

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

GERENCIA PÚBLICA



**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL, DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAROWILCA, PERIODO
2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SERVICIOS PÚBLICOS

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GERENCIA
PÚBLICA**

TESISTA: AYALA DELGADO DIANA ELIZABETH

ASESOR: MG. GERVACIO SOLORZANO DANIEL EULOGIO

HUÁNUCO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por cada éxito y satisfacción de mi vida y concederme salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres por inculcarme los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan con humildad cultivando los valores para salir adelante y por su amor.

A mi esposo y mis hijos por ser parte de mi vida y pieza fundamental de mi hogar quienes me inspiran ser luchadora en el aspecto de la vida cotidiana.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, por constituirse en una gran oportunidad de superación y en el logro de mi profesión.

A los docentes de Posgrado, que nos brindaron sus conocimientos y experiencias durante el desarrollo de la Tesis, de manera especial al Mg. C.P.C. Gervacio Solórzano Daniel por brindarme su asesoramiento en el campo de la investigación, por sus críticas y orientación en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los funcionarios y personales de la Municipalidad Provincial de Yarowilca por brindarnos las facilidades e informaciones necesarias para ser plasmadas en el presente trabajo de investigación.

RESUMEN

La presente investigación es el resultado del estudio de la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca. El objetivo general fue analizar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral. La investigación fue de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra censal que estuvo conformada por 55 trabajadores. La técnica fue la encuesta y para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral se utilizó como instrumento un cuestionario. Luego de obtenidos los resultados se concluyó, que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y el desempeño laboral evaluado entre los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yarowilca. Que el clima organizacional CO, no siguió una distribución normal en esta evaluación y que hay una oportunidad de mejora del 40% para alcanzar un clima organizacional con calificación de nivel alto por todo el personal encuestado. Finalmente, que el desempeño laboral DL no siguió una distribución normal en esta evaluación y que hay una oportunidad de mejora del 7,2% para alcanzar un desempeño laboral con autocalificación de desempeño bueno por todo el personal administrativo.

Palabras clave: Ambiente laboral, clima organizacional, desempeño laboral, productividad, liderazgo, motivación.

ABSTRACT

The present investigation is the result of the study of the relationship between the organizational climate and the work performance of the administrative staff of the provincial municipality of Yarowilca. The general objective was to analyze to what extent the organizational climate is related to job performance. The research was of a non-experimental type, with a quantitative approach and a correlational descriptive level. We worked with a census sample that was made up of 55 workers. The technique was the survey and to evaluate the organizational climate and work performance, a questionnaire was obtained as an instrument. After obtaining the results, it was concluded that there is a positive coincidence between the organizational climate and the work performance evaluated among the administrative workers of the provincial municipality of Yarowilca. That the CO organizational climate did not follow a normal distribution in this evaluation and that there is a 40% improvement opportunity to achieve an organizational climate with a high-level rating for all the personnel surveyed. Finally, that DL job performance did not follow a normal distribution in this evaluation and that there is a 7.2% improvement opportunity to achieve job performance with self-rated good performance by all administrative staff.

Keywords: Work environment, organizational climate, job performance, productivity, leadership, motivation.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ...	14
1.1. Fundamentación del problema	14
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.2.1. Justificación.....	15
1.2.2. Importancia	16
1.3. Viabilidad de la investigación	16
1.3.1. Limitaciones	16
1.3.2. Delimitaciones.....	16
1.4. Formulación del problema	17
1.4.1. Problema general.....	17
1.4.2. Problemas específicos	17
1.5. Formulación de objetivos	17
1.5.1. Objetivo general	17
1.5.2. Objetivos específicos	17
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	18
2.1. Formulación de las hipótesis	18
2.1.1. Hipótesis general.....	18

2.1.2. Hipótesis específicas	18
2.2. Operacionalización de variables.....	18
2.3. Definición operacional de las variables.....	19
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes de investigación	22
3.1.1. Internacionales	22
3.1.2. Nacionales	23
3.2. Bases teóricas	24
3.2.1. Clima organizacional	24
3.2.1.1. Clima laboral	26
3.2.2. Características del clima organizacional:.....	26
3.2.3. Importancia del clima organizacional	27
3.2.4. Valoración del clima organizacional.....	27
3.2.5. Desempeño laboral.....	27
3.2.6. Dimensiones del desempeño laboral	28
3.2.7. Importancia de la evaluación del desempeño laboral	28
3.3. Bases conceptuales	29
CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	31
4.1. Ámbito.....	31
4.1.1. Generalidades de la provincia de Yarowilca.....	31
4.2. Tipo y nivel de investigación	33
4.2.1. Tipo de la investigación	33
4.2.2. Nivel de la investigación.....	33
4.3. Población y muestra	33
4.3.1. Descripción de la población.....	33

4.3.2. Muestra y método de muestreo	34
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	34
4.4. Técnicas e instrumentos	34
4.4.1. Técnicas.....	34
4.4.2. Instrumentos	35
4.4.2.1. Escala de clima organizacional – EDCO.....	35
4.4.2.2. Método de escalas de observación de comportamientos – BOS, para evaluar el desempeño laboral.	36
4.4.3. Validación del instrumento para la recolección de datos.	37
4.4.4. Confiabilidad del instrumento para la recolección de datos.	38
4.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	38
4.5.1. Diseño de la investigación	38
4.5.2. Análisis de datos	39
4.6. Aspectos éticos.....	43
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
5.1. Análisis descriptivo de las variantes	44
5.1.1. Caracterización de la variante clima organizacional (CO)	44
5.1.2. Caracterización de la variante desempeño laboral (DL)	49
5.1.3. De la correlación de las variables, clima organizacional y el desempeño laboral OE-3	54
5.2. Análisis inferencial.....	55
5.2.1. Planteamiento de la hipótesis general	55
5.2.2. Nivel de significancia.....	56
5.2.3. Estadístico de prueba.....	56
5.2.4. Calculo del p-valor.....	56
5.2.5. Criterio de decisión	56

5.3. Discusión de resultados	57
5.4. Aporte científico de la investigación.....	60
CONCLUSIONES	61
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de variables	21
Tabla 2: Características de la provincia de Yarowilca, región Huánuco	31
Tabla 3: Determinación de la normalidad de ambas variantes	40
Tabla 4: Calificación del coeficiente de correlación	42
Tabla 5: Descriptivos de la variante clima organizacional	44
Tabla 6: Nivel del CO por sexo, condición laboral y grado de instrucción	48
Tabla 7: Descriptivos de la variante desempeño laboral	49
Tabla 8: Frecuencias calificación de la variable DL	49
Tabla 9: Nivel del DL por sexo, condición laboral y grado de instrucción	53
Tabla 10: Coeficiente y significación de correlación para las variables	54
Tabla 11: Coeficiente de correlación entre las variables	56
Tabla 12: Metaanálisis de investigaciones relacionadas	58
Tabla 13: Matriz de consistencia	68
Tabla 14: Tabulación de los informes de expertos	74
Tabla 15: Indicador de fiabilidad para la prueba piloto	89
Tabla 16: Indicador de fiabilidad del instrumento después de aplicado	89
Tabla 17: Valoración promedio por indicador, variable clima organizacional	90
Tabla 18: Valoración promedio por indicador de la variable desempeño laboral	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mapa de ubicación de la provincia de Yarowilca.....	32
Figura 2: Distribución de datos, variante desempeño laboral (DL)	41
Figura 3: Distribución de datos, variante clima organizacional (CO)	42
Figura 4: Puntuación individual obtenida de la variable clima organizacional	45
Figura 5: Valoración por cada indicador de la variable clima organizacional.....	46
Figura 6: Calificación obtenida por nivel del CO en la institución.....	47
Figura 7: Puntuación individual obtenida de la desempeño laboral	50
Figura 8: Valoración por cada indicador de la variable desempeño laboral	51
Figura 9: Calificación obtenida por nivel de DL en la institución.....	52
Figura 10: Distribución de las puntuaciones de los variables evaluadas	55

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación tuvo como meta hallar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de administración de la municipalidad provincial de Yarowilca. Para obtener los datos se hizo trabajo de campo, para él se seleccionó dos instrumentos de recojo de información ampliamente utilizadas en investigaciones similares como son la; Escala de clima organizacional (EDCO) y él; Método de escalas de observación de comportamientos (BOS), ambos instrumentos fueron tropicalizados y adaptados a contexto de la investigación. Sin duda, esta investigación no solo contribuye a comprender la realidad de la organización, sino que también brinda información valiosa para generar procesos de mejora continua que permitan a la municipalidad mantener, crecer y desarrollarse y mejorar su productividad.

