis tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño del talento humano en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2021; quien ha determinado que las condiciones físicas tienen una relación significativa con el desempeño con un Tau_b de 0.440 y un p de 0.000.

Asimismo, en el segundo objetivo específico se determinó que la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.468 y un p valor de 0.000, en el nivel menor al 0.05. Además, concuerda con lo investigado por Castillo y Gonzales (2023) en Chota – Perú, en su tesis se planteó como finalidad principal establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021; quienes llegaron a la conclusión que la comunicación tiene una relación significativa según correlación Rho de Spearman igual a 0.559 y una significación de 0.000. Asimismo, tiene relación con los resultados de Goicochea (2023) en Cajamarca – Perú, en su tesis tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño del talento humano en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2021; quien ha determinado que las



dimensiones como la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un Tau_b de Kendall de 0.499 y un p de 0.000.

Por otro lado, en el objetivo específico tres se determinó que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.361 y un p valor de 0.015, en el nivel menor al 0.05. Estos resultados concuerdan con Jiménez (2021) en Ambato – Ecuador, desarrolló su tesis con la finalidad de determinar si el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato; concluyó que el liderazgo con un Rho = 0.494 y una significancia menor al 0.05; se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Además, concuerda con lo investigado por Castillo y Gonzales (2023) en Chota – Perú, en su tesis se planteó como finalidad principal establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021; quienes llegaron a la conclusión el liderazgo tiene relación significativa con el desempeño laboral según Rho igual a 0.449 y una significancia de 0.000.

Finalmente, en cuarto objetivo específico se determinó que el desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.489 y un p valor de 0.001, en el nivel menor al 0.05. Estos resultados concuerdan con Jiménez (2021) en Ambato – Ecuador, desarrolló su tesis con la finalidad de determinar si el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo descentralizado de la Municipalidad de Ambato; concluyó que el desarrollo profesional con un Rho = 0.838 y una significancia menor al 0.05; se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Asimismo, tiene relación con los resultados de Goicochea (2023) en Cajamarca – Perú, en su tesis tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el clima



laboral y el desempeño del talento humano en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2021; quien ha determinado que las dimensiones como la el desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un Tau_b de Kendall de 0.427 y un p de 0.000.



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, lo que indica que a mejor desempeño laboral más óptimo será el desempeño de los trabajadores.
- Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, muestra que las condiciones físicas como ambientes, mobiliario o equipos son determinantes para una mejora en el desempeño de los trabajadores.
- La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, indicando que la comunicación entre trabajadores en la entidad es muy importante para un buen desempeño en sus labores.
- El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, es decir que, la práctica del liderazgo en las entidades les conlleva a mejorar el desempeño de los trabajadores.
- El desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, indicando que el desarrollo y cuando los trabajadores están preparados para realizará sus funciones mejor será el desempeño de los mismos.



5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Conchán, fomentar el buen clima laboral mediante socializaciones de capacitaciones a los trabajadores para tener un desempeño laboral más óptimo.
- Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Conchán, que tenga bien implementado las áreas de trabajo con ambientes favorables, mobiliario o equipos necesarios, porque estos permiten a los trabajadores desempeñarse adecuadamente.
- Se sugiere a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán, tener una comunicación constante y fluida con los jefes inmediatos y sus compañeros de trabajo para fomentar un buen clima laboral y mejorar su desempeño.
- Se recomienda a los jefes de las áreas en la Municipalidad Distrital de Conchán, poner en práctica el liderazgo en frente a los trabajadores a su cargo porque eso conlleva a mejorar el desempeño laboral.
- A los trabajadores en general de la Municipalidad Distrital de Conchán, se sugiere estar preparados y capacitados para realizar sus funciones en su puesto de trabajo, ya que ello permite desempeñarse adecuadamente.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, N. (23 de Septiembre de 2023). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* Obtenido de Cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto* (Primera edición digital ed.). Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Carrasco, H. (26 de enero de 2024). *Entrevista personal con el autor*. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Castillo, H., & Gonzales, E. (2023). Clima organizacional, y desempeño laboral, de los trabajadores, en la Dirección Sub, Regional de Salud Chota, 2021. *Tesis de Pregrado*. Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unach.edu.pe/handle/20.500.14142/434>
- Cubas, K. (2023). Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020. *Tesis de Pregrado*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10968>
- Ganga, F., Piñones, M., & Saavedra, L. (2015). Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. *ESPOL*, 73(73). Obtenido de <https://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco#:~:text=Para%20estos%20autores%20el%20E2%80%9Cclima,que%20trabajan%20en%20una%20organizaci%C3%B3n>.
- Garbuglia, S. (19 de Agosto de 2013). *Clima Laboral en un Organismo Público*. Obtenido de Universidad de Cuyo: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf
- García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Clima Organizacional: Teoría y Práctica* (Primera ed.). Universidad Católica de Colombia. Obtenido de



<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/76bd0486-2793-450c-a5c3-74d793219701/content>

- Goicochea, E. (2023). Influencia del clima laboral en el desempeño del talento humano en la municipalidad provincial de Hualgayoc - Bambamarca 2021. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5976>
- González, J., Ramirez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318>
- Gorriti, M. (2007). La evaluación del desempeño en las administraciones públicas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3), 367-387. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis* (Primera edición digital ed.). Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. Obtenido de <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera edición ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huaroto, M. (2022). Clima laboral y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital San Antonio de Cusicancha, Huaytará - Huancavelica, 2022. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Peruana de las Américas. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/123456789/3471;jsessionid=BED1127E038BEC662F6E8D34E662A8C8>
- Idrogo, F., Delgado, Y., Rodríguez, L., Benavides, J., & Idrogo, M. (2023). Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo en una universidad pública en Chota, Cajamarca. *Ciencia Nor@ndina*, 6(1), 62-67. Obtenido de <https://unach.edu.pe/rcnorandina/index.php/ciencianorandina/article/view/145>



- Jiménez, N. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad. *Tesis de titulación*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>
- López, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. *Tesis de Maestría*. Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Martínez, E. (2019). El clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores. Estudio de casos en una empresa de servicios. *Universidad de Valladolid*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42512/TFG-O-1886.pdf;jsessionid=A9E9A12BD505D36E95F2E76E865D7199?sequence=1>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Montañez, J., & Palma, A. (2023). Propuesta para la Elaboración de Baremos de un Instrumento en Trabajos de Investigación. *Ciencia Latina*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9284/13802>
- Morales, R. (2022). Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022. *Tesis de Licenciatura*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107775?show=full>
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1-12. Obtenido de <https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/commerciumpus/article/view/638/889>
- Ramírez, R., & Cobeñas, C. (2022). Clima organizacional en las instituciones gubernamentales. *Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales*, 5(11), 37-47. Obtenido de <https://revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/66>



- Rosales, L. (2022). Clima laboral y desempeño de los trabajadores eb la Municipalidad Distrital de Parcona, año 2020. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional "San Luis Gonzaga". Obtenido de <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/4033>
- Ruíz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.*, 17(2), 245-256. Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v17n2/2226-4000-riics-17-02-245.pdf>
- Salgado, J., & Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>
- Vergara, A., Callao, M., & Puican, V. (2021). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina*, 5(6), 14553-14570. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1418/1958>
- Villanueva, Y. (2020). Clima laboral y su relación en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa - Ambo, Periodo 2018 - 2019. *Tesis de Mestría*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6344>
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. *New York*, 331. Obtenido de <https://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencias

Título: Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuál es la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?</p> <p>Preguntas específicas</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>- Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: El clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p> <p>Ho: El clima laboral no se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p>	Clima laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Condiciones de trabajo	Beneficios competitivos	1,2	Escala de Likert	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Ergonomía e instalaciones	3,4		
				Condiciones físicas	5,6		
			Comunicación	Claridad	7,8		
				Transparencia	9,10		
				Compañerismo	11,12		
			Liderazgo	Participación	13		
				Delegación y empowerment	14		



Título: Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024									
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores						
<p>- ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?</p> <p>- ¿Cuál es la relación del crecimiento y desarrollo con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?</p>	<p>- Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p> <p>- Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p> <p>- Determinar la relación del crecimiento y desarrollo con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p>	<p>Conchán, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>- Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p> <p>- La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p>	Motivación	15					
			Crecimiento y desarrollo	Oportunidad de crecimiento		16			
				Capacitaciones y aprendizaje		17			
				Autonomía		18			
						Desempeño Laboral			
			Dimensiones	Indicadores		Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	
			Desempeño de tarea	Capacidad de toma de decisiones		19,20	Escala de Likert	1 = Nunca	
Capacidad de organización	21,22	2 = Casi nunca							



Título: Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores			
de Conchán, 2024?	Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.	<p>- El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p> <p>- El crecimiento y desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p>	Desempeño contextual	Capacidad de planificación	23,24	3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Desempeño contextual	Iniciativa	25,26	
			Desempeño contextual	Compromiso con la organización	27,28	
			Desempeño contextual	Cooperación con los compañeros	29,30	
			Desempeño organizacion al	Orientación a resultados	31	
			Desempeño organizacion al	Calidad	32	
			Desempeño organizacion al	Relaciones interpersonales	33,34	
			Desempeño organizacion al	Iniciativa	35	
			Desempeño organizacion al	Trabajo en equipo	36	



Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
La investigación de: Alcance: Correlacional Tipo: Básica Diseño: No experimental transversal Enfoque: Cuantitativo	Población: 45 trabajadores Muestra: 45 trabajadores	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Prueba de normalidad



Anexo 2. Instrumento de investigación

CUESTIONARIO

Estimados trabajadores, el siguiente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación del clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y con fines académicos.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem, luego marque con un aspa (X). Sírvase responder con total sinceridad, de antemano se le agradece por su cooperación:

1= Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre
5=Siempre

N°	DESCRIPCIÓN	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Clima laboral					
1	¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?					
2	¿El ambiente donde trabajo es confortable?					
3	¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?					
4	¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?					
5	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
6	¿Existe los materiales y equipos suficientes para el desarrollo de actividades?					
7	¿Siento la estructura de la entidad no cumple con mis expectativas?					
8	¿La sensación del trabajo es que no están distribuidas las áreas adecuadamente?					
9	¿La estructura documentada se cumple en la realidad?					
10	¿Existe coordinación con los directivos y trabajadores?					



N°	DESCRIPCIÓN	ESCALA				
		1	2	3	4	5
11	¿La toma de decisiones sólo lo realizan los directivos?					
12	¿No hay participación activa de directivos y colaboradores en la entidad?					
13	¿El ambiente creado por mis compañeros, es el ideal para desempeñar mis funciones?					
14	¿Me agradan trabajar con mis compañeros?					
15	¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?					
16	¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?					
17	¿La comunicación entre trabajadores es pertinente?					
18	¿Ha existido conflictos entre compañeros de trabajo?					
	Desempeño laboral	1	2	3	4	5
19	¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?					
20	¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?					
21	¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?					
22	¿Mi trabajo me aburre?					
23	¿Me gusta el trabajo que realizo?					
24	¿Me siento complacido con la actividad que realizo?					
25	¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?					
26	¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?					
27	¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?					
28	¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?					



N°	DESCRIPCIÓN	ESCALA				
29	¿Mi trabajo me hace sentir realizado?					
30	¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)?					
31	¿Me siento complacido con la actividad que realizo?					
32	¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?					
33	¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?					
34	¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?					
35	¿No me siento a gusto con mis superiores?					
36	¿Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?					



Anexo 3. Autorización

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CONCHÁN
PROBLEMA - VIDA - OPORTUNIDAD
CREADO EL 4 DE NOV. DE 1889 Y RATIFICADO MEDIANTE LEY DEL 13 DE OCT DE 1891

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Conchán, 26 de enero del 2024

CARTA N° 001-2024 -MDC/GM

Srta.:

KELY MARITA DÍAZ BURGA
EGRESADA DE LA ESPECIALIDAD DE CONTABILIDAD
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : SOLICITUD CON REGISTRO N° 1072 DE FECHA 27/09/2023.

Por medio del presente reciba usted un cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de Conchán, y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, se hace de conocimiento la aceptación y autorización para realizar Proyecto de Tesis titulado “CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONCHÁN 2024”, autorización que comunico, a fin de que se proceda y/o continúe con los trámites correspondientes para tal efecto.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

C.P.C. Hector Manuel Carrasco Segura
GERENTE MUNICIPAL

Ing. **NORSIL**
BUSTAMANTE RAFAEL

Jr. Grau N° 198 Conchán - Chela - Cajamarca - Página Web: www.tuniconchan.gob.pe
Cel. 942878008 - Correo: municidistritaldeconchan@gmail.com
Facebook: Municipalidad Distrital Conchán - Página Oficial

AVANZAMOS
— MAHO —
— PUEBLO

2024



Anexo 4. Evidencia del problema

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

ENTREVISTA AL GERENTE MUNICIPAL: C.P.C Héctor Manuel Carrasco Segura

En la entrevista realizada al Gerente Municipal ,en el distrito de Conchán, con un tiempo de 20 minutos de diálogo, se pudo identificar que este problema también es común en la Municipalidad Distrital de Conchán, perteneciente a la provincia de Chota; pues en la entrevista al gerente de la mencionada entidad, quien expresó que la entidad presenta limitaciones en sus espacios físicos y ambientes de trabajo, por lo que, las condiciones laborales no cumplen las expectativas de los trabajadores, no sintiéndose reconocidos por su acciones que realizan por parte de los funcionarios y directivos de la entidad; como causas de este problema, es que los directivos no dan la debida importancia al clima laboral, esto trae como consecuencia, afectar negativamente el desempeño de sus funciones laborales, viéndose reflejado en la falta de comunicación y en la demora de los trámites administrativos entre áreas de trabajo y usuarios de la entidad. En tal sentido, la investigación se plantea determinar la relación que tiene el clima laboral con el desempeño de los trabajadores.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CONCHÁN
C.P.C. Héctor Manuel Carrasco Segura
GERENTE MUNICIPAL

947876058 | municipalidaddeconchan@gmail.com | Ciro 11° 19' - Conchán



Anexo 5. Validación del cuestionario por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nombre del experto	Milord Idrogo Gálvez
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	14 años
Grado académico más alto	Doctor en Ciencias Económicas
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Díaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable clima laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas	Evaluación del experto	
Dimensión 1: Ambiente físico		
1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?	1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:
Casi siempre		
A veces		
Casi nunca		
Nunca		
2. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?	1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:
Casi siempre		
A veces		
Casi nunca		




Nunca			
3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Existe los materiales y equipos suficientes para el desarrollo de actividades?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Estructura organizacional			
7. ¿Siento la estructura de la entidad no cumple con mis expectativas?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿La sensación del trabajo es que no están distribuidas las áreas adecuadamente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿La estructura documentada se cumple en la realidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Existe coordinación con los directivos y trabajadores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿La toma de decisiones sólo lo realizan los directivos?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿No hay participación activa de directivos y colaboradores en la entidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Ambiente social			
13. ¿El ambiente creado por mis compañeros, es el ideal para desempeñar mis funciones?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Me agradan trabajar con mis compañeros?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿La comunicación entre trabajadores es pertinente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Ha existido conflictos entre compañeros de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 Dr. Milord Járogo Gálvez CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO MAT. CCPL. N° 02 - 6354			



**FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Nombre del experto	Milord Idrogo Gálvez
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	14 años
Grado académico más alto	Doctor en Ciencias Económicas
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable desempeño de los trabajadores en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Desempeño de tarea			
1. ¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			




Casi nunca			
Nunca			
3. ¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿Mi trabajo me aburre?			
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Me gusta el trabajo que realizo?			
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?			
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Desempeño contextual			
7. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?			



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Desempeño organizacional			
13. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿No me siento a gusto con mis superiores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 Dr. Milord Idrogo Gálvez CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO MAT. CCPL. N° 02 - 6354			



FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nombre del experto	Luis Alexander Barboza Tarrillo
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	14 años
Grado académico más alto	Maestro en Gestión Pública
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable clima laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Ambiente físico			
1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			

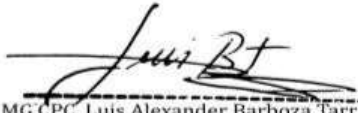


Nunca			
3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Existe los materiales y equipos suficientes para el desarrollo de actividades?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Estructura organizacional			
7. ¿Siento la estructura de la entidad no cumple con mis expectativas?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿La sensación del trabajo es que no están distribuidas las áreas adecuadamente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿La estructura documentada se cumple en la realidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Existe coordinación con los directivos y trabajadores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿La toma de decisiones sólo lo realizan los directivos?		1 ()	0 (x)
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿No hay participación activa de directivos y colaboradores en la entidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Ambiente social			
13. ¿El ambiente creado por mis compañeros, es el ideal para desempeñar mis funciones?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Me agradan trabajar con mis compañeros?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿La comunicación entre trabajadores es pertinente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Ha existido conflictos entre compañeros de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 MG.CPC. Luis Alexander Barboza Farrillo Contador Público Colegiado Colegiatura: 12-1268 Docente UNACH			



**FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Nombre del experto	Luis Alexander Barboza Tarrillo
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	14 años
Grado académico más alto	Maestro en Gestión Pública
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable desempeño de los trabajadores en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Desempeño de tarea			
1. ¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			




Casi nunca			
Nunca			
3. ¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿Mi trabajo me aburre?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Me gusta el trabajo que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Desempeño contextual			
7. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Desempeño organizacional			
13. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿No me siento a gusto con mis superiores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 MG.CPC. Luis Alexander Barboza Tarrillo Contador Público Colegado Colegiatura: 12-1268 Docente UNACH			



FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nombre del experto	Joel Vásquez Quintos
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	5 años
Grado académico más alto	Maestro en Auditoria
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES: Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.	
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable clima laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Ambiente físico			
1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			




Nunca			
3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Existe los materiales y equipos suficientes para el desarrollo de actividades?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Estructura organizacional			
7. ¿Siento la estructura de la entidad no cumple con mis expectativas?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿La sensación del trabajo es que no están distribuidas las áreas adecuadamente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿La estructura documentada se cumple en la realidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Existe coordinación con los directivos y trabajadores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿La toma de decisiones sólo lo realizan los directivos?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿No hay participación activa de directivos y colaboradores en la entidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Ambiente social			
13. ¿El ambiente creado por mis compañeros, es el ideal para desempeñar mis funciones?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Me agradan trabajar con mis compañeros?		1 (x)	0 (x)



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿La comunicación entre trabajadores es pertinente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Ha existido conflictos entre compañeros de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 Joel Vázquez Quintos Colegiado Público Colegiado MAT. 12-2138			



**FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Nombre del experto	Joel Vásquez Quintos
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	5 años
Grado académico más alto	Maestro en Auditoria
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable desempeño de los trabajadores en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Desempeño de tarea			
1. ¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			




Casi nunca			
Nunca			
3. ¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿Mi trabajo me aburre?			
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Me gusta el trabajo que realizo?			
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?			
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Desempeño contextual			
7. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?			