En cuanto al contenido de este estudio se ha estructurado de la siguiente manera.

En el capítulo uno, se pretendió explicar y contextualizar el problema a través de una serie de referencias relacionadas con las variables de investigación en este caso, el clima organizacional y el desempeño laboral. Luego se planteó el problema central del estudio, se propuso el objetivo general de la investigación y de él se extraen objetivos específicos, exponiendo también el argumento, factibilidad, límite y delimitación del estudio.

En el capítulo dos, se esbozó una propuesta tentativa donde arribar y contrastar mediante la hipótesis general y también se realizó el análisis y operacionalización de las variables.

En el capítulo tres, el marco teórico se desarrolló a través de la revisión de la literatura y el análisis de antecedentes relevantes para la investigación.

El capítulo cuatro, en todo su contenido se desarrolló la metodología del estudio, de acuerdo al enfoque, diseño y alcance respectivos de la investigación. Una parte importante es la adaptación de dos cuestionarios para recolectar datos de las

variables de investigación. Asimismo, este cuestionario modificado se somete a pruebas de validez y fiabilidad, la primera utilizando técnicas de juicio de expertos y la segunda utilizando la prueba más adecuada, el almacén interno aplica el Alfa de Cronbach.

Luego en el capítulo cinco, se presentó los datos procesados y los resultados obtenidos, los cuales permitieron presentar los resultados tanto en figuras y tablas, se aplicó estadística descriptiva y también, se aplicaron pruebas de estadística inferencial para determinar la relación, así como el nivel de significación que se eligió, entre las variables de estudio y contrastar la hipótesis general.

Y finalizamos el estudio exponiendo nuestras conclusiones generadas y recomendaciones respectivas.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

Para Santamaría (2020), Si una empresa o una organización, cualquiera que sea su naturaleza, quiere competir en un entorno en constante cambio, no solo debe prestar atención a los enfoques de productividad, sino comprender que el punto de partida debe ser el componente humano. Las organizaciones que entienden esto han comenzado a desarrollar estudios internos sobre muchas variables relacionadas con la composición humana. Con estas reflexiones en mente, el autor señala que el ambiente laboral, también conocido como clima organizacional, es un factor clave que puede afectar positiva o negativamente el desempeño laboral.

En la Municipalidad Provincial de Yarowilca, en cuanto al clima organizacional, observamos que el clima laboral no era el más óptimo. Por lo tanto, los factores que existen para crear un buen clima organizacional son limitados y contribuyen poco al buen desarrollo de los empleados y eran los siguientes factores:

Primero: La estructura de la organización ofrece ambientes de trabajo sub óptimos para crear un buen ambiente de trabajo para los empleados. La iluminación del local no es la más adecuada.

Segundo: La comunicación interpersonal de los trabajadores sigue un patrón tradicional basado en la estructura de un diagrama de flujo vertical. Esto hace que la comunicación sea de arriba hacia abajo. Este proceso limita la interacción con otros funcionarios, las relaciones interpersonales y las comunicaciones.

Tercero: Asimismo, la autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones en su trabajo es limitada, pues la decisión proviene de sus superiores. Como resultado, sus decisiones laborales están influenciadas por sus superiores inmediatos.

Cuarto: En cuanto a la incentivar la motivación, las actividades para ello se llevan a cabo muy pocas veces durante el año.

Con los párrafos anteriores se ha explayado la problemática, que en esta institución existen oportunidades de mejora respecto al clima organizacional, ya que no se está laborando con las más óptimas condiciones que se desearían tener por parte de la municipalidad, para un buen desenvolvimiento y así obtener un óptimo desempeño laboral por los trabajadores.

Además, la municipalidad no cuenta con diagnósticos actuales de su clima organizacional y del desempeño laboral.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación

El por qué, de esta investigación es debido a que en la municipalidad provincial de Yarowilca, periodo 2022, la información sobre el clima organizacional y el desempeño laboral no ha sido recabada. El objetivo del estudio fue cuantificar el clima organizacional y el desempeño laboral para conocer su relación y también diagnosticar oportunidades de mejora para el correcto desarrollo del desempeño laboral en la municipalidad.

Desde el punto de vista metodológico y académico, el estudio planteado servirá como una guía técnica para otras investigaciones en el campo de los recursos humanos.

Desde el punto de vista práctico, los resultados del estudio servirán como un diagnóstico para el departamento de personal de la municipalidad provincial de Yarowilca.

1.2.2. Importancia

La realización de este estudio aportara en hallar oportunidades de mejora que haya en el clima organizacional de la municipalidad. Así como un buen clima organizacional puede potenciar los niveles de productividad de los trabajadores en su trabajo, así mismo, el buen desempeño laboral posibilita el desempeño de las actividades asignadas y contribuye al logro de las metas del establecimiento. En este caso reflejará la optimización de la gestión administrativa por parte del gobierno provincial de Yarowilca.

1.3. Viabilidad de la investigación

En este sentido, el desarrollo del estudio propuesto fue posible, la información se pudo recabar a través de una encuesta y porque se contó con los medios físicos, tecnológicos y humanos, porque se contó con una herramienta actual, viable y flexible para evaluar el clima organizacional y el desempeño de la gestión personal de la municipalidad provincial de Yarowilca, periodo 2022.

1.3.1. Limitaciones

Las limitaciones que se tuvo fueron:

- La falta de investigaciones previas sobre el tema.
- Recursos económicos para realizar un mayor número de encuestas y evaluar más variables que afectan el desempeño laboral.
- El limitado tiempo que se disponía para realizar las encuestas para no interferir con las labores de los encuestados.

1.3.2. Delimitaciones

El estudio se desarrolló en la municipalidad provincial de Yarowilca en el periodo 2022. Se realizó exclusivamente en la

institución, incluyendo todas las áreas administrativas. La población estuvo delimitada a los trabajadores administrativos.

Y el tema de estudio estuvo delimitado a la determinación de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ¿De qué tipo será la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Yarowilca?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cómo será el clima organizacional percibido por el personal administrativo en la municipalidad provincial de Yarowilca?
- ¿Cuál será el nivel de desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Yarowilca?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Yarowilca.

1.5.2. Objetivos específicos

- Evaluar el clima organizacional percibido por el personal administrativo en la Municipalidad provincial de Yarowilca.
- Evaluar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Yarowilca.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

Una hipótesis es un intento de explicar un fenómeno en estudio formulado en forma de proposición, también un intento de explicación o una respuesta "temporal" a un fenómeno. Su función es delinear el problema a estudiar de acuerdo a ciertos factores como el tiempo, el lugar y las características del objeto (Izcara, 2014; Sabino, 2014; Peiró y Berna, 2012; citados por Espinosa, 2018).

Sabido esto en la investigación se plantearon las siguientes respuestas provisionales para su contrastación, siguiendo el método científico en el presente estudio.

2.1.1 Hipótesis general

- Sera positiva la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Yarowilca.

2.1.2 Hipótesis específicas

- Si lograremos la evaluación del clima organizacional percibido por el personal administrativo en la municipalidad provincial de Yarowilca.
- Si lograremos la evaluación del nivel de desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Yarowilca.

2.2 Operacionalización de variables

En la tabla 1, se muestra la operacionalización de variables, donde se detalla las dimensiones de cada variable y los ítems del cuestionario adaptado para su respectiva valoración y puntuación por los entrevistados. Y en el anexo 4 se ha presentado la matriz de consistencia.

2.3 Definición operacional de las variables

En base a conceptos ya establecidos a continuación, se presenta la definición operacional de las variables investigadas.

- **Variable independiente**

Clima organizacional: Es el entorno en el que las personas realizan su trabajo y cómo los gerentes desarrollan mejores relaciones de trabajo con sus subordinados. (Vera y Suárez, 2018; citados por Chávez, 2021).

El clima organizacional se midió por medio de la; Escala de Clima Organizacional (EDCO), la cual evalúa los aspectos (dimensiones, indicadores):

- Relaciones interpersonales CO – 1
- Estilo de dirección CO – 2
- Sentido de pertenencia CO – 3
- Retribución CO – 4
- Disponibilidad de recursos CO – 5
- Estabilidad CO – 6
- Claridad y coherencia en la dirección CO – 7
- Valores colectivos CO – 8

- **Variable dependiente**

Desempeño laboral: Es el comportamiento del empleado en la búsqueda de la meta establecida lo que constituye la estrategia individual para lograr la meta (Chiavenato, 2000; citado por Santamaría, 2020).

El desempeño laboral se midió por medio de la prueba; Método de Escalas de Observación de Comportamiento (BOS), la cual evalúa los aspectos (dimensiones, indicadores):

- Conocimiento del puesto DL - 1
- Disponibilidad DL - 2
- Calidad DL - 3
- Objetividad DL - 4
- Independencia DL - 5
- Negociación DL - 6
- Confiabilidad DL - 7
- Relaciones Interpersonales DL - 8
- Trabajo en Equipo DL - 9
- Compromiso DL - 10

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicador	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
X = Clima organizacional	CO - 1	Índice de valoración del clima organizacional	1 -- 5	Encuesta
	CO - 2		6 -- 10	
	CO - 3		11 -- 15	
	CO - 4		16 -- 20	
	CO - 5		21 -- 25	
	CO - 6		26 -- 30	
	CO - 7		31 -- 35	
	CO - 8		36 -- 40	
Y = Desempeño laboral	DL - 1	Índice de valoración del desempeño laboral	41	Encuesta
	DL - 2		42	
	DL - 3		43	
	DL - 4		44	
	DL - 5		45	
	DL - 6		46	
	DL - 7		47	
	DL - 8		48	
	DL - 9		49	
	DL - 10		50	

Fuente:

Elaboración

propia

(2022)

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 Internacionales

López (2020), en su tesis de maestría, busco hallar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil. Y los resultados mediante la prueba de chi-cuadrado muestran que las variables tienen una relación estadísticamente significativa y no son independientes. En otras palabras, las variables de clima organizacional tienen una relación significativa con las variables de desempeño laboral. De igual forma, obtuvo un puntaje de 0.581 en la prueba baja de Spearman, y se concluyó que las variables de clima organizacional y las variables de desempeño laboral oscilaron entre (0.300 a 0.699) y por lo tanto están razonablemente correlacionadas. En conclusión, concluimos que existe asociación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, y que la asociación es positiva. H. A medida que aumenta la variable independiente, también lo hace la variable dependiente.

Santamaría (2020), en su investigación para optar el grado de maestro en la empresa Datapro S.A.; Determino si la variable de clima de la organización en las dimensiones seleccionadas tenía un impacto en la variable desempeño. Para la obtención de información diseñó y aplicó un cuestionario compuesto por 32 preguntas con 4 opciones de respuesta en la escala de Likert. Para mostrar la relación de las variables, el investigador utilizó el test de chi-cuadrado y en la determinación de la correlación, la razón rho de Spearman. El resulta muestra que el clima organizacional y sus aspectos inciden en el desempeño laboral de la empresa.

Chiang et al. (2007), en su investigación, estudiaron las relaciones del clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño, en grupos de trabajo conformados por profesores y/o investigadores que laboran en diferentes departamentos de la universidad. En una muestra chilena y española. Y concluyeron que; Que la muestra chilena tuvo una relación estadísticamente significativa entre la libertad de cátedra, clima organizacional y el resultado de la cantidad de libros publicados por año por los integrantes del departamento. Que la muestra española, la única relación estadísticamente significativa se dio entre la presión laboral de la variable clima organizacional y el número de capítulos de libros publicados por los integrantes del departamento.

3.1.2 Nacionales

Ruíz (2021), en su investigación como maestrando busco Hallar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores públicos del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud. El desempeño incluye los siguientes aspectos: objetivos y habilidades. Concluyo que existía una relación directa y positiva de baja intensidad entre el ambiente de trabajo y el desempeño en términos de su eficiencia. De igual forma, en cuanto al clima laboral en el Hospital Heisen, el 69,6% lo consideró favorable; 5,1% es muy favorable. Y el 25,3% piensa que este es el nivel medio, y la percepción muy desfavorable y desfavorable fue de cero.

Cárdenas (2020), en su investigación de maestría se propuso, comprender el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. Se toma una muestra de 60 empleados administrativos y se utilizó el test de Independencia Chi². Finalmente, concluyo que la gestión del talento incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo en el distrito de

Amarilis, Huánuco - 2019; Así como aspectos de contratación de empleados, compensación de empleados y eficiencia.

Chávez (2021), como maestrando en su investigación para optar el grado, su objetivo fue hallar la relación entre el clima organizacional y la productividad del volumen procesal en las fiscalías penales de la provincia de Huánuco 2015-2018. El estudio 134 encuestados. Halló un (Rho) de Spearman de 0,269. Concluyo que el clima organizacional se correlaciona positivamente con la productividad del volumen de trámites en las fiscalías penales de la provincia de Huánuco 2015-2018.

Bardales (2015), para lograr el grado de maestro, en su investigación informó sobre los aspectos más importantes del clima organizacional y desempeño del trabajador de la SUNARP Pucallpa. Tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño de estos trabajadores, 2015. Metodológicamente el diseño fue no experimental, descriptivo correlacional, trabajó con una muestra de 38 trabajadores de la SUNARP, seleccionados por muestreo no probabilístico intencional, y aplicando un cuestionario. Para probar la hipótesis, se utilizó una prueba de correlación y tuvo 0,80 y 1. Concluyo que; El clima organizacional tiene un impacto muy alto en el desempeño de los empleados de la sede del Registro N° VI (SUNARP) de Pucallpa en 2015.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 *Clima organizacional*

Actualmente, la literatura actual considera dos tipos de climas: psicológico y organizacional. El primero se estudia a nivel individual, y el segundo a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son

fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones de los empleados sobre sus experiencias en la organización. (Chiang et al., 2007).

Santamaria (2020), dijo que los conceptos del clima organizacional son muy diversos y con el tiempo según los conocedores, se han desarrollado. Algunos conceptos se centran en las características organizacionales valuadas por percepción; Y otros se concentran en modelos cognitivos en los que los factores individuales donde la persona - situación interactúan.

El clima organizacional según Méndez (2006), citado por López (2020); es la manera en que las personas establecen procesos sociales de acción y estos están influenciados por todo un sistema de valores, actitudes y creencias, así como por su ambiente interno.