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Desempeño organizacional			
13. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿No me siento a gusto con mis superiores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 José Vásquez Quintos Conchán, Pálinka Colegiado MAT. 12-2139			



FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nombre del experto	Juan Fernando Vallejos Díaz
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	24 años
Grado académico más alto	Doctor en Ciencias Económicas
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES: Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.	
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable clima laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Ambiente físico			
1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			




Nunca			
3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Existe los materiales y equipos suficientes para el desarrollo de actividades?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Estructura organizacional			
7. ¿Siento la estructura de la entidad no cumple con mis expectativas?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿La sensación del trabajo es que no están distribuidas las áreas adecuadamente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿La estructura documentada se cumple en la realidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Existe coordinación con los directivos y trabajadores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿La toma de decisiones sólo lo realizan los directivos?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿No hay participación activa de directivos y colaboradores en la entidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Ambiente social			
13. ¿El ambiente creado por mis compañeros, es el ideal para desempeñar mis funciones?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Me agradan trabajar con mis compañeros?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿La comunicación entre trabajadores es pertinente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Ha existido conflictos entre compañeros de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
			



FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

Nombre del experto	Juan Fernando Vallejos Díaz
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	24 años
Grado académico más alto	Doctor en Ciencias Económicas
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable desempeño de los trabajadores en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas	Evaluación del experto	
Dimensión 1: Desempeño de tarea		
1. ¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?	1 (x)	0 ()
Siempre	Sugerencias:	
Casi siempre		
A veces		
Casi nunca		
Nunca		
2. ¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?	1 (x)	0 ()
Siempre	Sugerencias:	
Casi siempre		
A veces		




Casi nunca			
Nunca			
3. ¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿Mi trabajo me aburre?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Me gusta el trabajo que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Desempeño contextual			
7. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Desempeño organizacional			
13. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿No me siento a gusto con mis superiores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
			



FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nombre del experto	Abner Diaz Rodríguez
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	4 años
Grado académico más alto	Maestro en Administración y Gerencia Pública
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable clima laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas	Evaluación del experto	
Dimensión 1: Ambiente físico		
1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?	1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:
Casi siempre		
A veces		
Casi nunca		
Nunca		
2. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?	1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:
Casi siempre		
A veces		
Casi nunca		

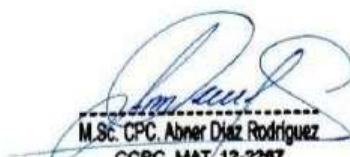


Nunca			
3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Existe los materiales y equipos suficientes para el desarrollo de actividades?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Estructura organizacional			
7. ¿Siento la estructura de la entidad no cumple con mis expectativas?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿La sensación del trabajo es que no están distribuidas las áreas adecuadamente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿La estructura documentada se cumple en la realidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Existe coordinación con los directivos y trabajadores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿La toma de decisiones sólo lo realizan los directivos?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿No hay participación activa de directivos y colaboradores en la entidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Ambiente social			
13. ¿El ambiente creado por mis compañeros, es el ideal para desempeñar mis funciones?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Me agradan trabajar con mis compañeros?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿La comunicación entre trabajadores es pertinente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Ha existido conflictos entre compañeros de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 M.Sc. CPC. Abner Díaz Rodríguez CCPC. MAT. 12-2287			



**FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Nombre del experto	Abner Diaz Rodríguez
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	4 años
Grado académico más alto	Maestro en Administración y Gerencia Pública
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable desempeño de los trabajadores en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Desempeño de tarea			
1. ¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			

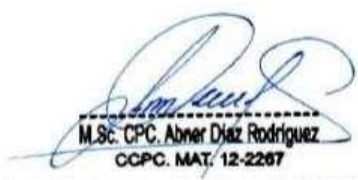


Casi nunca			
Nunca			
3. ¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿Mi trabajo me aburre?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Me gusta el trabajo que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Desempeño contextual			
7. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Desempeño organizacional			
13. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿No me siento a gusto con mis superiores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 M.Sc. CPC. Abner Diaz Rodriguez CCPC. MAT. 12-2267			



Anexo 6. Base de datos de la V de Aiken para la variable Clima Laboral

ÍTEMS	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5.00	1.00
2	1	1	1	1	1	5.00	1.00
3	1	1	1	1	1	5.00	1.00
4	1	1	1	1	1	5.00	1.00
5	1	1	1	1	1	5.00	1.00
6	1	1	1	1	1	5.00	1.00
7	1	1	1	1	1	5.00	1.00
8	1	1	1	1	1	5.00	1.00
9	1	1	1	1	1	5.00	1.00
10	1	1	1	1	1	5.00	1.00
11	1	1	0	1	1	4.00	0.80
12	1	1	1	1	1	5.00	1.00
13	1	1	1	1	1	5.00	1.00
14	1	1	1	0	1	4.00	0.80
15	1	1	1	1	1	5.00	1.00
16	1	1	1	1	1	5.00	1.00
17	1	1	1	1	1	5.00	1.00
18	1	1	1	1	1	5.00	1.00

V de Aiken = 0.98



Anexo 7. Base de datos de la V de Aiken para la variable Desempeño de los

Trabajadores

ÍTEMS	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5.00	1.00
2	1	1	1	1	1	5.00	1.00
3	1	1	1	1	1	5.00	1.00
4	1	1	1	1	1	5.00	1.00
5	1	1	1	1	1	5.00	1.00
6	1	1	1	1	1	5.00	1.00
7	1	1	1	1	1	5.00	1.00
8	1	1	1	1	0	4.00	0.80
9	1	1	1	1	1	5.00	1.00
10	1	1	1	1	1	5.00	1.00
11	1	1	1	1	1	5.00	1.00
12	1	1	1	1	1	5.00	1.00
13	1	1	1	1	1	5.00	1.00
14	1	1	1	1	1	5.00	1.00
15	1	1	1	1	1	5.00	1.00
16	1	1	1	1	1	5.00	1.00
17	1	1	1	1	1	5.00	1.00
18	1	1	1	1	1	5.00	1.00

V de Aiken = 0.99



Anexo 8. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach

- Ítems de la variable clima laboral

P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2
2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,969	,972	18

- Ítems de la variable desempeño de los trabajadores

P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2
1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,930	,936	18



Anexo 9. Base de datos

Nº	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
1	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	
2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2
3	1	2	2	3	3	2	3	3	5	5	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3		
5	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	
6	2	2	2	2	2	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	
7	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4
8	3	3	3	3	3	2	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4
9	5	4	2	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4
10	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4
11	1	2	4	1	1	1	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	
12	2	2	3	2	2	1	5	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	
13	3	2	3	2	2	1	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	
14	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	
15	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	
16	1	1	2	1	1	1	4	3	2	2	3	5	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	2	5	1	3	3	3	2	5	3	2	2	4	5	1	
17	3	2	1	4	4	1	5	4	3	3	4	5	1	2	1	3	1	4	4	3	5	5	2	3	3	4	4	2	4	5	3	4	4	2	5	1	
18	1	1	2	2	2	1	3	3	4	4	3	5	1	2	2	3	2	4	5	2	4	4	3	2	1	2	2	3	5	4	3	4	4	2	5	3	
19	2	2	3	3	1	4	4	3	3	2	5	3	1	2	3	2	5	5	2	4	4	1	3	2	3	3	5	3	5	4	3	3	1	4	2		
20	2	3	3	2	2	1	4	4	2	2	3	5	3	1	3	2	3	5	3	2	5	5	1	3	2	3	1	4	1	5	2	2	5	3	5	1	
21	2	2	2	2	2	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	
22	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4
23	3	3	3	3	3	2	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	
24	5	4	2	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	
25	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	
26	1	2	4	1	1	1	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	
27	2	2	3	2	2	1	5	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	
28	3	2	3	2	2	1	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	
29	3	3	3	3	2	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
30	1	2	2	3	3	2	3	3	5	5	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	
31	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	
32	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2
33	2	2	2	2	2	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5
34	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4
35	3	3	3	3	2	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4
36	5	4	2	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4
37	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4
38	1	2	4	1	1	1	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4
39	2	2	3	2	2	1	5	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
40	3	2	3	2	2	1	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	
41	3	3	3	3	2	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
42	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4
43	1	1	2	2	2	1	3	3	4	4	3	5	1	2	2	3	2	4	5	2	4	4	3	2	1	2	2	3	5	4	3	4	4	2	5	3	
44	2	2	3	3	1	4	4	3	3	2	5	3	1	2	3	2	5	5	2	4	4	1	3	2	3	3	5	3	5	4	3	3	1	4	2		
45	2	3	3	2	2	1	4	4	2	2	3	5	3	1	3	2	3	5	3	2	5	5	1	3	2	3	1	4	1	5	2	2	5	3	5	1	



Anexo 10. Baremos de las variables

La aplicación del cuestionario permitió establecer baremos por cada variable, tomando en cuenta los puntajes mínimos y máximos de cada variable y dimensiones, con lo que se estableció 3 categorías, malo, regular y bueno para la variable clima laboral; y bajo, medio y alto para la variable desempeño de los trabajadores (Anexo 10). Este método de cálculo de baremos es flexible para ser modificado según el contexto y la realidad del estudio que lleva a cabo el investigador. Por ejemplo, es posible cambiar el número de ítems o preguntas, la escala valorativa y el número de niveles; para ello, se debe mantener el mismo criterio. Asimismo, si la variable tiene dimensiones, se utiliza el mismo proceso para calcular el baremo del instrumento correspondiente (Montañez y Palma, 2023). En ese sentido, en base a los puntajes obtenidos se estableció los siguientes baremos.

Tabla 9

Baremos de la variable clima laboral

Nivel	Puntaje
Malo	18 – 41
Regular	42 – 65
Bueno	66 – 90

Nota. Para establecer los baremos (en 3 categorías) en primer lugar se determinó el valor máximo multiplicando el número de ítems planteados para clima laboral (18 ítems) por la escala valorativa mayor (5=siempre) resultando un puntaje de 90, seguido se determinó el valor mínimo multiplicando el número de ítems planteados para clima laboral (18 ítems) por la escala valorativa menor (1=nunca) resultando un puntaje de 18. Posteriormente se calculó el rango restando el valor máximo menos el mínimo ($90 - 18$) obteniéndose un resultado de 72, esto permitió determinar la amplitud al dividir el rango entre el número de categorías ($72/3 = 24$) y como es valor entero se le resto la unidad ($24-1=23$). Con ello se establecieron los baremos para la primera categoría $18 + 23 = 41$ ($18 - 41$), segunda categoría $42 + 23 = 65$ ($42 - 65$) y para la tercera categoría $66 + 24 = 90$ ($66-90$).



Tabla 10

Baremos de las dimensiones (Condiciones laborales y comunicación) del clima laboral

Nivel	Puntaje
Malo	6 – 13
Regular	14 – 21
Bueno	22 – 30

Nota. Para establecer los baremos (en 3 categorías) en primer lugar se determinó el valor máximo multiplicando el número de ítems planteados para las dimensiones (6 ítems) por la escala valorativa mayor (5=siempre) resultando un puntaje de 30, seguido se determinó el valor mínimo multiplicando el número de ítems planteados para clima laboral (6 ítems) por la escala valorativa menor (1=nunca) resultando un puntaje de 6. Posteriormente se calculó el rango restando el valor máximo menos el mínimo ($30 - 6$) obteniéndose un resultado de 24, esto permitió determinar la amplitud al dividir el rango entre el número de categorías ($24/3 = 8$) y como es un valor entero se le restó la unidad ($8-1=7$). Con ello se establecieron los baremos para la primera categoría $6 + 7 = 13$ (6 – 13), segunda categoría $14 + 7 = 21$ (14 – 21) y para la tercera categoría $22 + 8 = 30$ (22-30).

Tabla 11

Baremos de las dimensiones (Liderazgo y desarrollo profesional) del clima laboral

Nivel	Puntaje
Malo	3 – 6
Regular	7 – 10
Bueno	11 – 15

Nota. Para establecer los baremos (en 3 categorías) en primer lugar se determinó el valor máximo multiplicando el número de ítems planteados para las dimensiones (3 ítems) por la escala valorativa mayor (5=siempre) resultando un puntaje de 15, seguido se determinó el valor mínimo multiplicando el número de ítems planteados para clima laboral (3 ítems) por la escala valorativa menor (1=nunca) resultando un puntaje de 3. Posteriormente se calculó el rango restando el valor máximo menos el mínimo ($15 - 3$) obteniéndose un resultado de 12, esto permitió determinar la amplitud al dividir el rango entre el número de categorías ($12/3 = 4$) y como es un valor entero se le restó la unidad ($4-1=3$). Con ello se establecieron los baremos para la primera categoría $3 + 3 = 6$ (3 – 6), segunda categoría $7 + 3 = 10$ (7 – 10) y para la tercera categoría $11 + 4 = 15$ (11-15).



Tabla 12

Baremos de la variable desempeño laboral

Nivel	Puntaje
Malo	18 – 41
Regular	42 – 65
Bueno	66 – 90

Nota. Para establecer los baremos (en 3 categorías) en primer lugar se determinó el valor máximo multiplicando el número de ítems planteados para desempeño laboral (18 ítems) por la escala valorativa mayor (5=siempre) resultando un puntaje de 90, seguido se determinó el valor mínimo multiplicando el número de ítems planteados para clima laboral (18 ítems) por la escala valorativa menor (1=nunca) resultando un puntaje de 18. Posteriormente se calculó el rango restando el valor máximo menos el mínimo ($90 - 18$) obteniéndose un resultado de 72, esto permitió determinar la amplitud al dividir el rango entre el número de categorías ($72/3 = 24$) y como es valor entero se le resto la unidad ($24-1=23$). Con ello se establecieron los baremos para la primera categoría $18 + 23 = 41$ (18 – 41), segunda categoría $42 + 23 = 65$ (42 – 65) y para la tercera categoría $66 + 24 = 90$ (66-90).

Tabla 13

Baremos de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Nivel	Puntaje
Malo	6 – 13
Regular	14 – 21
Bueno	22 – 30

Nota. Para establecer los baremos (en 3 categorías) en primer lugar se determinó el valor máximo multiplicando el número de ítems planteados para las dimensiones (6 ítems) por la escala valorativa mayor (5=siempre) resultando un puntaje de 30, seguido se determinó el valor mínimo multiplicando el número de ítems planteados para clima laboral (6 ítems) por la escala valorativa menor (1=nunca) resultando un puntaje de 6. Posteriormente se calculó el rango restando el valor máximo menos el mínimo ($30 - 6$) obteniéndose un resultado de 24, esto permitió determinar la amplitud al dividir el rango entre el número de categorías ($24/3 = 8$) y como es un valor entero se le restó la unidad ($8-1=7$). Con ello se establecieron los baremos para la primera categoría $6 + 7 = 13$ (6 – 13), segunda categoría $14 + 7 = 21$ (14 – 21) y para la tercera categoría $22 + 8 = 30$ (22-30).



Anexo 11. Tablas descriptivas de la investigación

Tabla 14

Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	4,4	4,4	4,4
	Regular	40	88,9	88,9	93,3
	Bueno	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabla 15

Condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	25	55,6	55,6	55,6
	Regular	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabla 16

Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	2,2	2,2	2,2
	Regular	34	75,6	75,6	77,8
	Bueno	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



Tabla 17

Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	24,4	24,4	24,4
	Regular	31	68,9	68,9	93,3
	Bueno	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabla 18

Desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	13,3	13,3	13,3
	Regular	36	80,0	80,0	93,3
	Bueno	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabla 19

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Medio	21	46,7	46,7	48,9
	Alto	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



Tabla 20

Desempeño de tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Medio	38	84,4	84,4	86,7
	Alto	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabla 21

Desempeño contextual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Medio	23	51,1	51,1	53,3
	Alto	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabla 22

Desempeño organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Medio	33	73,3	73,3	75,6
	Alto	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



Anexo 12. Evidencias de la aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS APROBADA

Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de
Conchán, 2024

Para optar el título profesional de
CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Bach. Kely Marita Diaz Burga

Asesor y Jurado Evaluador:

.....
Dr. Wilder Omar Vargas Campos
Asesor

.....
Dr. William Martín Chilón Camacho
Presidente

.....
Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila
Secretario

.....
Dra. Fanny del Roció Idrogo Vásquez
Vocal

Chota – Perú

2026



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 10:00 horas, del 23 de enero de 2026, reunidos en el Auditorio Luca Pacioli de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la UNACH, los miembros del jurado evaluador, conformado por:

- Dr. William Martín Chilón Camacho, identificado con DNI N° 26616001 presidente
- Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila, identificada con DNI N° 27428544 secretaria
- Dra. Fanny Del Rocío Idrogo Vásquez, identificada con DNI N° 43135860 vocal

Nos reunimos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 014-2026-FCCE-UNACH cuyo título es: "Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024."