Chiavenato (2009), citado por López (2020); Es como si la calidad ambiental de los miembros de la organización pudiera ser percibida como positiva o negativa, lo que afecta directamente el comportamiento de los empleados. También mencionó que el clima organizacional afecta el desempeño de los empleados.

El ambiente está organizado y como sistema refleja todo el modo de vida de la organización; si mejora este ambiente, mejorará el desempeño de los miembros de la organización. Analizando las organizaciones desde un punto de vista psicológico, se distinguen dos niveles de evaluación: a) las características del entorno de trabajo y b) el impacto de la percepción de este entorno en el comportamiento de sus miembros (Gallegos, 2016).

El clima organizacional se dice al ambiente en el que una persona realiza su trabajo y como el jefe puede lograr una mejor relación laboral con sus trabajadores (Vera y Suárez, 2018; citados por Chavez, 2021)

3.2.1.1 Clima laboral

El clima laboral se puede definir como una serie de características del lugar en el que se trabaja que son percibidas por las personas que allí trabajan y afectan su comportamiento laboral (Hodgetts y Altman, 2003; citado por Ruiz, 2021).

Respecto al clima organizacional, también se cuenta con las siguientes teorías (Ruiz, 2021).

- Teoría de clima laboral de McGregor.
- Teoría sobre clima laboral de Rensis Lickert (1965).
- Teoría de los factores de Herzberg.
- Teoría de Francis Cornell.
- Teoría de McClelland y Atkinson.
- Teoría estructuralista de Forehand y Gilmer.

3.2.2 *Características del clima organizacional:*

Para Gallegos (2016), el clima organizacional tiene las siguientes características:

Se refiere al lugar donde la organización realiza su trabajo. Implica una cierta persistencia independientemente de los cambios causados por condiciones transitorias. Esto tiene un gran impacto en el comportamiento de los miembros de la empresa. Esto afecta el nivel de compromiso y la identificación de los miembros de la organización con él. Está influenciado por el comportamiento y las actitudes de los miembros de la organización, lo que influye en dicho comportamiento y actitudes. Está influenciado por muchas variables estructurales,

como el estilo de gestión, las políticas y planes de gestión, los sistemas de contratación y lanzamiento.

3.2.3 *Importancia del clima organizacional*

Es resaltante ya que determina la cultura organizacional, o sea, es el patrón general de comportamientos, creencias y valores que comparten los individuos dentro de la organización, la cultura está determinada en gran medida por los integrantes; Aquí, el clima organizacional tiene una influencia directa, porque las percepciones de los miembros hacia sus organizaciones (Guillén y Guil, 2000; citados por Chavez, 2021).

3.2.4 *Valoración del clima organizacional*

Medir el clima organizacional no es una actividad sencilla. Es complicado, lleva a problemas relacionados con muchas causas que surgen de los dispositivos de medición en términos de confiabilidad y validez. En cuanto a las herramientas más utilizadas en la medición del clima organizacional, contamos con observaciones externas con la ayuda de entrevistas y cuestionarios. Decidir qué método usar depende de factores como el tiempo, el personal, el presupuesto, etc. (Santamaria, 2020).

3.2.5 *Desempeño laboral*

Araujo (2007), citado por Bohórquez (2015); declararon que el desempeño laboral detalla el grado en que los coordinadores o gerentes de la organización realizan sus funciones, teniendo en cuenta los requisitos del puesto que ocupan, en función de los resultados alcanzados.

3.2.6 Dimensiones del desempeño laboral

López (2020), plantea las siguiente 4 dimensiones del desempeño laboral:

- **Calidad de Trabajo:** Es el desempeño laboral y el nivel de satisfacción personal y profesional en el ambiente de trabajo, que está determinado por: qué tipo de entrenamiento y gestión, así como las condiciones de trabajo y compensación. donde se logra el desarrollo personal y colectivo (Manuel F.-R, 1999; citado López, 2020).
- **Responsabilidad:** Es una tarea o grupo de tareas que describen el propósito principal o la razón de la existencia del trabajo (Manuel F.-R, 1999; citado López, 2020).
- **Compromiso organizacional:** Es el nivel de compromiso psicológico y profesional con que un individuo se reconoce y se involucra activamente en la cultura, los valores, la misión, las metas y las estrategias de la organización (Manuel F.R, 1999; citado López 2020).
- **Liderazgo y trabajo en equipo:** Liderazgo como influencia positiva, o sea, el arte o proceso de influir en los individuos con el fin de que participen voluntaria y entusiastamente en el logro de las metas del grupo (Harold, Heinz, & Mark, 2012; citado López 2020).

3.2.7 Importancia de la evaluación del desempeño laboral

Montejo (2009), citado Ruiz (2021); Indico que las revisiones de desempeño ayudan a implementar nuevas políticas de compensación, mejorar el desempeño, fortalecer las decisiones de promoción o colocación, permitir determinar si es necesario volver a

capacitarse, detectar errores en el diseño del trabajo y ayudar a detectar si hay algún problema personal que afecte a la persona en el desempeño del trabajo. La evaluación del desempeño no puede limitarse a la evaluación unilateral y superficial del comportamiento laboral de un subordinado por parte del superior; hay la necesidad de profundizar, identificar las razones y formar opiniones de consenso común con el evaluado.

En la gran mayoría de organizaciones, tienen dos sistemas de evaluación, formal e informal. En situaciones informales, los jefes piensan en el trabajo de los colaboradores, por lo que los colaboradores excelentes tienen ventaja. En el sistema de desempeño formal, se implementa un método periódico para verificar el trabajo de un colaborador en la organización (Gallegos, 2016).

3.3 Bases conceptuales

Alfa de Cronbach: Se utiliza para comprobar si la herramienta que se está evaluando ha recopilado información falsa y, por lo tanto, nos llevará a conclusiones erróneas o si es o no un dispositivo confiable que realiza mediciones estables, específicas y consistentes. Si está más cerca de este indicador de 1, mejor será la fiabilidad, se tiene una respetable fiabilidad desde 0,80 (Guillén, 2019; citado por Chávez, 2021).

Cuestionario: Se trata de elaborar un conjunto sistemático de preguntas escritas, en un solo documento, relacionadas con la hipótesis de estudio y por ende con las variantes e indicadores del estudio, con el fin de recolectar información para verificar las hipótesis de estudio (Ñaupas Paitan, 2018; citado por Chavez, 2021).

Encuesta: Se puede definir como un método de investigación social de indagación, exploración y recolección de información, a través de preguntas que directa o indirectamente se plantean a las personas que forman

la unidad de estudio de la investigación (Carrasco Díaz, 2007; citado por Chavez, 2021).

CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

El presente estudio se desarrolló en la provincia de Yarowilca, región Huánuco, específicamente en las instalaciones de la municipalidad provincial.