Tiene como autora a la Bachiller en Contabilidad: Kely Marita Díaz Burga; asesorada por el Dr. Wilder Omar Vargas Campos, y habiendo cumplido con los requisitos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se procede al acto de sustentación respectivo.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

"Aprobado por unanimidad"

El Informe Final de Tesis con calificativo de catorce (14) y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare aprobado el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 11:00 horas del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.

Dr. William Martín Chilón Camacho
presidente

Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila
secretaria

Dra. Fanny Del Rocío Idrogo Vásquez
vocal

Dr. Wilder Omar Vargas Campos
Asesor

Br. Kely Marita Díaz Burga
Tesisista

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS APROBADA

Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de
Conchán, 2024

Para optar el título profesional de
CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Bach. Kely Marita Diaz Burga

Asesor y Jurado Evaluador:

.....
Dr. Wilder Omar Vargas Campos
Asesor

.....
Dr. William Martín Chilón Camacho
Presidente

.....
Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila
Secretario

.....
Dra. Fanny del Roció Idrogo Vásquez
Vocal

Chota – Perú

2026



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 10:00 horas, del 23 de enero de 2026, reunidos en el Auditorio Luca Pacioli de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la UNACH, los miembros del jurado evaluador, conformado por:

- Dr. William Martín Chilón Camacho, identificado con DNI N° 26616001 presidente
- Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila, identificada con DNI N° 27428544 secretaria
- Dra. Fanny Del Rocío Idrogo Vásquez, identificad con DNI N° 43135860 vocal

Nos reunimos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 014-2026-FCCE-UNACH cuyo título es: "Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024."

Tiene como autora a la Bachiller en Contabilidad: Kely Marita Díaz Burga; asesorada por el Dr. Wilder Omar Vargas Campos, y habiendo cumplido con los requisitos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se procede al acto de sustentación respectivo.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

"Aprobado por unanimidad"

El Informe Final de Tesis con calificativo de catorce (14) y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare aprobado el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 11:00 horas del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.

Dr. William Martín Chilón Camacho
presidente

Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila
secretaria

Dra. Fanny Del Rocío Idrogo Vásquez
vocal

Dr. Wilder Omar Vargas Campos
Asesor

Br. Kely Marita Díaz Burga
Tesisista



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - FCCE

Colpa Matara, 21 de enero de 2026.

C. N° 003-2026-UNACH-FCCE/UI.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: "**Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024**" elaborado por la bachiller en Contabilidad: **Kely Marita Diaz Burga**, para optar el Título Profesional de Contador Público, presenta un índice de similitud de 24%, sin incluir material citado, material bibliográfico y fuentes con menos de 20 palabras, mostrando un criterio de plagio **tipo 1**; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y títulos, aprobado con **Resolución de Comisión Organizadora N° 120-2022- UNACH** y en la **Directiva para Uso de Software Antiplagio, Directiva N° 004-2020-UNACH**.

Finalmente indicamos que dicho Informe Final de Tesis fue asesorado por el **Dr. Wilder Omar Vargas Campos**.

Se expide la presente constancia al (a los) interesado(s) para los fines pertinentes.

Atentamente,


Dr. Wilder Omar Vargas Campos




Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila
Unidad de Investigación - FCCE
Responsable




24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 24%  Fuentes de Internet
- 14%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 24% Fuentes de Internet
- 14% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.unach.edu.pe	9%
2	Internet	www.repositorio.unach.edu.pe	7%
3	Internet	hdl.handle.net	3%
4	Internet	repositorio.unc.edu.pe	1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
7	Publicación	Gonzales Morocco, Liz Magaly. "Factores psicosociales y desempeño laboral de lo...	<1%
8	Internet	repositorio.unjbg.edu.pe	<1%
9	Publicación	Llanos Torres, Yanet Milagros. "Clima organizacional y desempeño laboral de los ...	<1%
10	Publicación	Tacuri Pinto, Alicia. "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajad...	<1%
11	Internet	portaluni.unach.edu.pe	<1%

12	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
13	Publicación	Mamani Martínez, Oscar William, "Clima organizacional y su relación con la satisf..."	<1%
14	Publicación	Vicente González-Prida, Julima Gisella Chuquin-Berrios, Fabricio Miguel Moreno-...	<1%

0 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad

Distrital de Conchán, 2024

Para optar el Título Profesional de

CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Bach. Kely Marita Diaz Burga

Asesor:

Dr. Wilder Omar Vargas Campos

CHOTA – PERÚ

2026

COPYRIGHT © 2026 by

KELY MARITA DIAZ BURGA

Todos los derechos reservados

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, a mis padres, a mi hijo y a toda mi familia quienes estuvieron allí siendo pilar fundamental para mi formación profesional, por su confianza, oportunidad y recursos para lograrlo.

Kely Marita

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento es para Dios, quien me ha guiado y me ha dado fortaleza y conocimientos para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A mi asesor por la orientación y ayuda, que me brindó para la realización de esta tesis.

Kely Marita

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPÍTULO I.....	16
INTRODUCCIÓN	16
1.1. Descripción del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	18
<i>1.2.1. Pregunta general</i>	18
<i>1.2.2. Preguntas específicas</i>	18
1.3. Objetivos	19
<i>1.3.1. Objetivo general</i>	19
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	19
1.4. Hipótesis.....	19
<i>1.4.1. Hipótesis general</i>	19
<i>1.4.2. Hipótesis específica</i>	20

1.5. Justificación.....	20
CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes del problema	22
2.2. Bases teóricas científicas.....	26
2.3. Definición de términos básicos	28
2.3.1. <i>Clima laboral</i>	28
2.3.2. <i>Desempeño laboral</i>	31
CAPÍTULO III.....	35
MARCO METODOLÓGICO	35
3.1. Método de investigación	35
3.2. Tipo de investigación	35
3.3. Diseño de investigación.....	36
3.4. Operacionalización de variables.....	38
3.5. Población, muestra, muestreo y la unidad de análisis	39
3.5.1. <i>Población</i>	39
3.5.2. <i>Muestra</i>	39
3.5.3. <i>Muestreo</i>	40
3.5.4. <i>Unidad de análisis</i>	40
3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos	40
3.6.1. <i>Técnica de recolección de datos</i>	40

3.6.2. <i>Instrumento de recolección de datos</i>	40
3.7. Procesamiento y análisis de datos	41
3.7.1. <i>Procesamiento de datos</i>	41
3.7.2. <i>Análisis de datos</i>	41
3.8. Aspectos éticos y rigor científico	42
CAPÍTULO IV	43
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	43
4.2. Contrastación de hipótesis.....	52
4.2.1. Contrastación de hipótesis específicas	52
4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas	53
4.3. Discusión de resultados	57
CAPÍTULO V	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
5.1. Conclusiones	61
5.2. Recomendaciones	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
Anexo 1. Matriz de consistencias.....	67
Anexo 2. Instrumento de investigación	71
Anexo 3. Autorización	74
Anexo 4. Evidencia del problema	75

Anexo 5. Validación del cuestionario por juicio de expertos.....	76
Anexo 6. Base de datos de la V de Aiken para la variable Clima Laboral	116
Anexo 7. Base de datos de la V de Aiken para la variable Desempeño de los Trabajadores	117
Anexo 8. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach.....	118
Anexo 9. Base de datos	119
Anexo 10. Baremos de las variables	120
Anexo 11. Tablas descriptivas de la investigación.....	123
Anexo 12. Evidencias de la aplicación del instrumento.....	126

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	38
Tabla 2 <i>Muestra</i>	39
Tabla 3 <i>Fiabilidad del cuestionario</i>	41
Tabla 4 <i>Relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	52
Tabla 5 <i>Relación entre condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	53
Tabla 6 <i>Relación entre comunicación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	54
Tabla 7 <i>Relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	55
Tabla 8 <i>Relación entre desarrollo profesional y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	56
Tabla 9 <i>Baremos de la variable clima laboral</i>	120
Tabla 10 <i>Baremos de las dimensiones (Condiciones laborales y comunicación) del clima laboral</i>	120
Tabla 11 <i>Baremos de las dimensiones (Liderazgo y desarrollo profesional) del clima laboral</i>	121
Tabla 12 <i>Baremos de la variable desempeño laboral</i>	121
Tabla 13 <i>Baremos de las dimensiones de la variable desempeño laboral</i>	122

Tabla 14 <i>Clima laboral</i>	123
Tabla 15 <i>Condiciones de trabajo</i>	123
Tabla 16 <i>Comunicación</i>	123
Tabla 17 <i>Liderazgo</i>	124
Tabla 18 <i>Desarrollo profesional</i>	124
Tabla 19 <i>Desempeño laboral</i>	124
Tabla 20 <i>Desempeño de tarea</i>	125
Tabla 21 <i>Desempeño contextual</i>	125
Tabla 22 <i>Desempeño organizacional</i>	125

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diseño de investigación</i>	37
Figura 2 <i>Clima laboral en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	43
Figura 3 <i>Condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	44
Figura 4 <i>Comunicación en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	45
Figura 5 <i>Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	46
Figura 6 <i>Desarrollo profesional en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	47
Figura 7 <i>Desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i> .	48
Figura 8 <i>Desempeño de tarea en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	49
Figura 9 <i>Desempeño contextual en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	50
Figura 10 <i>Desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024</i>	51

RESUMEN

La presente investigación se realizó por las deficiencias evidenciadas en el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Conchán, pues no cumplen con sus expectativas de los trabajadores. Por lo que se formuló como problema ¿Cuál es la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024? y como objetivo general Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024. La metodología empleada fue en base al método deductivo y analítico, la investigación fue de tipo básica, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental-transversal, la población estuvo conformada por 45 trabajadores; la técnica para el recojo de información fue la encuesta y el cuestionario como instrumento, que fue validado por juicio de expertos y su fiabilidad con Alfa de Cronbach cuyos resultados fueron de 0.969 para la variable clima laboral y de 0.930 para el desempeño de los trabajadores. De la investigación se concluyó que el clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.387 y un p valor de 0.009, en el nivel menor al 0.05. Y con respecto a las dimensiones se determinó que las condiciones de trabajo con un Rho de 0.606 y un p de 0.000, la comunicación con un Rho de 0.468 y un p de 0.001, el liderazgo con un Rho de 0.361 con un p de 0.015 y el desarrollo profesional con un Rho de 0.489 y un p de 0.001, se relacionan con el desempeño laboral.

Palabras clave: clima laboral, desempeño de los trabajadores, condiciones laborales, comunicación, liderazgo, desarrollo profesional

ABSTRACT

This research was conducted due to the deficiencies evidenced in the work environment in the District Municipality of Conchán, because they do not meet their expectations of workers. Therefore, the problem was formulated as “What is the relationship between the work environment and the performance of workers in the District Municipality of Conchán, 2024?” and the general objective was to determine the relationship between the work environment and the performance of workers in the District Municipality of Conchán, 2024. The methodology used was based on the deductive and analytical method, the research was of basic type, of correlational scope, quantitative approach and non-experimental-transversal design, the population consisted of 45 workers; the technique for the collection of information was the survey and the questionnaire as an instrument, which was validated by expert judgment and its reliability with Cronbach's Alpha whose results were 0.969 for the work climate variable and 0.930 for the performance of workers. From the research it was concluded that the work climate is directly and significantly related to the performance of workers in the District Municipality of Conchán, 2024 according to Spearman's Rho test with a coefficient of 0.387 and a p value of 0.009, at the level less than 0.05. And with respect to the dimensions, it was determined that working conditions with a Rho of 0.606 and a p of 0.000, communication with a Rho of 0.468 and a p of 0.001, leadership with a Rho of 0.361 with a p of 0.015 and professional development with a Rho of 0.489 and a p of 0.001, are related to job performance.

Key words: work climate, employee performance, working conditions, communication, leadership, professional development



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

En Latinoamérica, en el sector público se aprecia al clima laboral como un conjunto global de percepciones basadas en las emociones que los empleados muestran en el lugar de trabajo. En las instituciones públicas existen factores que sin duda influyen en el desarrollo del clima laboral, por ejemplo, los estilos de gestión que conducen periódicamente a la rotación de los directivos, correspondientes a diferencias en los planes, proyectos y programas desarrollados originalmente por la empresa. La comunicación no efectiva es la causa del fracaso en el deterioro del clima laboral porque el mensaje expresado no se transmite a todos los empleados. Por otro lado, la desconfianza entre los miembros es otro factor que afecta el clima laboral, lo que puede provocar divisiones entre los empleados y llevar al deterioro de las relaciones en el ambiente laboral en el corto y mediano plazo (González et al., 2021).

Actualmente las entidades estatales de Paraguay, enfrentan grandes desafíos debido a la globalización y el desarrollo tecnológico, en tal sentido el clima laboral se muestra deficiente en las entidades públicas, debido a que las políticas administrativas y las condiciones físicas del ambiente laboral son desfavorables, además la comunicación entre colaboradores no es fluida; lo que afecta de gran manera el desempeño laboral de los trabajadores (Ruíz, 2021).

En el Perú las organizaciones como es común están formadas por personas que en un entorno complejo y dinámico se crea comportamientos que afectan el funcionamiento de sistemas organizados en grupos y colectivos; los resultados de estas interacciones expresan el clima que existe en la organización. Así, podemos ver que el impacto del clima laboral



depende de la interacción de los empleados y de la forma en que se integran a la empresa, teniendo en cuenta las estrategias utilizadas para traducir la satisfacción laboral en un mayor desempeño. Poco se ha hablado sobre el ambiente de trabajo en las instituciones estatales y sobre las consecuencias de esta situación, que se manifiesta en un mal desempeño en la mayoría de las instituciones estatales representado con un porcentaje mayor al 50%, afectando así la valoración de los directivos sobre las acciones y procedimientos realizados en el sector público (Vergara et al., 2021).

En Chiclayo, en las entidades gubernamentales, el ambiente laboral se encuentra en estado lleno de dificultades y las percepciones reflejan la necesidad de fortalecer la gestión administrativa y organizacional para mejorar la infraestructura y promover la armonía, el afecto, la convivencia pacífica; promover la cooperación y los intereses comunes para asegurar el bienestar y la satisfacción de los empleados y usuarios. El espacio físico, la estructura organizacional, el ambiente socioemocional y el comportamiento organizacional muestran niveles deficientes [19%], regulares [82,1%] y buenos [32,1%] lo que indica que estas dimensiones afectan el correcto desenvolvimiento de los colaboradores y en definitiva afecta el desempeño de los mismos (Ramírez & Cobeñas, 2022).

En Chota se puede observar en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, que existe un ambiente laboral que no permite que las personas se desarrollen como profesionales, y muchos empleados de la administración se sienten incómodos porque no pueden desempeñar adecuadamente sus funciones. Algunos funcionarios tienen mal carácter, falta de comunicación, y documentación poco avanzada. Estas situaciones generan malestar y enfrentamientos verbales entre el personal en las áreas donde se realiza el trabajo administrativo (Idrogo et al., 2023).



Este problema también es común en la Municipalidad Distrital de Conchán, perteneciente a la provincia de Chota; pues en una entrevista realizada al gerente de la mencionada entidad, Carrasco, H. (26 de enero de 2024). Quien expresó que la entidad presenta limitaciones en sus espacios físicos y ambientes de trabajo, por lo que, las condiciones laborales no cumplen las expectativas de los trabajadores, no sintiéndose reconocidos por su acciones que realizan por parte de los funcionarios y directivos de la entidad; como causas de este problema, es que los directivos no dan la debida importancia al clima laboral, esto trae como consecuencia, afectar negativamente el desempeño de sus funciones laborales, viéndose reflejado en la falta de comunicación y en la demora de los trámites administrativos entre áreas de trabajo y usuarios de la entidad (Anexo 04). En tal sentido, la investigación se plantea determinar la relación que tiene el clima laboral con el desempeño de los trabajadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?



¿Cuál es la relación del desarrollo profesional con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Determinar la relación del desarrollo profesional con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H₁: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

H₀: El clima laboral no se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



1.4.2. Hipótesis específica

Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

El desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

1.5. Justificación

La investigación se fundamentó en teorías científicas vinculadas al clima laboral y al desempeño de los colaboradores, lo que permitió tener una base científica del estudio de las variables y además ampliar el conocimiento teórico al tema en estudio en el contexto de la Municipalidad Distrital de Conchán; resaltando la importancia de tener un buen clima laboral en las entidades públicas para cumplir las expectativas e incentivar el desempeño de los mismos.

De manera práctica la investigación, sirvió para determinar la relación que tiene el clima laboral con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, consecuentemente se describirá cada una de las variables de clima laboral y desempeño laboral, tal como se muestra en la mencionada entidad en base a su realidad en el periodo de estudio.

La investigación permitió generar valor en la Municipalidad Distrital de Conchán, con respecto al clima laboral en sus ambientes de trabajo, mediante la correcta práctica de



condiciones de trabajo favorables; con la finalidad de incentivar el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores en sus funciones encargadas y por lo tanto para tener un buen desempeño en sus labores.

En el ámbito académico, la investigación será útil como antecedente para otros proyectos de investigación que se realicen en instituciones de educación superior pública o privada; y además me permitirá especializarme en el tema y optar el título profesional como contador público de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema.

Jiménez (2021) en Ambato – Ecuador, desarrolló su tesis con la finalidad de determinar si el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Decentralizado de la Municipalidad de Ambato; la investigación utilizó el método deductivo y analítico, con un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, de diseño no experimental transeccional, su muestra lo conformaron 54 personas que laboran en la entidad, aplicó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario para el recojo de datos. Concluyó que mediante la prueba de correlación Rho de Spearman [0.691] el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un p valor menor al 0.05. Y además en vinculación a las dimensiones liderazgo con un Rho = 0.494, condiciones de trabajo con un Rho = 0.704, desarrollo profesional con un Rho = 0.838, todas con una significancia menor al 0.05; se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Este antecedente es de suma importancia porque estudió las variables planteadas en la presente investigación en una entidad pública, donde muestra la importancia de tener un buen clima laboral en las entidades para el desempeño de los trabajadores.

López (2021) en Guayaquil – Ecuador, en su tesis se fijó el objetivo de establecer como se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil; para lo que se empleó una metodología basada en el método deductivo, de alcance descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal, con una muestra de 52 colaboradores, aplicó la encuesta para el recojo de datos. Concluyó que el clima laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores con un Rho de Spearman igual a 0.681 y un $p = 0.000$.



Demostrando la necesidad de un buen clima laboral en las organizaciones para mejorar el desempeño de los colaboradores. Este antecedente tiene vinculación directa con el problema planteado en la presente investigación, por lo tanto, sirvió de referencia para alcanzar el objetivo planteado en esta investigación en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Rosales (2022) en Ica – Perú, en su tesis se fijó el objetivo de relacionar el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020; la investigación fue de tipo básica, desarrollada mediante el método hipotético deductivo, de nivel descriptiva – correlacional y de diseño no experimental transversal, con una muestra de 145 trabajadores, y para recoger los datos se empleó la encuesta. Llegando a concluir que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores, evidenciado con la prueba Chi cuadrado con un valor de 55.7585 y una significancia menor al 0.05. Por lo tanto, a mayor clima laboral mayor será el desempeño de los trabajadores. Sirve como referencia para esta investigación porque estudió las mismas variables en una municipalidad distrital y además con un objetivo similar que es de determinar la relación entre las variables de clima y desempeño laboral.

Villanueva (2020) en Huánuco – Perú, en su tesis tuvo la finalidad de relacionar el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa – Ambo; la investigación fue de tipo aplicada, mediante el método analítico, de alcance descriptivo – correlacional y de diseño no experimental transversal, con una muestra de 38 trabajadores a los que aplicó la encuesta para recabar información. De lo que llegó a concluir que el clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores, según la prueba Chi cuadrado de 77.217 y $p = 0.0000$. Indicando la relación positiva y significativa entre las variables, pues con un buen clima laboral mejor será el desempeño de personal que labora en la entidad pública. Por ello, este antecedente fue de gran importancia para el



presente estudio porque se relaciona directamente con el problema planteado en la presente investigación.

Huaroto (2022) en Huancavelica – Perú, en su tesis tuvo la finalidad de determinar como el clima laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Distrital San Antonio de Cusicancha, Huaytará – Huancavelica, 2022; la metodología fue de enfoque cuantitativo, basada en el método deductivo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de diseño no experimental transversal, con una muestra de 30 personas a los que aplicó la encuesta como medio de recojo de datos. Llegando a concluir que mediante la prueba de correlación de Pearson de 0.772 y una significancia de 0.000, el clima laboral se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral; demostrando la importancia de un buen clima en las actividades laborales para motivar el desempeño de las personas. Por lo tanto, se considera este autor como antecedente por tener una problemática y objetivo similar a lo planteado en la presente investigación lo que sirvió para discutir los resultados.

Morales (2022) en Huaraz – Perú, en su tesis se planteó como objetivo determinar la relación que tiene el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022; la investigación fue de tipo básica, empleó el método decutivos, de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo – correlacional y de diseño no experimental transversal, su muestra fueron 58 trabajadores y aplicó como técnica la encuesta. Donde determinó que según el 88% de trabajadores el clima laboral es regular y el 12% dijo que es bueno; por otro lado el desempeño laboral es medio según el 100% de los trabajadores encuestados. Además según R de Pearson con un valor de 0.788 y una significancia menor al 0.05, las variables se relacionan de manera positiva. De esta manera se considera como referencia por tener un objetivo similar al planteado en la Municipalidad Distrital de Conchán respecto a la relación al clima laboral y al desempeño de los trabajadores.



Cubas (2023) en Pimentel – Perú, en su tesis tuvo como objetivo establecer como es la relación entre el clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Motupe, 2020; la investigación empleó el método analítico y deductivo, fue de tipo básica, no experimental transversal y de nivel correlacional, con una muestra de 142 trabajadores, a los que aplicó encuestas para recoger los datos. Concluyó que según Rho de Spearman con un valor de 0.263 y una significación de 0.001, las variables se relacionan de manera significativa; además se ha detectado que el clima laboral es medio representado en un 49% de los encuestado, y en cuanto al desempeño el 55% mencionaron que es de nivel medio. Es preciso considerar esta investigación como antecedente porque estudia las variables propuestas con problemática y objetivos similares que referencian el tema en las entidades públicas.

Goicochea (2023) en Cajamarca – Perú, en su tesis tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño del talento humano en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2021; la metodología fue de tipo básica, basada en el método deductivo, diseño no experimental transversal y de alcance correlacional, con una muestra de 74 colaboradores, para recoger los datos empleó la encuesta. Llegando a la conclusión que el clima laboral se correlaciona significativamente con el desempeño del talento humano, evidenciado en la prueba Tau_b de Kendall con un valor de 0.629 y una significación de 0.000; además ha determinado que las dimensiones como la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un Tau_b de Kendall de 0.499 y un p de 0.000, también el desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un Tau_b de Kendall de 0.427 y un p de 0.000, así como las condiciones físicas tienen una relación significativa con el desempeño con un Tau_b de 0.440 y un p de 0.000. Demostrando con esto la importancia de contar con un buen clima laboral en las municipalidades. Por ello se considera como referencia porque estudió el tema planteado



en una municipalidad, lo que es objetivo central de la presente investigación con el fin de demostrar la relación entre el clima y el desempeño laboral.

Castillo y Gonzales (2023) en Chota – Perú, en su tesis se planteó como finalidad principal establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021; la investigación fue básica de alcance descriptivo – correlacional, de enfoque cuantitativo y con diseño no experimental transversal, el método fue el deductivo, con una muestra de 115 trabajadores, el instrumento para recoger los datos fue el cuestionario y como técnica se aplicó la encuesta. Llegó a la conclusión que la comunicación tiene una relación significativa según correlación Rho de Spearman igual a 0.559 y una significación de 0.000, las condiciones laborales tienen una relación significativa con el desempeño laboral con un Rho igual a 0.644 y un p de 0.000 y además el liderazgo tiene relación significativa con el desempeño laboral según Rho igual a 0.449 y una significancia de 0.000, afirmando una relación positiva moderada entre las dimensiones el clima organizacional con el desempeño laboral. Teniendo relación directa con la presente investigación puesto que la problemática se centra en el clima laboral y desempeño de los colaboradores en una entidad pública del medio local de Chota.

2.2. Bases teóricas científicas

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.

Esta teoría explica como alentar a las personas a satisfacer sus necesidades, las personas se ubican en diferentes niveles de necesidad según su personalidad y circunstancias. La jerarquía de necesidades de Maslow se clasifica de la siguiente manera en orden de prioridad de mayor a menor en la pirámide: a) Necesidades Fisiológicas: Son las necesidades humanas primarias y son esenciales para la supervivencia. b) Necesidades de seguridad: Se basan en la seguridad de las personas frente a las amenazas que puedan enfrentar, tales como



la seguridad física, laboral, de salud y del hogar. Se relacionan con el miedo de las personas a no saber controlar sus vidas y el miedo a lo desconocido. c) Necesidades sociales: las personas necesitan compañía, estar con otros, pertenecer a grupos sociales, amor y capacidad de hablar sin sentirse separados del grupo. d) Necesidad de aprobación: Es lo mismo que la necesidad del ego o la necesidad de autoestima. Estas necesidades permiten que las personas se sientan reconocidas por sí mismas y por su entorno. Todos deberían sentirse valorados y respetados. e) Necesidad de superación personal: También conocido como autorrealización o autosuperación, este es el último nivel de la pirámide donde los individuos se esfuerzan por alcanzar la perfección y tratan de sacar lo mejor de cada uno para alcanzar el nivel más alto (Maslow, 1954 citado por Martínez, 2019).

Teoría de las expectativas.

Vroom (1964) menciona que esta teoría se centra en la satisfacción de los empleados, lo que conduce a un mejor desempeño laboral con los demás. En este sentido, el puesto se centra en la percepción subjetiva que tiene el empleado sobre cómo trabaja, o la probabilidad de desarrollar determinadas conductas que le conducirán a la consecución de un determinado desempeño. Vroom propuso tres elementos de la teoría de las expectativas: a) Expectativa: es el vínculo entre esfuerzo y desempeño y se refiere al esfuerzo que los empleados ponen para lograr el desempeño exacto. b) Instrumentalidad: Es la relación entre desempeño y recompensa que indica el grado de evaluación de la probabilidad de resultados óptimos correspondientes a la recompensa. (c) Valencia: Se refiere al grado en que un individuo concede importancia a los resultados o estímulo del desempeño alcanzado.



2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Clima laboral

Es un conjunto de factores que rodea el ambiente laboral, que puede estar dado por el entorno empresarial como el ambiente físico, las instalaciones y materiales que se utilizan para el desarrollo de actividades.

El clima laboral se define como un conjunto de características relativamente constantes que caracterizan a una organización, la distinguen de otras organizaciones e influyen en el comportamiento de sus miembros. Se considera como la influencia subjetivamente percibida de los sistemas formales, el estilo informal de los gerentes y otros factores ambientales importantes sobre las actitudes y motivación de las personas que trabajan en la organización (Ganga et al., 2015).

Por otro lado, García et al. (2020) sostiene que el clima laboral se refiere inicialmente al conjunto de características que configuran el ambiente laboral que rodea a los individuos que trabajan en una organización. Sin embargo, esta construcción no se refiere sólo al entorno, pues el concepto de clima laboral específico también incluye a los individuos que lo perciben, ya que está formado por la experiencia de sujetos inmersos en un entorno específico. En este sentido, el clima laboral debe verse como un constructo psicológico porque moldea la experiencia de los individuos en la organización, es decir, los individuos experimentan un determinado clima.

Dimensiones del clima laboral: Garbuglia (2013) menciona que las dimensiones que orientan el funcionamiento del clima laboral en las organizaciones son: las condiciones de trabajo, la comunicación, liderazgo, crecimiento y desarrollo de los colaboradores.

Condiciones de trabajo. García et al. (2020) menciona que es el entorno físico o espacio físico de trabajo se refiere a la infraestructura, donde funciona la empresa y donde se



desarrolla las actividades empresariales, es decir el lugar disponible, ambiente, decoración, etc. pertenecientes al lugar de trabajo. Involucra: Beneficios competitivos; que está integrado por las recompensas materiales e inmateriales a lo que se hacen acreedores los colaboradores dentro de la organización. Ergonomía; es el equipamiento de todas las áreas de trabajo con los materiales suficientes y precisos para que los trabajadores realicen sus actividades, estos equipos pueden ser: computadoras, impresoras, equipos tecnológicos, asimismo materiales como útiles de oficina, de aseo y de limpieza en las áreas. Espacio físico; se considera así al espacio donde los colaboradores realizan sus funciones diarias, los cuales deben estar en perfectas condiciones para el correcto desenvolvimiento de actividades y guíen el cumplimiento de objetivos de la organización. Instalaciones; hace referencia a la distribución de las áreas de trabajo de manera adecuada, que garanticen la seguridad de los trabajadores y de los activos de la organización, además esta relaciona con la infraestructura y la comodidad laboral del personal que integra la organización.

Comunicación. Garbuglia (2013) manifiesta que se refiere a la percepción de los miembros de la organización es un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre superiores y subordinados, estas relaciones se forman tanto dentro como fuera de la organización, entendiendo que existen dos grupos en la organización. Los grupos formales son parte de la estructura del aula y los grupos informales surgen de las amistades. Claridad; es un factor muy importante en el clima laboral, puesto que permite una comunicación clara en la interrelación entre trabajadores y entre áreas de trabajo, con la finalidad de coordinar y trabajar conjuntamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Transparencia; es un aspecto que siempre surge en las actividades laborales, por lo que la dirección y trabajadores deben tener la capacidad para fomentar una comunicación eficientemente y efectiva para no afectar los objetivos de la institución. Compañerismo; es una actitud laboral, que consiste en el apoyo mutuo y reconocimiento a



todos los colaboradores dentro de la organización, con la finalidad de integrarlo y sentirse motivado para el desenvolvimiento laboral mediante la práctica de la empatía.

Liderazgo. Estela (2021) menciona que el liderazgo es un factor muy importante en el clima laboral, que conlleva al éxito de las organizaciones: se centra en la participación constante de los directivos y colaboradores de la entidad, la delegación de funciones y empwerment, así como la motivación para desempeñar sus funciones.

Desarrollo profesional. Garbuglia (2013) menciona que refleja la percepción de los miembros de la organización sobre las oportunidades de desarrollo que ofrece y facilita la entidad a los trabajadores. Oportunidad de crecimiento; hace referencia a la capacidad que tiene la entidad para generar un desarrollo profesional en sus colaboradores. Capacitaciones y aprendizaje; las organizaciones tienen el deber de capacitar a sus colaboradores de acuerdo al área de trabajo que se desenvuelven, para adquirir aprendizajes y desempeñar de una mejor manera sus funciones. Autonomía; es la capacidad de desarrollar en los colaboradores la seguridad para que tengan iniciativa en sus labores y cumplimiento de objetivos de la entidad por cuenta propia.

Compromiso

Es la disposición de los trabajadores para sentirse identificados con el trabajo que realizan y con la institución, dando cumplimiento a los objetivos y metas planteados en un periodo.

Comunicación

Es una actitud que se desarrolla en las empresas tanto con usuarios internos y externos, con la finalidad de coordinar las actividades y demostrar el trabajo en equipo.



2.3.2. Desempeño laboral

Está relacionado con la evaluación del desempeño, que consiste en evaluar el rendimiento, la realización de funciones, la eficiencia en el uso del tiempo y de los recursos dentro de la entidad por parte de los trabajadores.

Es una evaluación de la capacidad de un empleado para realizar su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo del individuo. Hay algunos conceptos importantes que le permiten adaptar una evaluación del desempeño al tipo de empleado (Acosta, 2023).

Por su parte, Chiavenato (2000) citado por Pineda et al. (2023) define al desempeño laboral, como las acciones o comportamientos de los empleados que son importantes para el logro de las metas organizacionales. De hecho, los autores reconocen el buen desempeño laboral como la ventaja organizacional más importante. Agregó además que el desempeño individual es el comportamiento de la persona que se evalúa para lograr efectivamente las metas. El aspecto clave del sistema es que es en este punto donde el desempeño forma una estrategia individual para lograr las metas deseadas.

Además, Pineda et al. (2023) menciona que el desempeño de cada persona se define como el resultado de su cargo, características, tareas, acciones o inacción; depende del proceso de mediación o ajuste entre él y la empresa. La empresa se posiciona como un entorno en el que un individuo satisface o no sus necesidades, y es la satisfacción o insatisfacción de estas necesidades la que determina su motivación por la tarea, su dedicación al trabajo, su productividad, eficiencia y utilidad. Los procesos mediadores o reguladores incluyen percepciones, sentimientos, respuestas emocionales, relaciones y expectativas sobre la satisfacción o insatisfacción de las necesidades.



Por lo que de acuerdo a, Salgado y Cabal (2011) las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.

Desempeño de tarea. Gorriti (2007) expresa que el desempeño de tareas es un concepto de desempeño laboral; se refiere al comportamiento de producir productos o servicios que cumplan con las responsabilidades de la organización, mediante la planificación, organización de actividades y la toma de decisiones. Capacidad de toma de decisiones; cuando los trabajadores demuestran la capacidad que tienen para contribuir a la toma de decisiones en bien de una organización, es decir se integran y contribuyen con ideas de mejora y proyectos innovadores dentro de sus áreas de trabajo. Capacidad de organización; cuando las personas organizan sus actividades a desarrollar durante un periodo, y además contribuyen a la organización integral de la organización; se debe realizar en coordinación con todas las áreas, es decir directivos y colaboradores. Capacidad de planificación; cuando los trabajadores contribuyen al establecimiento de metas y objetivos alcanzables, y además emplean estrategias para dar cumplimiento a lo planificado y alcanzar las metas planteadas en un periodo determinado.