4.1.1 Generalidades de la provincia de Yarowilca

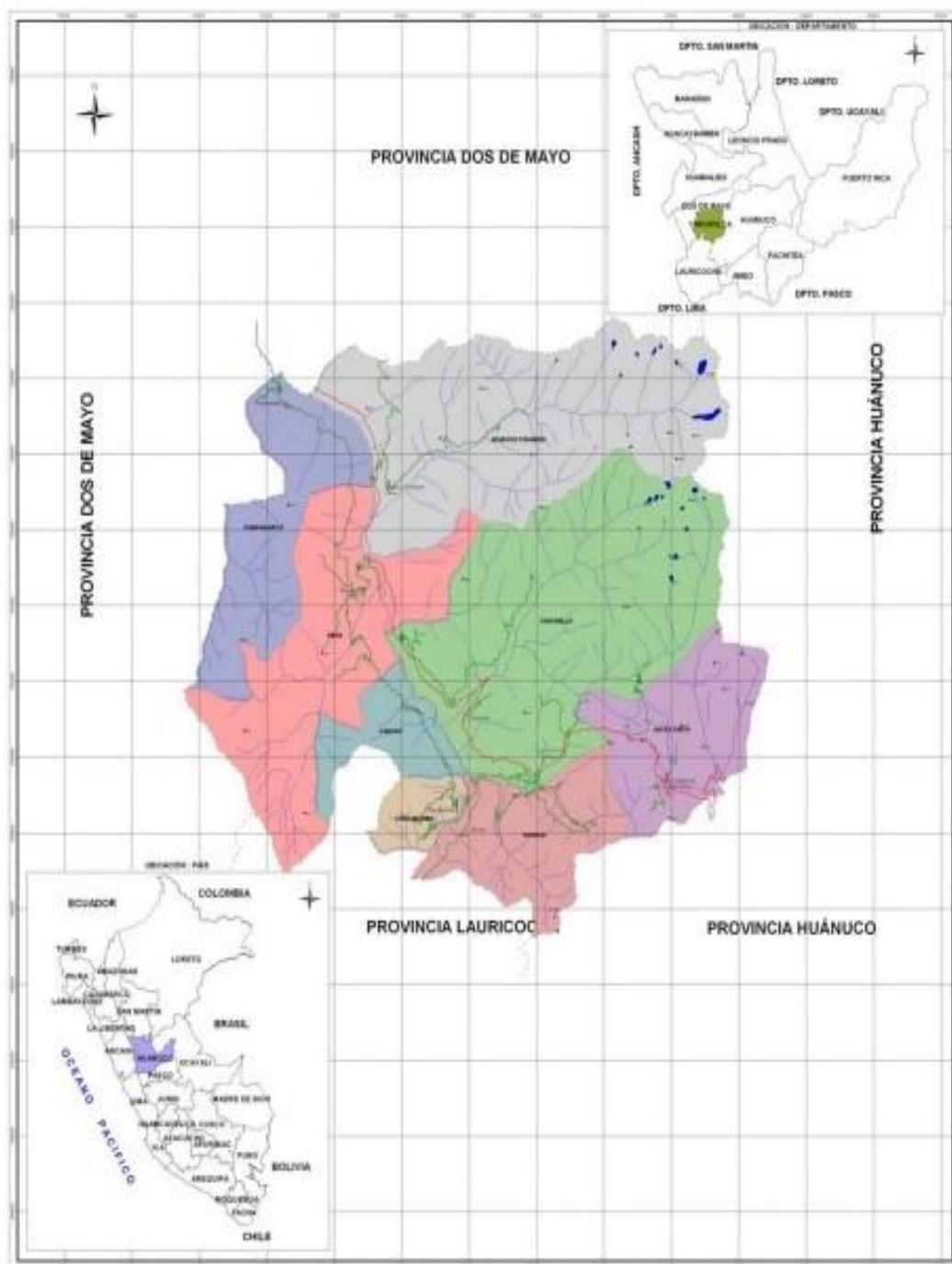
Fue creado por Ley N° 24467 con la ciudad de Chavinillo como su capital. La provincia de Yarowilca consta de 8 distritos. Chavinillo, Cáhuac, Chacabamba, Aparicio Pomares, Jacas Chico, Obas, Pampamarca, Choras. Las características de esta provincia se presentan en la tabla 2.

Tabla 2: Características de la provincia de Yarowilca, región Huánuco

Característica	Detalle
Ubicación	La provincia de Yarowilca se encuentra al oeste de la ciudad de Huánuco, la cual delimita el territorio al norte y al oeste con la provincia de Dos de Mayo, al suroeste con la provincia de Lauricocha y al este con la provincia de Huánuco.
Superficie	El distrito tiene una superficie de 759,33 km ² , el distrito más grande es Chavinillo con 279,84 km ² y el distrito más pequeño es Chabamba con solo 16,72 km ² .
Altitud	El distrito de mayor elevación es Jacas Chico con 3795 msnm, y el distrito de menor elevación es Cahuaccon con 3371 msnm.
Accesos	Para llegar a la capital, Yarowilca, son 69 km desde la ciudad de Huánuco por la carretera Huánuco - La Unión con 05 horas en bus y 03 horas en auto.

Fuente: Municipalidad provincial Yarowilca (2007)

Figura 1: Mapa de ubicación de la provincia de Yarowilca



Fuente: Municipalidad provincial Yarowilca (2007)

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 *Tipo de la investigación*

El estudio fue de **tipo no experimental**, porque se hizo sin manipular intencionalmente las variables. En otras palabras, son estudios en los que no modificamos intencionadamente las variables independientes para ver su efecto sobre mas variables. Y de un **enfoque cuantitativo**, ya que utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández et al., 2014).

4.2.2 *Nivel de la investigación*

El nivel o alcance de fue descriptivo – **correlacional**.

Es correlacional, este método busca asociar las variantes en un patrón predecible y descriptivo ya que, busca identificar los atributos, características y perfiles de la persona, grupo, comunidad, proceso, objeto o cualquier otro fenómeno que se analiza” (Hernández et al., 2010).

4.3 Población y muestra

4.3.1 *Descripción de la población*

La población es el conjunto de individuos de los que queremos saber algo en esta investigación. En este caso será el personal administrativo, que está clasificado en las siguientes modalidades de servicios que son: nombrados, contratados, CAS y locación de servicios, y según grupo ocupacional/nivel remunerativo son funcionarios, profesionales, técnicos, auxiliares, haciendo un total de 55 empleados administrativos.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

En este estudio se tomó una muestra censal, porque, cuando se toma toda la población en un estudio y, por lo tanto, no se requiere muestreo para el estudio o estudio propuesto (Tamayo, 2003; Citado por Cárdenas 2020). Ya que se encuestó a toda la población seleccionada que eran los 55 trabajadores administrativos de la municipalidad.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Colaboradores administrativos que laboren en la municipalidad
- Colaboradores administrativos que labore en la municipalidad que firmo voluntariamente el consentimiento informado para ser parte en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores administrativos que haya estado de vacaciones o con licencia de trabajo o medica en los últimos 15 días.
- Colaboradores administrativos que no firmo el consentimiento informado.
- Personal no administrativo de la municipalidad.

4.4 Técnicas e instrumentos

4.4.1 Técnicas

Se utilizaron las siguientes técnicas para la recolección de los datos, fueron:

- La Encuesta.

- La Observación.

4.4.2 Instrumentos

EL instrumento empleado se muestra en el anexo 1. Para su elaboración se utilizaron como base dos cuestionarios ampliamente utilizados para valorar tanto el clima organizacional como el desempeño laboral tanto nacional e internacionalmente, los cual fueron adaptados a las necesidades de la investigación, para construir un solo instrumento, y así tomar los datos de las variables seleccionadas, éstos fueron:

- Escala de clima organizacional – EDCO: Para valorar el clima organizacional.
- Método de escalas de observación de comportamientos – BOS: Para autoevaluar el desempeño laboral.

Seguidamente, se mencionan ambos cuestionarios que se emplearon para construir el instrumento de la investigación.

4.4.2.1 Escala de clima organizacional – EDCO.

Fue elaborado por: Acero Y, Echeverri L, Lizarazo S, Quevedo A y Sanabria B, en el año 1996 cuya procedencia es de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Santa Fe de Bogotá. Fue adaptada y estandarizada por Suarez y Padilla siendo asesorado por Julio Mogollón en la Ciudad de Huánuco y en la Escuela de Psicología de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (Cabanillas, 2016).