Desempeño contextual. Gorriti (2007) menciona que el desempeño contextual implica la regulación de variables que incluyen el entorno organizacional, social y psicológico del desempeño que actúan como catalizador, suministrando, obstaculizando o inclusive inhibiendo el desempeño. Variables que pueden operar a nivel individual y grupal. Esta fase comprende la iniciativa de los colaboradores, el compromiso que tienen con la organización y la cooperación entre compañeros. Iniciativa; en una actitud que los trabajadores ponen en práctica para realizar sus actividades sin necesidad de ser presionados por sus superiores. Compromiso con la organización; se refiere a la identificación que tienen los trabajadores con la organización y con el desempeño de sus funciones. Cooperación con los compañeros; está



vinculado con el trabajo en equipo, es decir todos coordinan y trabajan con un mismo fin de cumplir los objetivos de la organización.

Desempeño laboral. Salgado y Cabal (2011) expresa que el desempeño organizacional se centra en la habilidad de los trabajadores para emplear el tiempo pertinente en las operaciones que realizan, así como el uso adecuado de los recursos laborales, además de la puntualidad y asistencia al trabajo para el desempeño de sus funciones. Uso adecuado del tiempo; cuando el trabajador cumple su horario laboral y lo utiliza adecuadamente para desempeñar sus funciones sin desperdiciar en actividades que no corresponden a la entidad. Uso adecuado de los recursos laborales; es decir que los recursos que se le asignan a los trabajadores en su puesto de trabajo sean utilizados eficientemente, protegiendo los activos de la entidad. Asistencia al trabajo; cuando los trabajadores cumplen con sus días laborales sin inasistencias, considerando la importancia que tiene para contribuir al cumplimiento de objetivos.

2.3.3. Estructura organizacional

Es la forma de jerarquización y distribución de actividades de una entidad por área de trabajo, permite la asignación funciones y establecer puestos de trabajo según su actividad.

2.3.4. Iniciativa laboral

Es cuando los trabajadores actúan y toman decisiones por propia iniciativa, en cumplimiento de las actividades institucionales, sin ser influenciados por otros trabajadores.

2.3.5. Metas y objetivos

Son fines que una organización pretende alcanzar, para generar beneficios tanto a nivel interno y a los usuarios a quienes se dirigen.

2.3.6. Organización



Es una fase administrativa que consiste en establecer programas y mantener una secuencia de procesos en el desarrollo de actividades, así como en la capacidad de poner un orden en las actividades de la empresa.

2.3.7. Planificación

Consiste en el establecimiento de objetivos y metas institucionales para ser alcanzados en un periodo definido.

2.3.8. Toma de decisiones

Son alternativas de mejora, donde las personas idóneas eligen la mejor alternativa para solucionar un conflicto o para realizar actividades y proyectos de innovación en la entidad.



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

Deductivo: Según Maya (2014) lo define como “Una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene una doble función encubrir consecuencias desconocidos de principios conocidos” (p. 14).

Por ello, la investigación toma como base teorías del clima laboral y desempeño laboral para estudiarlo en la Municipalidad Distrital de Conchán, y llegar a conclusiones específicas de su situación con respecto a las variables planteadas.

Analítico: Maya (2014) menciona que “Este método distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado, es útil en investigaciones, que consisten en revisar en forma separada todas las dimensiones de una variable” (p. 13).

Este método permitió analizar cada una de las dimensiones de las variables clima laboral y desempeño laboral por separado, para identificar la relación y cómo se presenta en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán.

3.2. Tipo de investigación

a) Finalidad

Básica, según Arias et al. (2022) menciona que esta investigación “se centra en los principios básicos y las razones de la ocurrencia de un evento. También se le llama investigación teórica que busca generar conocimiento. El estudio de algún fenómeno relacionado con la ciencia pura se denomina investigación básica” (p. 68).



Es decir que, con la presente investigación se buscó generar nuevos aportes teóricos y conocimientos con respecto al clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán.

b) Alcance

Correlacional, estos estudios utilizan dos o más variables con la finalidad de medir el grado de relación que tienen las variables, además describe sus propiedades y asociación entre las mismas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

En tal sentido, la presente investigación tuvo como finalidad principal determinar como el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán.

c) Enfoque

Enfoque cuantitativo; pues Hadi et al. (2023) “la investigación cuantitativa se utilizan métodos numéricos y estadísticos para medir y analizar los datos. La investigación cuantitativa se utiliza para generar estadísticas y establecer relaciones entre variables mediante el uso de técnicas estadísticas” (p. 52).

Por lo tanto, la presente investigación hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial, para representar los resultados que se encuentren en la Municipalidad Distrital de Conchán.

3.3. Diseño de investigación

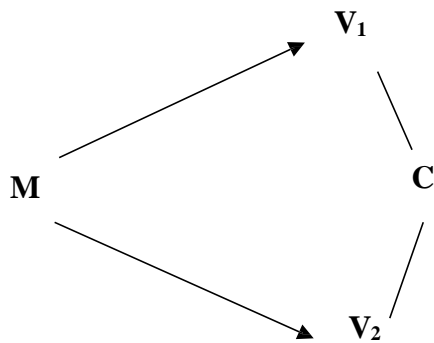
No experimental – transversal, pues estos estudios se desarrollan sin manipular dos o más variables, sino que solo se observan en su entorno natural. Y se recolectan los datos en un solo momento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).



Este diseño no permitió manipular las variables en la investigación, como son clima laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán; asimismo se realizó en un tiempo único correspondiente al 2024.

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

V₁: Clima laboral

V₂: Desempeño laboral

C: Correlación



3.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Clima laboral	El clima laboral se define como un conjunto de características relativamente constantes que caracterizan a una organización, la distinguen de otras organizaciones e influyen en el comportamiento de sus miembros. Se considera la retribución y condiciones de trabajo, la comunicación, liderazgo, crecimiento y desarrollo como aspectos relevantes en el clima de una organización (Ganga et al., 2015).	Condiciones de trabajo	Beneficios competitivos Ergonomía e instalaciones Condiciones físicas
		Comunicación	Claridad Transparencia Compañerismo
		Liderazgo	Participación Delegación y empowerment Motivación
		Desarrollo profesional	Oportunidad de crecimiento Capacitaciones y aprendizaje Autonomía
Desempeño laboral	Es una evaluación de la capacidad de un empleado para realizar su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo del individuo. Hay algunos conceptos importantes que le permiten adaptar una evaluación del desempeño al tipo de empleado (Acosta, 2023)	Desempeño de tarea	Capacidad de toma de decisiones Capacidad de organización Capacidad de planificación
		Desempeño contextual	Iniciativa Compromiso con la organización Cooperación con los compañeros
		Desempeño organizacional	Orientación a resultados Calidad Relaciones interpersonales Iniciativa Trabajo en equipo



3.5. Población, muestra, muestreo y la unidad de análisis

3.5.1. Población

Estuvo representada por 45 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

3.5.2. Muestra

Lo representó el universo de la población de la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Tabla 2

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán

Área de trabajo	N° de trabajadores
Alcaldía	1
Secretaría de alcaldía	1
Gerencia municipal	2
Recursos humanos	3
Administración	4
Contabilidad	3
Abastecimiento	5
Archivo	3
Asesoría legal	2
Imagen institucional	3
Registro civil	2
Presupuesto	5
Desarrollo social	7
Patrimonio	4
Total	45

Nota. Oficina de Recursos Humanos



3.5.3. *Muestreo*

La investigación fue de tipo censal, debido a que la muestra coincidió con la población, trabajando con la totalidad de los sujetos de estudio. Puesto que la muestra censal ocurre cuando la población es pequeña o finita, por lo que no se selecciona una muestra, sino que se toma a toda la población para el estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.5.4. *Unidad de análisis*

Fueron los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán.

3.6. **Técnica e instrumento de recolección de datos**

3.6.1. *Técnica de recolección de datos*

Encuesta. Esta técnica permitió recoger información de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024. Con respecto al clima laboral y desempeño laboral, con la finalidad de conocer la percepción en relación a las variables.

3.6.2. *Instrumento de recolección de datos*

Cuestionario. Fue elaborado en base a los indicadores de las variables clima laboral y desempeño laboral, por lo tanto, está conformado por 18 ítems para la variable clima laboral y 18 ítems para la variable desempeño laboral, mediante una escala ordinal de Likert. Este fue validado por el juicio de expertos, sometido a V de Aiken lo cual se obtuvo un valor de 0.98 para la variable clima laboral y un valor de 0.99 para la variable desempeño de los trabajadores [Anexo 05 y 06]. Y su fiabilidad se determinó mediante Alfa de Cronbach, con una prueba piloto a 15 trabajadores de una municipalidad distrital de Chota, de la que se obtuvo los siguientes resultados:



Tabla 3

Fiabilidad del cuestionario

Variable	Coefficiente Alfa de Cronbach
Clima laboral	0.969
Desempeño de los trabajadores	0.930

Nota. Estos datos fueron obtenidos de la prueba piloto [Anexo 7]

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procesamiento de datos

Para procesar los datos se hizo uso de un paquete estadístico y hojas de cálculo, donde se estableció base de datos de acuerdo al cuestionario aplicado con una escala de Likert (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre), lo que permitió establecer baremos por cada variable, tomando en cuenta los puntajes mínimos y máximos de cada variable y dimensiones, con lo que se estableció 3 categorías, malo, regular y bueno para la variable clima laboral; y bajo, medio y alto para la variable desempeño de los trabajadores (Anexo 10). Este método de cálculo de baremos es flexible para ser modificado según el contexto y la realidad del estudio que lleva a cabo el investigador. Por ejemplo, es posible cambiar el número de ítems o preguntas, la escala valorativa y el número de niveles; para ello, se debe mantener el mismo criterio. Asimismo, si la variable tiene dimensiones, se utiliza el mismo proceso para calcular el baremo del instrumento correspondiente (Montañez y Palma, 2023).

3.7.2. Análisis de datos

Los datos se analizarán mediante:



Estadística descriptiva: que permitió describir las variables, tomando los datos del cuestionario aplicado a la muestra. Además, permitió establecer baremos para medir descriptivamente las variables (Anexo 10).

Estadística inferencial: que permitirá el uso de técnicas estadísticas para contrastar las hipótesis como el coeficiente de correlación Rho de Spearman, pues según Quispe et al. (2019) esta prueba “Se utiliza cuando una o ambas variables son de escala ordinal [escala de Likert]. Es una medida de asociación basada en rangos de observaciones y no en los valores numéricos de los datos” (p. 47).

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

Dentro de los considerados fueron los siguientes:

Protocolos: para la elaboración de esta investigación se ha hecho uso de los protocolos internos de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, con la finalidad de seguir la estructura de proyecto e informe de tesis.

Norma APA 7: se ha hecho uso de la norma APA séptima edición, con la finalidad de respetar la autoría de los textos utilizados en la presente investigación, siguiendo el estilo de citación y de referencia de las fuentes utilizadas.

Turnitin: La presente investigación se sometió al uso del software anti plagio, considerando el porcentaje mínimo establecido por la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales.

Confidencialidad: La información que se recoja de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán, será anónima y de uso exclusivo académico.

Fiabilidad: La investigación demostró ser confiable, porque los resultados reflejarán la realidad de la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



CAPÍTULO IV

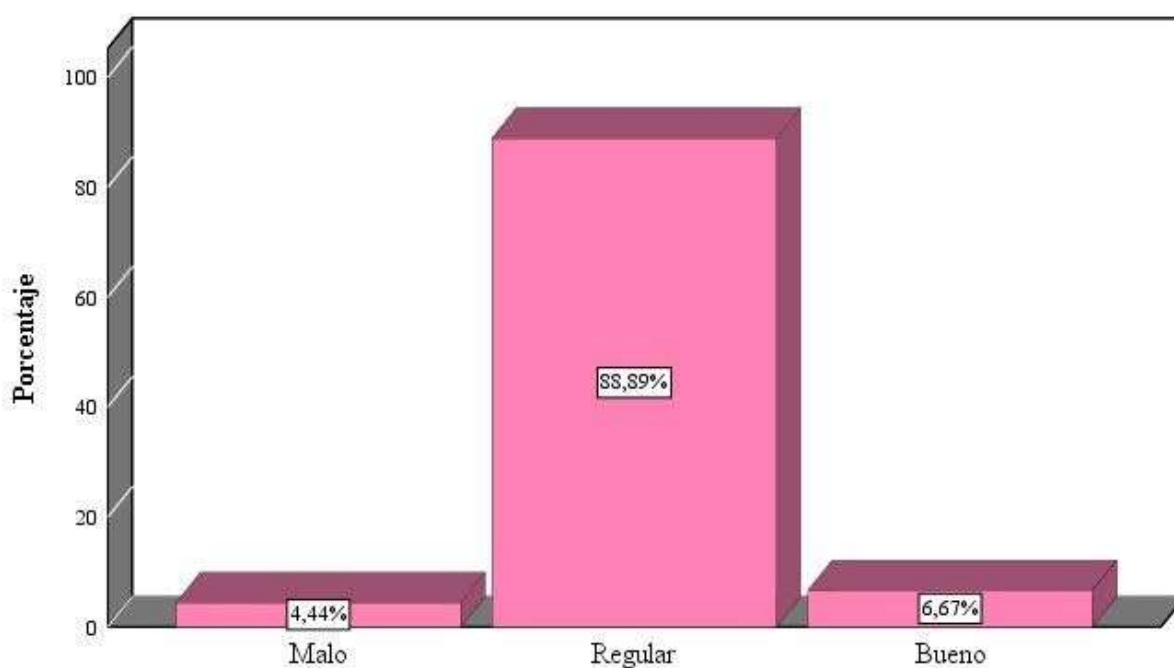
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Los resultados encontrados en esta investigación son los siguientes:

Figura 2

Clima laboral en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024



De acuerdo a los trabajadores encuestados, el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Conchán es regular conforme al 88.89% de trabajadores, el 6.67% mencionaron que el clima laboral es bueno y el 4.44% lo consideraron como malo.



Figura 3

Condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

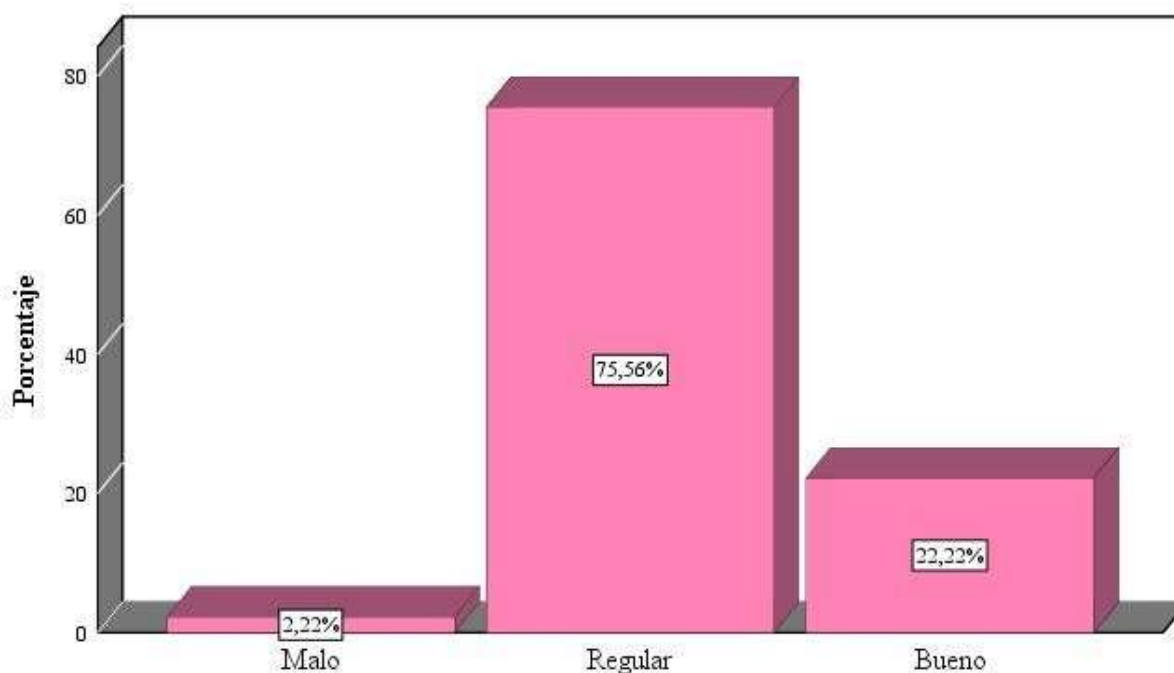


De acuerdo a los trabajadores encuestados, las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Conchán son malas conforme al 55.56% de trabajadores y el 44.44% mencionaron que las condiciones de trabajo son regulares.