El cuestionario está formado por 40 ítems, con una escala de 1 al 5, este cuestionario evalúa los siguientes aspectos (dimensiones, indicadores):

- Las relaciones interpersonales

- Estilo de dirección
- Sentido de pertenencia
- Retribución
- Disponibilidad de recursos
- Estabilidad
- Claridad y coherencia en la dirección
- Valores colectivos

La puntuación se considera alta o baja según el número de elementos o afirmaciones. La puntuación mínima es 0 y la máxima 200. Una puntuación alta indica una frecuencia alta, relacionada con un buen clima organizacional, y una puntuación baja indica una frecuencia baja, relacionada con problemas dentro de la organización. (Morales, 2015).

Asimismo, luego de recabar los datos, se utilizará la siguiente escala valorativa para construir su BAREMO y así medir el nivel de clima organizacional:

- Nivel bajo: Desde 40 a 93 puntos.
- Nivel promedio: Desde 94 a 147 puntos.
- Nivel alto: Desde 148 a 200 puntos.

4.4.2.2 Método de escalas de observación de comportamientos – BOS, para evaluar el desempeño laboral.

La prueba; Método de Escalas de Observación de Comportamiento (BOS), expuesto por Levy en 1990, tiene una escala de 1 al 4, este cuestionario evalúa los siguientes aspectos (dimensiones, indicadores):

- Conocimiento del puesto
- Disponibilidad
- Calidad
- Objetividad
- Independencia
- Negociación
- Confiabilidad
- Relaciones Interpersonales
- Trabajo en Equipo
- Compromiso

Asimismo, luego de recabar los datos, se utilizará la siguiente escala valorativa para construir su BAREMO y así medir el nivel de desempeño laboral:

- Desempeño deficiente: Desde 10 a 20 puntos.
- Desempeño regular: Desde 21 a 30 puntos.
- Desempeño bueno: Dese 31 a 40 puntos.

4.4.3 Validación del instrumento para la recolección de datos.

Para la validación del instrumento adaptado, se sometió a juicio de cinco expertos, solicitando su apoyo formalmente y comunicando la meta de la investigación, enviándoles; **Informe de opinión de juicio de expertos** el cual contenía, el título de la investigación, los objetivos y la matriz de consistencia referida a ambas variantes de estudio.

Finalmente, el instrumento lo validamos por los expertos invitados, y obtuvo una puntuación de 0,85 es decir 85 por ciento. La tabulación de su valoración y el documento; **Informe de opinión de juicio de expertos** entregada a los jueces y se muestran en el anexo 2 y 3. Las fichas de calificación de los informes de validación de los expertos se muestran en el anexo 8. La escala de valoración del informe tuvo valores entre 0 y 30.

4.4.4 Confiabilidad del instrumento para la recolección de datos.

Asimismo, para saber la fiabilidad del instrumento se utilizó el estadígrafo, coeficiente de alfa Cronbach, teniendo una magnitud de 0,808 para la prueba piloto. El coeficiente de alfa Cronbach es un indicador de consistencia interna, cuyo valor esta entre 0 y 1. El cálculo del estadígrafo se muestra en el anexo 5.

4.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

4.5.1 Diseño de la investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental de temporalidad transversal; ya que estos estudios se realizan sin manipulación de variables y solo fenómenos observados en su medio natural, para analizarlos posteriormente; Implica la recopilación de datos en un momento determinado y en un solo momento. (Kerlinger, 1983; citado por Chagua, 2018).

Y de alcance correlacional ya que se buscó la relación que se establece entre las dos variables. García (1994); citado por Figueroa (2015), refiere que el alcance correccional es, estudiar y analizar la relación de la magnitud de la asociación positiva o negativa expresada en la cantidad de variación que tienen en común los factores analizados; es decir, la medida en que, al cambiar los valores de una

de las variables, estos valores tienen un efecto directo o indirecto en el cambio de las otras variables.

Seguidamente, se muestra el esquema de la investigación:

Dónde:

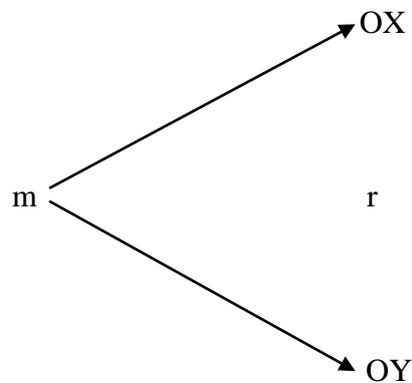
m: Muestra

O: Observación

OX: Clima organizacional

OY: Desempeño laboral

r: relación de las variantes



4.5.2 *Análisis de datos*

Clasificamos y tabulamos los datos obtenidos, de acuerdo con los criterios estadísticos respectivos.

Para el manejo de los datos, primero se utilizó la estadística descriptiva, usando las siguientes herramientas:

- Tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas.
- Figuras estadísticas.

Luego para la contrastación de la hipótesis se utilizó la estadística inferencial, usando las siguientes herramientas:

- Prueba de Kolmogorov-Smirnov
- Coeficiente de Rho de Spearman (Por no presentar una distribución normal)

Una vez obtenidos los datos, por medio de la aplicación del instrumento validado, se procedió a tabular los datos usando el SPSS versión 25. Los resultados obtenidos de los datos tabulados fueron plasmados mediante tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas, así como por graficas estadísticas. Luego se realizó la contrastación de hipótesis, para ello primero se halló la normalidad de las variables por medio del test de Kolmogorov-Smirnov, los valores asumidos por las variables se muestran en la tabla 3 y en las figuras 2 y 3, luego se realizó la prueba de contrastación hallando el coeficiente de correlación en este caso el coeficiente de Rho de Spearman, considerando un (Error de 0,05). EL criterio de decisión que se utilizó se muestra en la tabla 4.

Tabla 3: Determinación de la normalidad de ambas variantes

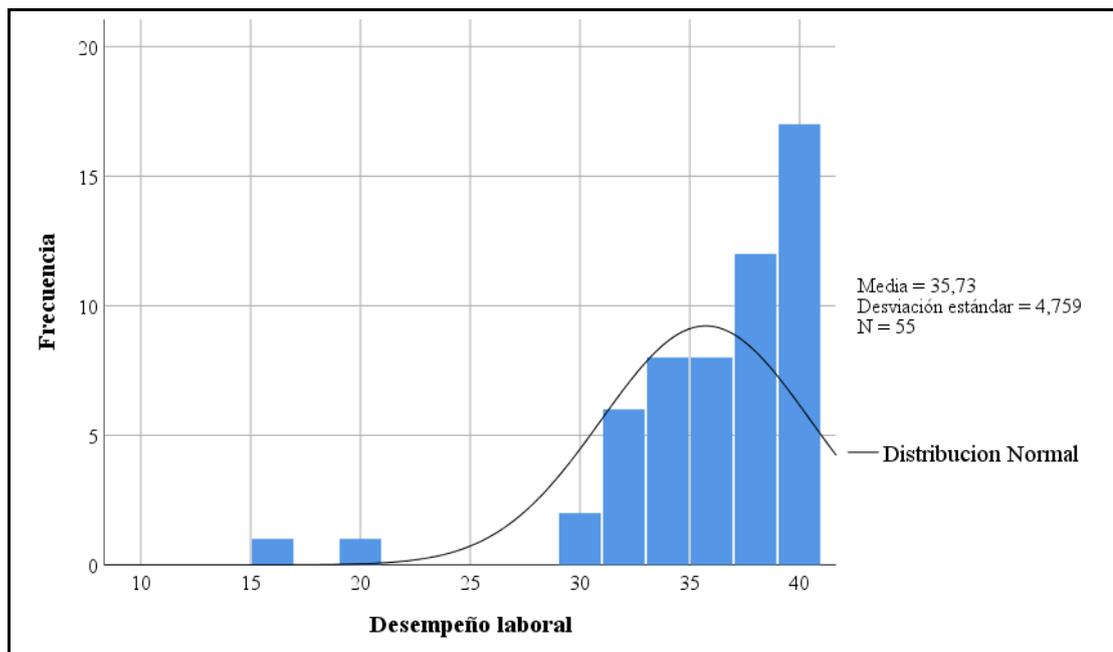
Variante	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0,185	55	0,000
Clima organizacional	0,133	55	0,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

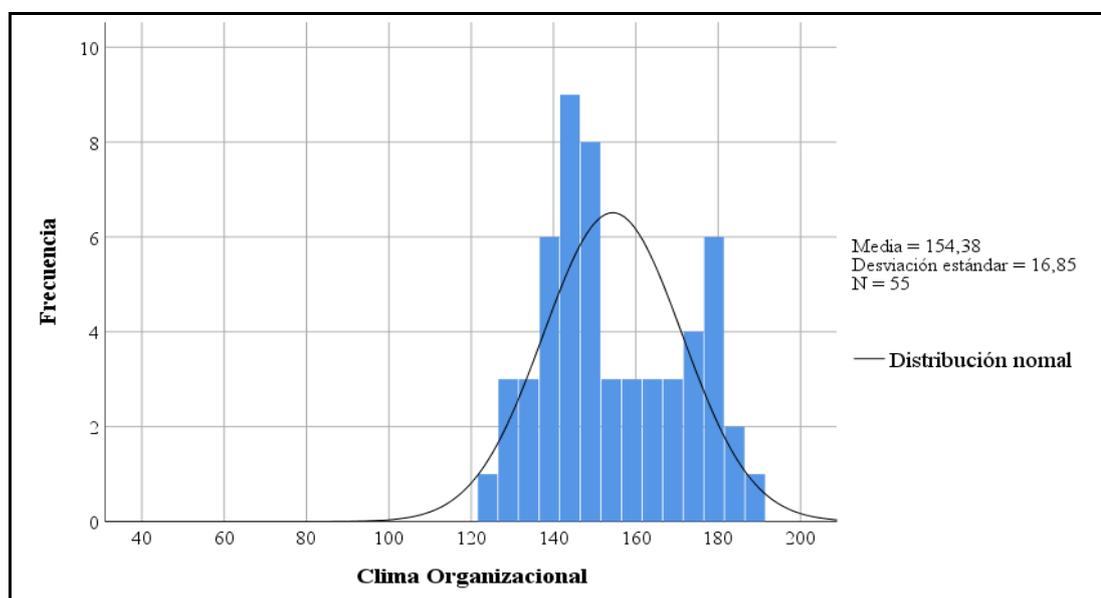
Fuente: Elaboración propia (2022)

En la tabla 3, se muestra que la significancia para ambas variables es menor que 0,05 ($p > 0,05$), entonces se comprueba que los datos de las variables no cumplen con una distribución normal.

Figura 2: Distribución de datos, variante desempeño laboral (DL)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Figura 3: Distribución de datos, variante clima organizacional (CO)

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la figura 2 y 3, se observan la distribución que siguieron los datos de ambas variables DL y CO, con una curva normal superpuesta mostrando la discrepancia con la distribución normal.

Tabla 4: Calificación del coeficiente de correlación

Dirección y magnitud de relación	Valor	Dirección y magnitud de relación	Valor
Correlación positiva perfecta.	1,00	Correlación negativa perfecta.	-1,00
Correlación positiva muy fuerte.	0,90	Correlación negativa muy fuerte.	-0,90
Correlación positiva considerable.	0,75	Correlación negativa considerable.	-0,75
Correlación positiva media.	0,50	Correlación negativa media.	-0,50
Correlación positiva débil.	0,25	Correlación negativa débil.	-0,25
Correlación positiva muy débil.	0,10	Correlación negativa muy débil.	-0,10
No existe correlación	0,00	No existe correlación	0,00

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

4.6 Aspectos éticos

La información se trató de forma confidencial y se proporciona EXCLUSIVAMENTE como documentación para esta investigación. Además, el proceso de estudio no fue intrusivo, ya que ha habido una fase informativa del trabajo a realizar, para respetar la voluntariedad de la participación, se entregó a los participantes un consentimiento informado, lo cual, a su vez, permitió una mejor participación de los encuestados.

Asimismo, cabe mencionar que el estudio y los hallazgos no significo un compromiso para desarrollar acciones posteriores por parte de la municipalidad, queda en potestad de la misma tomar alguna de las recomendaciones de este estudio.

Así pues, en la presente investigación se aplicó los siguientes aspectos éticos:

- Aplicación y entrega del consentimiento informado.
- Anonimato de identidad de participantes.

El documento de consentimiento informado entregado a los encuestados se muestra en el anexo 6.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo de las variantes

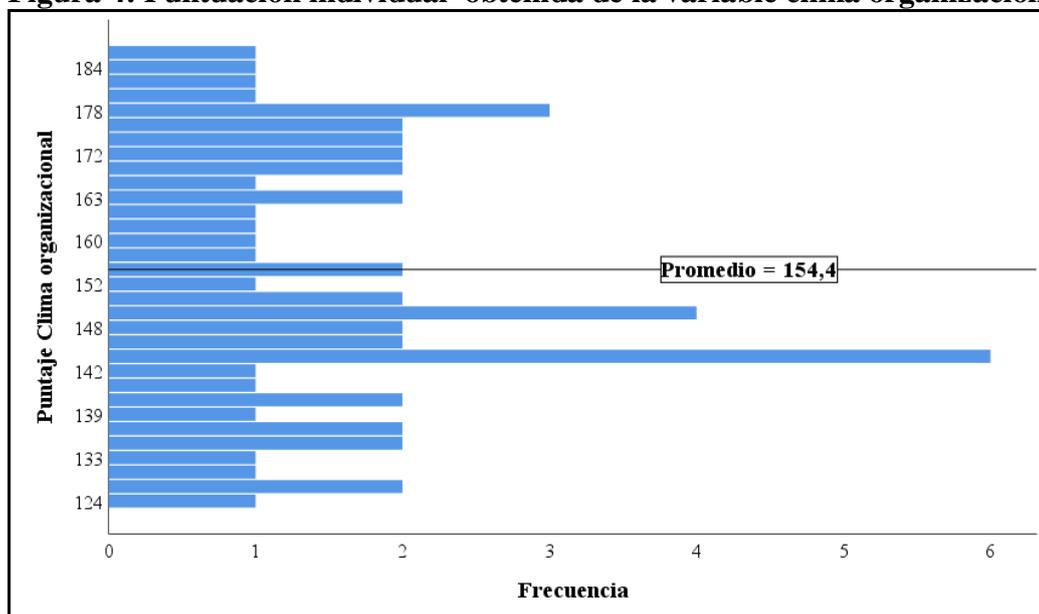
5.1.1 Caracterización de la variante clima organizacional (CO)

Tabla 5: Descriptivos de la variante clima organizacional

Ítem	Valor
N Válido	55
N Perdidos	0
Media	154,4
Error estándar de la media	2
Mediana	150
Moda	144
Desviación estándar	17
Varianza	284
Rango	64
Mínimo	124
Máximo	188
Suma	8491

Fuente: Elaboración propia (2022)