Figura 4

Comunicación en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

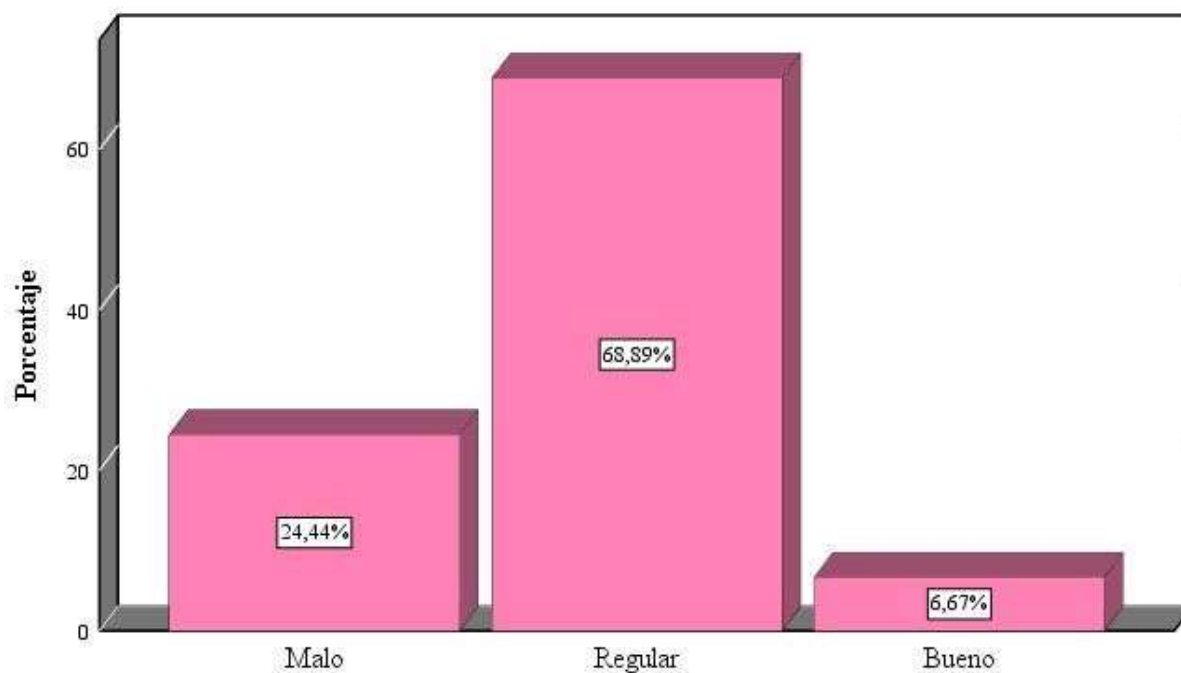


De acuerdo a los trabajadores encuestados, la comunicación en la Municipalidad Distrital de Conchán es regular conforme al 75.56% de trabajadores, el 22.22% mencionaron que la comunicación es buena y el 2.22% lo consideraron como mala.



Figura 5

Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

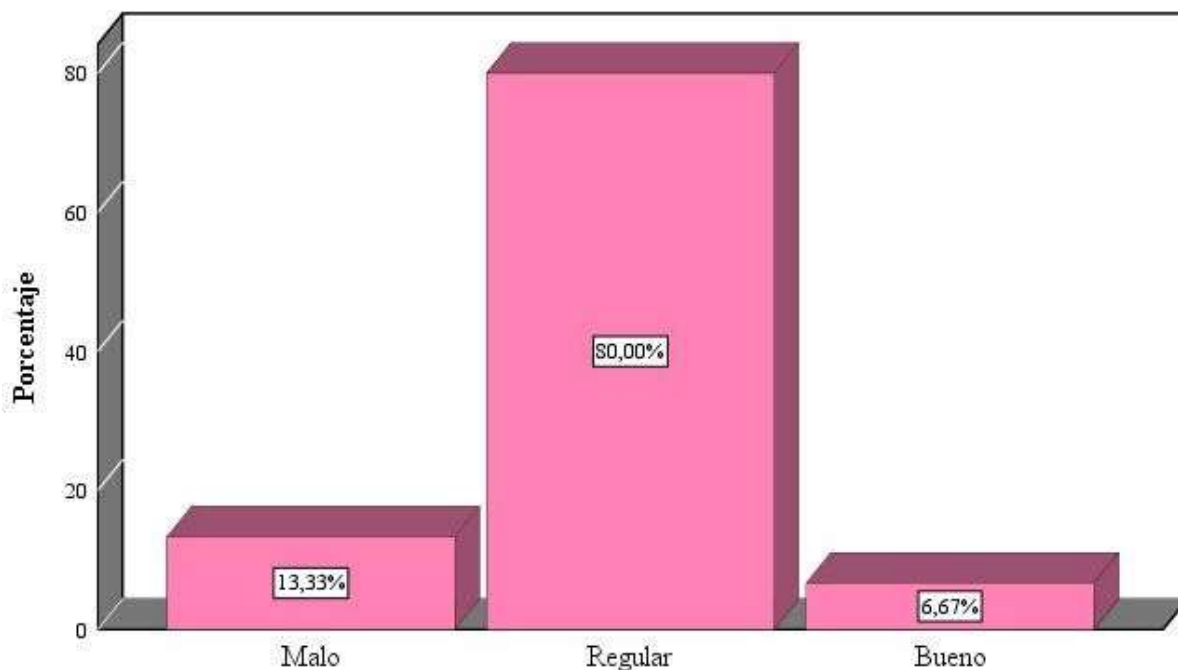


De acuerdo a los trabajadores encuestados, el liderazgo en la Municipalidad Distrital de Conchán es regular conforme al 68.89% de trabajadores, el 24.44% mencionaron que el liderazgo es malo y el 6.67% lo consideraron como bueno.



Figura 6

Desarrollo profesional en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

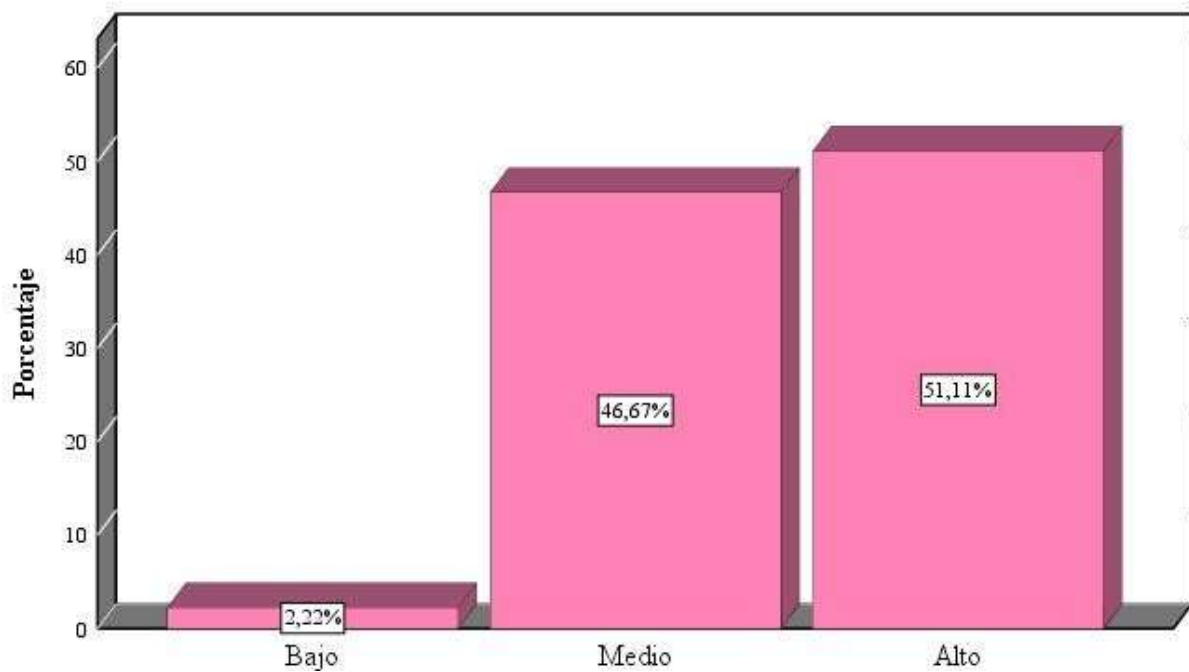


De acuerdo a los trabajadores encuestados, el desarrollo profesional en la Municipalidad Distrital de Conchán es regular conforme al 80.00% de trabajadores, el 13.33% mencionaron que el desarrollo profesional es malo y el 6.67% lo consideraron como bueno.



Figura 7

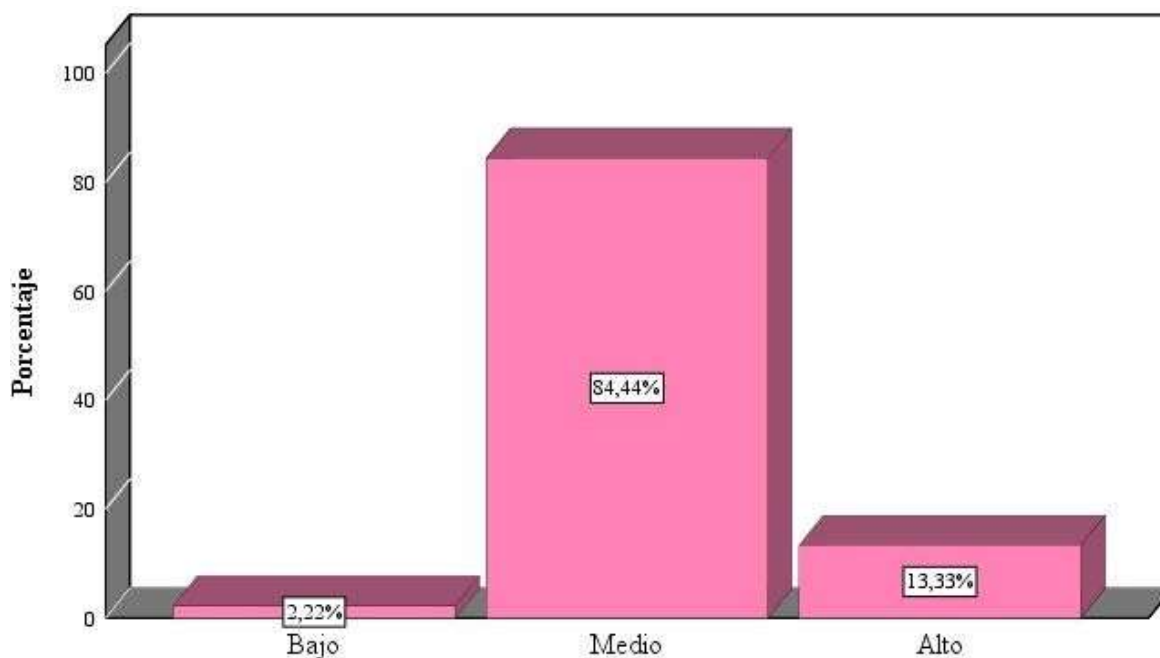
Desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024



En la figura se muestra que de acuerdo al 51.11% el desempeño de los trabajadores es alto en la Municipalidad Distrital de Conchán, el 46.67% indicaron que el desempeño es medio y sólo el 2.22% mencionaron que el desempeño es bajo.

Figura 8

Desempeño de tarea en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024



En la figura se muestra que de acuerdo al 84.44% el desempeño de tarea de los trabajadores es medio en la Municipalidad Distrital de Conchán, el 13.33% indicaron que el desempeño de tarea es alto y sólo el 2.22% mencionaron que es bajo.

Figura 9

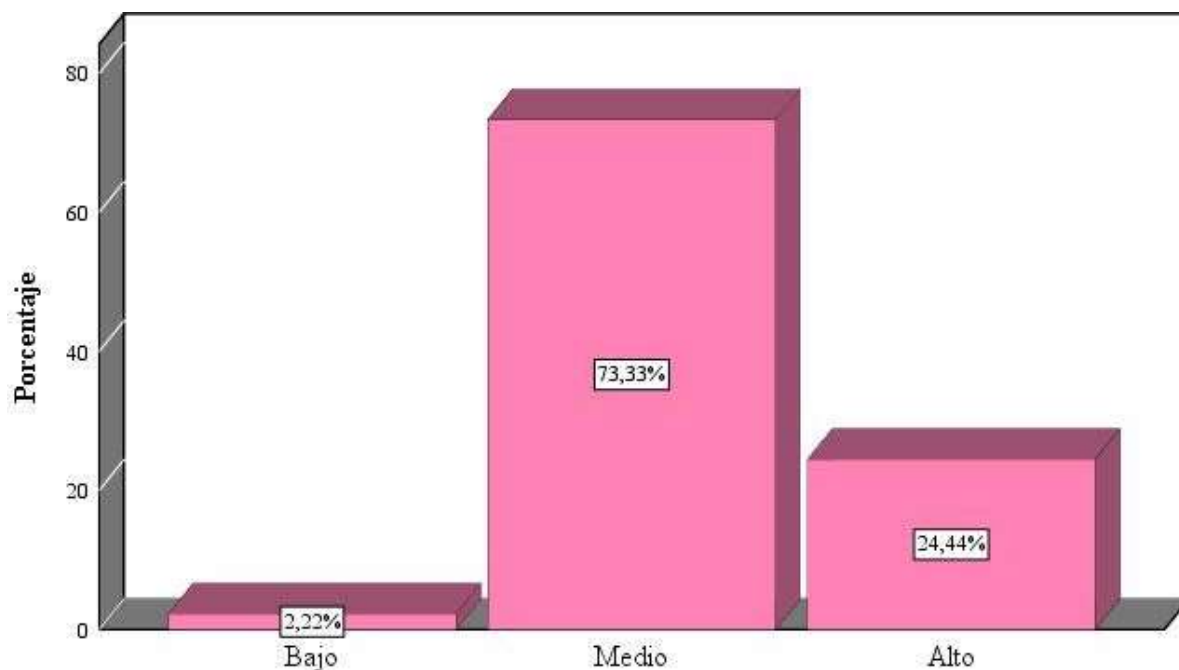
Desempeño contextual en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024



En la figura se muestra que de acuerdo al 51.11% el desempeño contextual de los trabajadores es medio en la Municipalidad Distrital de Conchán, el 46.67% indicaron que el desempeño contextual es alto y sólo el 2.22% mencionaron que es bajo.

Figura 10

Desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024



En la figura se muestra que de acuerdo al 73.33% el desempeño organizacional de los trabajadores es medio en la Municipalidad Distrital de Conchán, el 24.44% indicaron que el desempeño organizacional es alto y sólo el 2.22% mencionaron que es bajo.



4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Contrastación de hipótesis específicas

H₁: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

H₀: El clima laboral no se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Tabla 4

Relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

		Clima laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	1,000	,387**
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	Desempeño laboral	,387**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009
		N	45

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

De acuerdo a la prueba Rho de Spearman se observa un coeficiente de 0.387 y un p valor de 0.009, en el nivel menor al 0.05. Lo que indica que las variables se relacionan directa y significativamente, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa donde: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

H₁: Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

H₀: Las condiciones de trabajo no se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Tabla 5

Relación entre condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

			Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

De acuerdo a la prueba Rho de Spearman se observa un coeficiente de 0.606 y un p valor de 0.000, en el nivel menor al 0.05. Lo que indica que las variables se relacionan directa y significativamente, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa donde: Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



H₁: La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

H₀: La comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Tabla 6

Relación entre comunicación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

		Comunicación	Desempeño
		n	laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,468**
		N	.
Desempeño laboral	Desempeño	Coeficiente de correlación	,468**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	45

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

De acuerdo a la prueba Rho de Spearman se observa un coeficiente de 0.468 y un p valor de 0.000, en el nivel menor al 0.05. Lo que indica que las variables se relacionan directa y significativamente, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa donde: La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



H₁: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

H₀: El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Tabla 7

Relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,361**
		N	. 45
Desempeño laboral	Desempeño	Coeficiente de correlación	,361**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,015 45

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

De acuerdo a la prueba Rho de Spearman se observa un coeficiente de 0.361 y un p valor de 0.015, en el nivel menor al 0.05. Lo que indica que las variables se relacionan directa y significativamente, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa donde: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



H₁: El desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

H₀: El desarrollo profesional no se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.

Tabla 8

Relación entre desarrollo profesional y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

			Desarrollo profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	45	45

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

De acuerdo a la prueba Rho de Spearman se observa un coeficiente de 0.489 y un p valor de 0.001, en el nivel menor al 0.05. Lo que indica que las variables se relacionan directa y significativamente, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa donde: El desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.



4.3. Discusión de resultados

En relación al objetivo general se determinó que el clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.387 y un p valor de 0.009, en el nivel menor al 0.05. Estos resultados concuerdan con López (2021) en Guayaquil – Ecuador, en su tesis se fijó el objetivo de establecer como se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil; quien determinó que el clima laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores con un Rho de Spearman igual a 0.681 y un $p = 0.000$. También guarda similitud con los resultados de Jiménez (2021) en Ambato – Ecuador, desarrolló su tesis con la finalidad de determinar si el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo descentralizado de la Municipalidad de Ambato; concluyó que mediante la prueba de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.691$) el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un p valor menor al 0.05. De forma similar encontró resultados Rosales (2022) en Ica – Perú, en su tesis se fijó el objetivo de relacionar el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020 llegando a concluir que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores, evidenciado con la prueba Chi cuadrado con un valor de 55.7585 y una significancia menor al 0.05. Por lo tanto, a mayor clima laboral mayor será el desempeño de los trabajadores.

Respecto al primer objetivo específico se identificó que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.606 y un p valor de 0.000, en el nivel menor al 0.05. Estos resultados concuerdan con Jiménez (2021) en Ambato – Ecuador, desarrolló su tesis con la finalidad de determinar si el



clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato; concluyó que las condiciones de trabajo con un $Rho = 0.704$ y una significancia menor al 0.05; se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Además, concuerda con lo investigado por Castillo y Gonzales (2023) en Chota – Perú, en su tesis se planteó como finalidad principal establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021; quienes llegaron a la conclusión que las condiciones laborales tienen una relación significativa con el desempeño laboral con un Rho igual a 0.644 y un p de 0.000. Asimismo, tiene relación con los resultados de Goicochea (2023) en Cajamarca – Perú, en su tesis tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño del talento humano en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2021; quien ha determinado que las condiciones físicas tienen una relación significativa con el desempeño con un Tau_b de 0.440 y un p de 0.000.

Asimismo, en el segundo objetivo específico se determinó que la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.468 y un p valor de 0.000, en el nivel menor al 0.05. Además, concuerda con lo investigado por Castillo y Gonzales (2023) en Chota – Perú, en su tesis se planteó como finalidad principal establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021; quienes llegaron a la conclusión que la comunicación tiene una relación significativa según correlación Rho de Spearman igual a 0.559 y una significación de 0.000. Asimismo, tiene relación con los resultados de Goicochea (2023) en Cajamarca – Perú, en su tesis tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño del talento humano en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2021; quien ha determinado que las



dimensiones como la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un Tau_b de Kendall de 0.499 y un p de 0.000.

Por otro lado, en el objetivo específico tres se determinó que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.361 y un p valor de 0.015, en el nivel menor al 0.05. Estos resultados concuerdan con Jiménez (2021) en Ambato – Ecuador, desarrolló su tesis con la finalidad de determinar si el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato; concluyó que el liderazgo con un Rho = 0.494 y una significancia menor al 0.05; se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Además, concuerda con lo investigado por Castillo y Gonzales (2023) en Chota – Perú, en su tesis se planteó como finalidad principal establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021; quienes llegaron a la conclusión el liderazgo tiene relación significativa con el desempeño laboral según Rho igual a 0.449 y una significancia de 0.000.

Finalmente, en cuarto objetivo específico se determinó que el desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.489 y un p valor de 0.001, en el nivel menor al 0.05. Estos resultados concuerdan con Jiménez (2021) en Ambato – Ecuador, desarrolló su tesis con la finalidad de determinar si el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo descentralizado de la Municipalidad de Ambato; concluyó que el desarrollo profesional con un Rho = 0.838 y una significancia menor al 0.05; se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Asimismo, tiene relación con los resultados de Goicochea (2023) en Cajamarca – Perú, en su tesis tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el clima



laboral y el desempeño del talento humano en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2021; quien ha determinado que las dimensiones como la el desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un Tau_b de Kendall de 0.427 y un p de 0.000.



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, lo que indica que a mejor desempeño laboral más optimo será el desempeño de los trabajadores.
- Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, muestra que las condiciones físicas como ambientes, mobiliario o equipos son determinantes para una mejora en el desempeño de los trabajadores.
- La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, indicando que la comunicación entre trabajadores en la entidad es muy importante para un buen desempeño en sus labores.
- El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, es decir que, la práctica del liderazgo en las entidades les conlleva a mejorar el desempeño de los trabajadores.
- El desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, indicando que el desarrollo y cuando los trabajadores están preparados para realizará sus funciones mejor será el desempeño de los mismos.



5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Conchán, fomentar el buen clima laboral mediante socializaciones de capacitaciones a los trabajadores para tener un desempeño laboral más óptimo.
- Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Conchán, que tenga bien implementado las áreas de trabajo con ambientes favorables, mobiliario o equipos necesarios, porque estos permiten a los trabajadores desempeñarse adecuadamente.
- Se sugiere a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conchán, tener una comunicación constante y fluida con los jefes inmediatos y sus compañeros de trabajo para fomentar un buen clima laboral y mejorar su desempeño.
- Se recomienda a los jefes de las áreas en la Municipalidad Distrital de Conchán, poner en práctica el liderazgo en frente a los trabajadores a su cargo porque eso conlleva a mejorar el desempeño laboral.
- A los trabajadores en general de la Municipalidad Distrital de Conchán, se sugiere estar preparados y capacitados para realizar sus funciones en su puesto de trabajo, ya que ello permite desempeñarse adecuadamente.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, N. (23 de Septiembre de 2023). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* Obtenido de Cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto* (Primera edición digital ed.). Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Carrasco, H. (26 de enero de 2024). *Entrevista personal con el autor*. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Castillo, H., & Gonzales, E. (2023). Clima organizacional, y desempeño laboral, de los trabajadores, en la Dirección Sub, Regional de Salud Chota, 2021. *Tesis de Pregrado*. Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unach.edu.pe/handle/20.500.14142/434>
- Cubas, K. (2023). Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020. *Tesis de Pregrado*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10968>
- Ganga, F., Piñones, M., & Saavedra, L. (2015). Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. *ESPOL*, 73(73). Obtenido de <https://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco#:~:text=Para%20estos%20autores%20el%20E2%80%9Cclima,que%20trabajan%20en%20una%20organizaci%C3%B3n>.
- Garbuglia, S. (19 de Agosto de 2013). *Clima Laboral en un Organismo Público*. Obtenido de Universidad de Cuyo: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf
- García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Clima Organizacional: Teoría y Práctica* (Primera ed.). Universidad Católica de Colombia. Obtenido de



<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/76bd0486-2793-450c-a5c3-74d793219701/content>

Goicochea, E. (2023). Influencia del clima laboral en el desempeño del talento humano en la municipalidad provincial de Hualgayoc - Bambamarca 2021. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5976>

González, J., Ramirez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318>

Gorriti, M. (2007). La evaluación del desempeño en las administraciones públicas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3), 367-387. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis* (Primera edición digital ed.). Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. Obtenido de <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera edición ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Huaroto, M. (2022). Clima laboral y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital San Antonio de Cusicancha, Huaytará - Huancavelica, 2022. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Peruana de las Américas. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/123456789/3471;jsessionid=BED1127E038BEC662F6E8D34E662A8C8>

Idrogo, F., Delgado, Y., Rodríguez, L., Benavides, J., & Idrogo, M. (2023). Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo en una universidad pública en Chota, Cajamarca. *Ciencia Nor@ndina*, 6(1), 62-67. Obtenido de <https://unach.edu.pe/rcnorandina/index.php/ciencianorandina/article/view/145>



- Jiménez, N. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad. *Tesis de titulación*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>
- López, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. *Tesis de Maestría*. Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Martínez, E. (2019). El clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores. Estudio de casos en una empresa de servicios. *Universidad de Valladolid*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42512/TFG-O-1886.pdf;jsessionid=A9E9A12BD505D36E95F2E76E865D7199?sequence=1>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Montañez, J., & Palma, A. (2023). Propuesta para la Elaboración de Baremos de un Instrumento en Trabajos de Investigación. *Ciencia Latina*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9284/13802>
- Morales, R. (2022). Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022. *Tesis de Licenciatura*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107775?show=full>
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1-12. Obtenido de <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/889>
- Ramírez, R., & Cobeñas, C. (2022). Clima organizacional en las instituciones gubernamentales. *Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales*, 5(11), 37-47. Obtenido de <https://revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/66>



- Rosales, L. (2022). Clima laboral y desempeño de los trabajadores eb la Municipalidad Distrital de Parcona, año 2020. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional "San Luis Gonzaga". Obtenido de <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/4033>
- Ruíz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.*, 17(2), 245-256. Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v17n2/2226-4000-riics-17-02-245.pdf>
- Salgado, J., & Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>
- Vergara, A., Callao, M., & Puican, V. (2021). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina*, 5(6), 14553-14570. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1418/1958>
- Villanueva, Y. (2020). Clima laboral y su relación en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa - Ambo, Periodo 2018 - 2019. *Tesis de Mestría*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6344>
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. *New York*, 331. Obtenido de <https://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencias

Título: Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuál es la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?</p> <p>Preguntas específicas</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>- Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: El clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p> <p>Ho: El clima laboral no se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p>	Clima laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Condiciones de trabajo	Beneficios competitivos	1,2	Escala de Likert	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Ergonomía e instalaciones	3,4		
				Condiciones físicas	5,6		
			Comunicación	Claridad	7,8		
				Transparencia	9,10		
				Compañerismo	11,12		
			Liderazgo	Participación	13		
				Delegación y empowerment	14		



Título: Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
<p>- ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?</p> <p>- ¿Cuál es la relación del crecimiento y desarrollo con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024?</p>	<p>- Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p> <p>- Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p> <p>- Determinar la relación del crecimiento y desarrollo con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p>	<p>Conchán, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>- Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p> <p>- La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p>	Motivación	15			
			Crecimiento y desarrollo	Oportunidad de crecimiento	16		
				Capacitaciones y aprendizaje	17		
				Autonomía	18		
			Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Desempeño de tarea	Capacidad de toma de decisiones	19,20	Escala de Likert	1 = Nunca
Capacidad de organización	21,22	2 = Casi nunca					



Título: Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores			
de Conchán, 2024?	Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.	<p>- El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p> <p>- El crecimiento y desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024.</p>	Desempeño contextual	Capacidad de planificación	23,24	3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Iniciativa		25,26	
			Compromiso con la organización		27,28	
			Cooperación con los compañeros		29,30	
			Desempeño organizacion al	Orientación a resultados	31	
				Calidad	32	
				Relaciones interpersonales	33,34	
				Iniciativa	35	
				Trabajo en equipo	36	



Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
La investigación de: Alcance: Correlacional Tipo: Básica Diseño: No experimental transversal Enfoque: Cuantitativo	Población: 45 trabajadores Muestra: 45 trabajadores	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Prueba de normalidad



Anexo 2. Instrumento de investigación

CUESTIONARIO

Estimados trabajadores, el siguiente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación del clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y con fines académicos.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem, luego marque con un aspa (X). Sírvase responder con total sinceridad, de antemano se le agradece por su cooperación:

1= Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre
5=Siempre

N°	DESCRIPCIÓN	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Clima laboral					
1	¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?					
2	¿El ambiente donde trabajo es confortable?					
3	¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?					
4	¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?					
5	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
6	¿Existe los materiales y equipos suficientes para el desarrollo de actividades?					
7	¿Siento la estructura de la entidad no cumple con mis expectativas?					
8	¿La sensación del trabajo es que no están distribuidas las áreas adecuadamente?					
9	¿La estructura documentada se cumple en la realidad?					
10	¿Existe coordinación con los directivos y trabajadores?					



N°	DESCRIPCIÓN	ESCALA				
		1	2	3	4	5
11	¿La toma de decisiones sólo lo realizan los directivos?					
12	¿No hay participación activa de directivos y colaboradores en la entidad?					
13	¿El ambiente creado por mis compañeros, es el ideal para desempeñar mis funciones?					
14	¿Me agradan trabajar con mis compañeros?					
15	¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?					
16	¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?					
17	¿La comunicación entre trabajadores es pertinente?					
18	¿Ha existido conflictos entre compañeros de trabajo?					
	Desempeño laboral	1	2	3	4	5
19	¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?					
20	¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?					
21	¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?					
22	¿Mi trabajo me aburre?					
23	¿Me gusta el trabajo que realizo?					
24	¿Me siento complacido con la actividad que realizo?					
25	¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?					
26	¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?					
27	¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?					
28	¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?					



N°	DESCRIPCIÓN	ESCALA				
29	¿Mi trabajo me hace sentir realizado?					
30	¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)?					
31	¿Me siento complacido con la actividad que realizo?					
32	¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?					
33	¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?					
34	¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?					
35	¿No me siento a gusto con mis superiores?					
36	¿Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?					



Anexo 3. Autorización

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CONCHÁN
PROGRESO - JUSTICIA - PAZ
CREADO EL 4 DE NOV. DE 1889 Y RATIFICADO MEDIANTE LEY DEL 13 DE OCT DE 1891

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Conchán, 26 de enero del 2024

CARTA N° 001-2024 -MDC/GM

Srta.:

KELY MARITA DÍAZ BURGA
EGRESADA DE LA ESPECIALIDAD DE CONTABILIDAD
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : SOLICITUD CON REGISTRO N° 1072 DE FECHA 27/09/2023.

Por medio del presente reciba usted un cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de Conchán, y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, se hace de conocimiento la aceptación y autorización para realizar Proyecto de Tesis titulado "**CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONCHÁN 2024**", autorización que comunico, a fin de que se proceda y/o continúe con los trámites correspondientes para tal efecto.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CONCHÁN
C.P.C. Hector Manuel Carrasco Segura
GERENTE MUNICIPAL

Ing. **NORSIL**
BUSTAMANTE RAFAEL

Jr. Grau N° 198 Conchán - Chela - Cajamarca - Página Web: www.tuniconchán.gob.pe
Cel. 942878008 - Correo: municpalidaddeconchan@gmail.com
Facebook: Municipalidad Distrital Conchán - Página Oficial

AVANZAMOS
-- MAHO --
-- PUEBLO

2024



Anexo 4. Evidencia del problema

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

ENTREVISTA AL GERENTE MUNICIPAL: C.P.C Héctor Manuel Carrasco Segura

En la entrevista realizada al Gerente Municipal ,en el distrito de Conchán, con un tiempo de 20 minutos de diálogo, se pudo identificar que este problema también es común en la Municipalidad Distrital de Conchán, perteneciente a la provincia de Chota; pues en la entrevista al gerente de la mencionada entidad, quien expresó que la entidad presenta limitaciones en sus espacios físicos y ambientes de trabajo, por lo que, las condiciones laborales no cumplen las expectativas de los trabajadores, no sintiéndose reconocidos por su acciones que realizan por parte de los funcionarios y directivos de la entidad; como causas de este problema, es que los directivos no dan la debida importancia al clima laboral, esto trae como consecuencia, afectar negativamente el desempeño de sus funciones laborales, viéndose reflejado en la falta de comunicación y en la demora de los trámites administrativos entre áreas de trabajo y usuarios de la entidad. En tal sentido, la investigación se plantea determinar la relación que tiene el clima laboral con el desempeño de los trabajadores.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CONCHÁN
C.P.C. Héctor Manuel Carrasco Segura
GERENTE MUNICIPAL

947876058 | municipalidaddeconchan@gmail.com | Ciro 11° 19' - Conchán



Anexo 5. Validación del cuestionario por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nombre del experto	Milord Idrogo Gálvez
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	14 años
Grado académico más alto	Doctor en Ciencias Económicas
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Díaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable clima laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas	Evaluación del experto	
Dimensión 1: Ambiente físico		
1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?	1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:
Casi siempre		
A veces		
Casi nunca		
Nunca		
2. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?	1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:
Casi siempre		
A veces		
Casi nunca		




Nunca			
3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Existe los materiales y equipos suficientes para el desarrollo de actividades?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Estructura organizacional			
7. ¿Siento la estructura de la entidad no cumple con mis expectativas?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿La sensación del trabajo es que no están distribuidas las áreas adecuadamente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿La estructura documentada se cumple en la realidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Existe coordinación con los directivos y trabajadores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿La toma de decisiones sólo lo realizan los directivos?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿No hay participación activa de directivos y colaboradores en la entidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Ambiente social			
13. ¿El ambiente creado por mis compañeros, es el ideal para desempeñar mis funciones?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Me agradan trabajar con mis compañeros?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿La comunicación entre trabajadores es pertinente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Ha existido conflictos entre compañeros de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 Dr. Milord Járogo Gálvez CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO MAT. CCPL. N° 02 - 6354			



**FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Nombre del experto	Milord Idrogo Gálvez
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	14 años
Grado académico más alto	Doctor en Ciencias Económicas
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable desempeño de los trabajadores en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Desempeño de tarea			
1. ¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			




Casi nunca			
Nunca			
3. ¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿Mi trabajo me aburre?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Me gusta el trabajo que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Desempeño contextual			
7. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Desempeño organizacional			
13. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿No me siento a gusto con mis superiores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 Dr. Milord Idrogo Gálvez CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO MAT. CCPL. N° 02 - 6354			



FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nombre del experto	Luis Alexander Barboza Tarrillo
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	14 años
Grado académico más alto	Maestro en Gestión Pública
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable clima laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Ambiente físico			
1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			

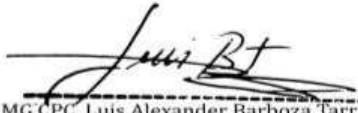


Nunca			
3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Existe los materiales y equipos suficientes para el desarrollo de actividades?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Estructura organizacional			
7. ¿Siento la estructura de la entidad no cumple con mis expectativas?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿La sensación del trabajo es que no están distribuidas las áreas adecuadamente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿La estructura documentada se cumple en la realidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Existe coordinación con los directivos y trabajadores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿La toma de decisiones sólo lo realizan los directivos?		1 ()	0 (x)
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿No hay participación activa de directivos y colaboradores en la entidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Ambiente social			
13. ¿El ambiente creado por mis compañeros, es el ideal para desempeñar mis funciones?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Me agradan trabajar con mis compañeros?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿La comunicación entre trabajadores es pertinente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Ha existido conflictos entre compañeros de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 MG.CPC. Luis Alexander Barboza Farrillo Contador Público Colegiado Colegiatura: 12-1268 Docente UNACH			



**FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Nombre del experto	Luis Alexander Barboza Tarrillo
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	14 años
Grado académico más alto	Maestro en Gestión Pública
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con una "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con una "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable desempeño de los trabajadores en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Desempeño de tarea			
1. ¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			




Casi nunca			
Nunca			
3. ¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿Mi trabajo me aburre?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Me gusta el trabajo que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Desempeño contextual			
7. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Desempeño organizacional			
13. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿No me siento a gusto con mis superiores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 MG.CPC. Luis Alexander Barboza Tarrillo Contador Público Colegado Colegiatura: 12-1268 Docente UNACH			



FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nombre del experto	Joel Vásquez Quintos
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	5 años
Grado académico más alto	Maestro en Auditoria
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES: Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.	
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable clima laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Ambiente físico			
1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			




Nunca			
3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Existe los materiales y equipos suficientes para el desarrollo de actividades?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Estructura organizacional			
7. ¿Siento la estructura de la entidad no cumple con mis expectativas?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿La sensación del trabajo es que no están distribuidas las áreas adecuadamente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿La estructura documentada se cumple en la realidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Existe coordinación con los directivos y trabajadores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿La toma de decisiones sólo lo realizan los directivos?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿No hay participación activa de directivos y colaboradores en la entidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Ambiente social			
13. ¿El ambiente creado por mis compañeros, es el ideal para desempeñar mis funciones?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Me agradan trabajar con mis compañeros?		1 (x)	0 (x)



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿La comunicación entre trabajadores es pertinente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Ha existido conflictos entre compañeros de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 Joel Vázquez Quintos Colegiado Público Colegiado MAT. 12-2138			



**FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Nombre del experto	Joel Vásquez Quintos
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	5 años
Grado académico más alto	Maestro en Auditoria
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con una "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con una "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable desempeño de los trabajadores en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Desempeño de tarea			
1. ¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			




Casi nunca			
Nunca			
3. ¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿Mi trabajo me aburre?			
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Me gusta el trabajo que realizo?			
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?			
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Desempeño contextual			
7. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?			



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Desempeño organizacional			
13. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿No me siento a gusto con mis superiores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 José Vásquez Quintos Conchán, Pálinka, Colegiado MAT. 12-2139			



FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nombre del experto	Juan Fernando Vallejos Díaz
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	24 años
Grado académico más alto	Doctor en Ciencias Económicas
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable clima laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas	Evaluación del experto	
Dimensión 1: Ambiente físico		
1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?	1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:
Casi siempre		
A veces		
Casi nunca		
Nunca		
2. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?	1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:
Casi siempre		
A veces		
Casi nunca		




Nunca			
3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Existe los materiales y equipos suficientes para el desarrollo de actividades?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Estructura organizacional			
7. ¿Siento la estructura de la entidad no cumple con mis expectativas?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿La sensación del trabajo es que no están distribuidas las áreas adecuadamente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿La estructura documentada se cumple en la realidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Existe coordinación con los directivos y trabajadores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿La toma de decisiones sólo lo realizan los directivos?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿No hay participación activa de directivos y colaboradores en la entidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Ambiente social			
13. ¿El ambiente creado por mis compañeros, es el ideal para desempeñar mis funciones?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Me agradan trabajar con mis compañeros?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿La comunicación entre trabajadores es pertinente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Ha existido conflictos entre compañeros de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
			



**FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Nombre del experto	Juan Fernando Vallejos Díaz
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	24 años
Grado académico más alto	Doctor en Ciencias Económicas
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con una "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con una "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable desempeño de los trabajadores en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Desempeño de tarea			
1. ¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			




Casi nunca			
Nunca			
3. ¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿Mi trabajo me aburre?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Me gusta el trabajo que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Desempeño contextual			
7. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Desempeño organizacional			
13. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿No me siento a gusto con mis superiores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
			



FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nombre del experto	Abner Diaz Rodríguez
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	4 años
Grado académico más alto	Maestro en Administración y Gerencia Pública
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES: Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.	
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable clima laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Ambiente físico			
1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			

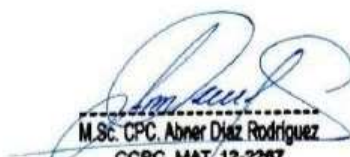


Nunca			
3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Existe los materiales y equipos suficientes para el desarrollo de actividades?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Estructura organizacional			
7. ¿Siento la estructura de la entidad no cumple con mis expectativas?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿La sensación del trabajo es que no están distribuidas las áreas adecuadamente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿La estructura documentada se cumple en la realidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Existe coordinación con los directivos y trabajadores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿La toma de decisiones sólo lo realizan los directivos?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿No hay participación activa de directivos y colaboradores en la entidad?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Ambiente social			
13. ¿El ambiente creado por mis compañeros, es el ideal para desempeñar mis funciones?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Me agradan trabajar con mis compañeros?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿La comunicación entre trabajadores es pertinente?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Ha existido conflictos entre compañeros de trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 M.Sc. CPC. Abner Díaz Rodríguez CCPC. MAT. 12-2267			



**FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**

Nombre del experto	Abner Diaz Rodríguez
Profesión	Contador Público
Experiencia profesional (en años)	4 años
Grado académico más alto	Maestro en Administración y Gerencia Pública
Título del proyecto	Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conchán, 2024
Nombres y apellidos del responsable	Bachiller Kely Marita Diaz Burga

INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 18 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable desempeño de los trabajadores en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---	---

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1: Desempeño de tarea			
1. ¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
2. ¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			

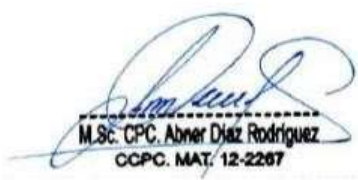


Casi nunca			
Nunca			
3. ¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
4. ¿Mi trabajo me aburre?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
5. ¿Me gusta el trabajo que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
6. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 2: Desempeño contextual			
7. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
8. ¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
9. ¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
10. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
11. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
12. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
Dimensión 3: Desempeño organizacional			
13. ¿Me siento complacido con la actividad que realizo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
14. ¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?		1 (x)	0 ()



Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
15. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
16. ¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
17. ¿No me siento a gusto con mis superiores?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
18. ¿Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?		1 (x)	0 ()
Siempre		Sugerencias:	
Casi siempre			
A veces			
Casi nunca			
Nunca			
 M.Sc. CPC. Abner Díaz Rodríguez CCPC. MAT. 12-2267			



Anexo 6. Base de datos de la V de Aiken para la variable Clima Laboral

ÍTEMS	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5.00	1.00
2	1	1	1	1	1	5.00	1.00
3	1	1	1	1	1	5.00	1.00
4	1	1	1	1	1	5.00	1.00
5	1	1	1	1	1	5.00	1.00
6	1	1	1	1	1	5.00	1.00
7	1	1	1	1	1	5.00	1.00
8	1	1	1	1	1	5.00	1.00
9	1	1	1	1	1	5.00	1.00
10	1	1	1	1	1	5.00	1.00
11	1	1	0	1	1	4.00	0.80
12	1	1	1	1	1	5.00	1.00
13	1	1	1	1	1	5.00	1.00
14	1	1	1	0	1	4.00	0.80
15	1	1	1	1	1	5.00	1.00
16	1	1	1	1	1	5.00	1.00
17	1	1	1	1	1	5.00	1.00
18	1	1	1	1	1	5.00	1.00

V de Aiken = 0.98



Anexo 7. Base de datos de la V de Aiken para la variable Desempeño de los

Trabajadores

ÍTEMS	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5.00	1.00
2	1	1	1	1	1	5.00	1.00
3	1	1	1	1	1	5.00	1.00
4	1	1	1	1	1	5.00	1.00
5	1	1	1	1	1	5.00	1.00
6	1	1	1	1	1	5.00	1.00
7	1	1	1	1	1	5.00	1.00
8	1	1	1	1	0	4.00	0.80
9	1	1	1	1	1	5.00	1.00
10	1	1	1	1	1	5.00	1.00
11	1	1	1	1	1	5.00	1.00
12	1	1	1	1	1	5.00	1.00
13	1	1	1	1	1	5.00	1.00
14	1	1	1	1	1	5.00	1.00
15	1	1	1	1	1	5.00	1.00
16	1	1	1	1	1	5.00	1.00
17	1	1	1	1	1	5.00	1.00
18	1	1	1	1	1	5.00	1.00

V de Aiken = 0.99



Anexo 8. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach

- Ítems de la variable clima laboral

P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2
2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,969	,972	18

- Ítems de la variable desempeño de los trabajadores

P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2
1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,930	,936	18



Anexo 9. Base de datos

Nº	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36					
1	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3					
2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2				
3	1	2	2	3	3	2	3	3	5	5	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3					
4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3						
5	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2					
6	2	2	2	2	2	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5				
7	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4				
8	3	3	3	3	3	2	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4				
9	5	4	2	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4				
10	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4				
11	1	2	4	1	1	1	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4					
12	2	2	3	2	2	1	5	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4				
13	3	2	3	2	2	1	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4			
14	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4			
15	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4			
16	1	1	2	1	1	1	4	3	2	2	3	5	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	2	5	1	3	3	3	2	5	3	2	2	4	5	1	1	1			
17	3	2	1	4	4	1	5	4	3	3	4	5	1	2	1	3	1	4	4	3	5	5	2	3	3	4	4	2	4	5	3	4	4	2	5	1	1	1			
18	1	1	2	2	2	1	3	3	4	4	3	5	1	2	2	3	2	4	5	2	4	4	3	2	1	2	2	3	5	4	3	4	4	4	2	5	3	3			
19	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	2	5	3	1	2	3	2	5	5	2	4	4	1	3	2	3	3	5	3	5	4	3	3	1	4	2	2	2			
20	2	3	3	2	2	1	4	4	2	2	3	5	3	1	3	2	3	5	3	2	5	5	1	3	2	3	1	4	1	5	2	2	5	3	5	1	1	1			
21	2	2	2	2	2	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	5		
22	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4		
23	3	3	3	3	3	2	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4		
24	5	4	2	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4		
25	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
26	1	2	4	1	1	1	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
27	2	2	3	2	2	1	5	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
28	3	2	3	2	2	1	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4		
29	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
30	1	2	2	3	3	2	3	3	5	5	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3		
31	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3		
32	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	
33	2	2	2	2	2	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	5	
34	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	
35	3	3	3	3	3	2	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4
36	5	4	2	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	
37	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
38	1	2	4	1	1	1	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	
39	2	2	3	2	2	1	5	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
40	3	2	3	2	2	1	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	
41	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
42	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
43	1	1	2	2	2	1	3	3	4	4	3	5	1	2	2	3	2	4	5	2	4	4	3	2	1	2	2	3	5	4	3	4	4	4	2	5	3	3	3	3	
44	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	2	5	3	1	2	3	2	5	5	2	4	4	1	3	2	3	3	5	3	5	4	3	3	1	4	2	2	4	2	2	
45	2	3	3	2	2	1	4	4	2	2	3	5	3	1	3	2	3	5	3	2	5	5	1	3	2	3	1	4	1	5	2	2	5	3	5	1	1	1	1	1	



Anexo 10. Baremos de las variables

La aplicación del cuestionario permitió establecer baremos por cada variable, tomando en cuenta los puntajes mínimos y máximos de cada variable y dimensiones, con lo que se estableció 3 categorías, malo, regular y bueno para la variable clima laboral; y bajo, medio y alto para la variable desempeño de los trabajadores (Anexo 10). Este método de cálculo de baremos es flexible para ser modificado según el contexto y la realidad del estudio que lleva a cabo el investigador. Por ejemplo, es posible cambiar el número de ítems o preguntas, la escala valorativa y el número de niveles; para ello, se debe mantener el mismo criterio. Asimismo, si la variable tiene dimensiones, se utiliza el mismo proceso para calcular el baremo del instrumento correspondiente (Montañez y Palma, 2023). En ese sentido, en base a los puntajes obtenidos se estableció los siguientes baremos.

Tabla 9

Baremos de la variable clima laboral

Nivel	Puntaje
Malo	18 – 41
Regular	42 – 65
Bueno	66 – 90

Nota. Para establecer los baremos (en 3 categorías) en primer lugar se determinó el valor máximo multiplicando el número de ítems planteados para clima laboral (18 ítems) por la escala valorativa mayor (5=siempre) resultando un puntaje de 90, seguido se determinó el valor mínimo multiplicando el número de ítems planteados para clima laboral (18 ítems) por la escala valorativa menor (1=nunca) resultando un puntaje de 18. Posteriormente se calculó el rango restando el valor máximo menos el mínimo ($90 - 18$) obteniéndose un resultado de 72, esto permitió determinar la amplitud al dividir el rango entre el número de categorías ($72/3 = 24$) y como es valor entero se le resto la unidad ($24-1=23$). Con ello se establecieron los baremos para la primera categoría $18 + 23 = 41$ ($18 - 41$), segunda categoría $42 + 23 = 65$ ($42 - 65$) y para la tercera categoría $66 + 24 = 90$ ($66-90$).



Tabla 10

Baremos de las dimensiones (Condiciones laborales y comunicación) del clima laboral

Nivel	Puntaje
Malo	6 – 13
Regular	14 – 21
Bueno	22 – 30

Nota. Para establecer los baremos (en 3 categorías) en primer lugar se determinó el valor máximo multiplicando el número de ítems planteados para las dimensiones (6 ítems) por la escala valorativa mayor (5=siempre) resultando un puntaje de 30, seguido se determinó el valor mínimo multiplicando el número de ítems planteados para clima laboral (6 ítems) por la escala valorativa menor (1=nunca) resultando un puntaje de 6. Posteriormente se calculó el rango restando el valor máximo menos el mínimo (30 – 6) obteniéndose un resultado de 24, esto permitió determinar la amplitud al dividir el rango entre el número de categorías (24/3 = 8) y como es un valor entero se le restó la unidad (8-1=7). Con ello se establecieron los baremos para la primera categoría $6 + 7 = 13$ (6 – 13), segunda categoría $14 + 7 = 21$ (14 – 21) y para la tercera categoría $22 + 8 = 30$ (22-30).

Tabla 11

Baremos de las dimensiones (Liderazgo y desarrollo profesional) del clima laboral

Nivel	Puntaje
Malo	3 – 6
Regular	7 – 10
Bueno	11 – 15

Nota. Para establecer los baremos (en 3 categorías) en primer lugar se determinó el valor máximo multiplicando el número de ítems planteados para las dimensiones (3 ítems) por la escala valorativa mayor (5=siempre) resultando un puntaje de 15, seguido se determinó el valor mínimo multiplicando el número de ítems planteados para clima laboral (3 ítems) por la escala valorativa menor (1=nunca) resultando un puntaje de 3. Posteriormente se calculó el rango restando el valor máximo menos el mínimo (15 – 3) obteniéndose un resultado de 12, esto permitió determinar la amplitud al dividir el rango entre el número de categorías (12/3 = 4) y como es un valor entero se le restó la unidad (4-1=3). Con ello se establecieron los baremos para la primera categoría $3 + 3 = 6$ (3 – 6), segunda categoría $7 + 3 = 10$ (7 – 10) y para la tercera categoría $11 + 4 = 15$ (11-15).



Tabla 12

Baremos de la variable desempeño laboral

Nivel	Puntaje
Malo	18 – 41
Regular	42 – 65
Bueno	66 – 90

Nota. Para establecer los baremos (en 3 categorías) en primer lugar se determinó el valor máximo multiplicando el número de ítems planteados para desempeño laboral (18 ítems) por la escala valorativa mayor (5=siempre) resultando un puntaje de 90, seguido se determinó el valor mínimo multiplicando el número de ítems planteados para clima laboral (18 ítems) por la escala valorativa menor (1=nunca) resultando un puntaje de 18. Posteriormente se calculó el rango restando el valor máximo menos el mínimo ($90 - 18$) obteniéndose un resultado de 72, esto permitió determinar la amplitud al dividir el rango entre el número de categorías ($72/3 = 24$) y como es valor entero se le resto la unidad ($24-1=23$). Con ello se establecieron los baremos para la primera categoría $18 + 23 = 41$ (18 – 41), segunda categoría $42 + 23 = 65$ (42 – 65) y para la tercera categoría $66 + 24 = 90$ (66-90).

Tabla 13

Baremos de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Nivel	Puntaje
Malo	6 – 13
Regular	14 – 21
Bueno	22 – 30

Nota. Para establecer los baremos (en 3 categorías) en primer lugar se determinó el valor máximo multiplicando el número de ítems planteados para las dimensiones (6 ítems) por la escala valorativa mayor (5=siempre) resultando un puntaje de 30, seguido se determinó el valor mínimo multiplicando el número de ítems planteados para clima laboral (6 ítems) por la escala valorativa menor (1=nunca) resultando un puntaje de 6. Posteriormente se calculó el rango restando el valor máximo menos el mínimo ($30 - 6$) obteniéndose un resultado de 24, esto permitió determinar la amplitud al dividir el rango entre el número de categorías ($24/3 = 8$) y como es un valor entero se le restó la unidad ($8-1=7$). Con ello se establecieron los baremos para la primera categoría $6 + 7 = 13$ (6 – 13), segunda categoría $14 + 7 = 21$ (14 – 21) y para la tercera categoría $22 + 8 = 30$ (22-30).



Anexo 11. Tablas descriptivas de la investigación

Tabla 14

Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	4,4	4,4	4,4
	Regular	40	88,9	88,9	93,3
	Bueno	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabla 15

Condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	25	55,6	55,6	55,6
	Regular	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabla 16

Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	2,2	2,2	2,2
	Regular	34	75,6	75,6	77,8
	Bueno	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



Tabla 17

Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	24,4	24,4	24,4
	Regular	31	68,9	68,9	93,3
	Bueno	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabla 18

Desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	13,3	13,3	13,3
	Regular	36	80,0	80,0	93,3
	Bueno	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabla 19

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Medio	21	46,7	46,7	48,9
	Alto	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



Tabla 20

Desempeño de tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Medio	38	84,4	84,4	86,7
	Alto	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabla 21

Desempeño contextual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Medio	23	51,1	51,1	53,3
	Alto	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabla 22

Desempeño organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Medio	33	73,3	73,3	75,6
	Alto	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Anexo 12. Evidencias de la aplicación del instr