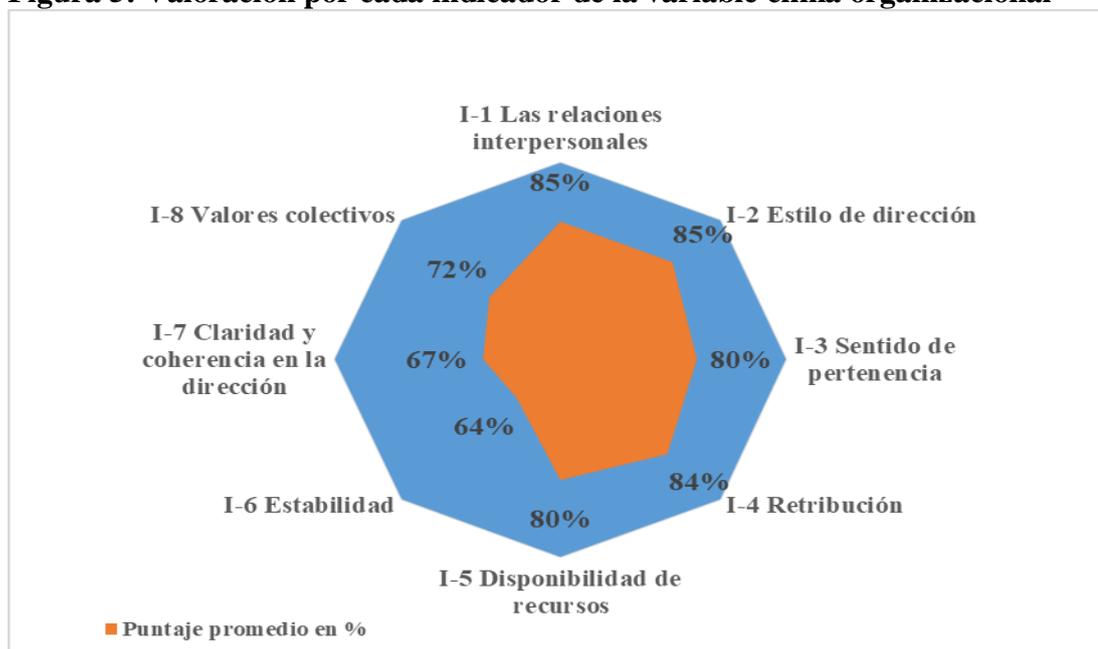
En la tabla 5, se observan los estadígrafos descriptivos de la variable clima organizacional (CO), formada por los puntajes individuales de los 55 trabajadores administrativos, en la cual, de un puntaje máximo a alcanzar por encuestado de 200 puntos, se tuvo una mínima puntuación de 124 y una máxima puntuación de 188, asimismo la media fue de 154,4 con una desviación estándar de 17. Asimismo, como se vio en el ítem 4.4.6. esta variable no siguió una distribución normal.

Figura 4: Puntuación individual obtenida de la variable clima organizacional

Fuente: Elaboración propia (2022)

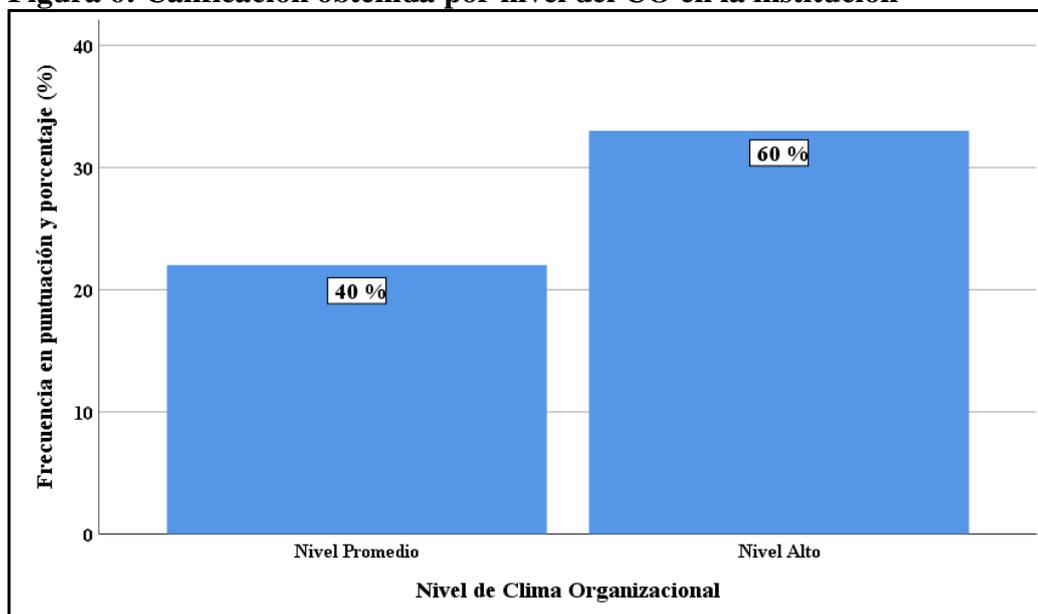
La figura 4, presenta la frecuencia individual de los puntajes de las calificaciones de trabajadores sobre el clima organizacional en su centro laboral, como se observa en puntajes menores al promedio se tuvo mayores frecuencias, así que con puntaje de 144 hubo 6 observaciones, puntaje de 150 hubo 4 observaciones, luego con puntaje de 178 con 3 observaciones y las demás observaciones tuvieron entre 1 y 2 repeticiones entre un mínimo puntaje de 124 y un máximo de 188. También se observa que ningún encuestado calificó al clima organizacional de la institución con el máximo puntaje a obtener que era de 200. La información del gráfico también confirma que la variante no siguió un arreglo normal en su distribución, porque se observó mayor concentración de puntajes por debajo del promedio que fue 154,4.

Figura 5: Valoración por cada indicador de la variable clima organizacional



Fuente: Elaboración propia (2022)

En la figura 5, se visualizan los 8 indicadores o sub escalas de la variable clima organizacional, detalladas en la; Escala de clima organizacional – EDCO, elaborado por; Acero Y, Echeverri L, Lizarazo S, Quevedo A y Sanabria B. En color azul se muestra en área el máximo posible a obtener por cada indicador (100%) y en anaranjado lo obtenido. Para obtener esta calificación se realizó la sumatoria de las calificaciones de los trabajadores de los 5 reactivos conformantes de cada indicador, luego se realizó la sumatoria de los 55 trabajadores y se llevó a porcentaje ($55 \text{ encuestados} \times 25 = 1375$). Y como se observa ningún indicador obtuvo el 100%, las sub escalas del clima organizacional en la institución con mejor apreciación por los trabajadores fueron; Las relaciones interpersonales y estilos de dirección con un 85% y la de menor apreciación por los trabajadores fue la estabilidad con 64%. Como se observa en algunos indicadores existe una brecha próxima al 40% para llegar a lo óptimo, lo cual se complementa con lo hallado en las puntuaciones individuales del clima organizacional por los trabajadores donde hubo puntajes de 124 de un máximo de 200. Los datos se muestran en el anexo 7.

Figura 6: Calificación obtenida por nivel del CO en la institución

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la figura 6, se visualizan los niveles de calificación obtenidos en número de observaciones (trabajadores) y en porcentaje. La escala de clima organizacional – EDCO, como se mencionó en el ítem 4.4.2.1. tiene 3 niveles de calificación para el clima organizacional, que son nivel bajo: Desde 40 a 93 puntos, nivel promedio: Desde 94 a 147 puntos y nivel alto: Desde 148 a 200 puntos respectivamente. Como está plasmado en figura 6, ningún trabajador dio una puntuación al clima organizacional que este en el intervalo del nivel bajo, 22 trabajadores 40% de los encuestados dio una puntuación correspondió al nivel intermedio y finalmente 33 trabajadores 60% de los encuestados, dieron una puntuación correspondiente al nivel alto para el clima organizacional en la municipalidad. También se visualiza que existía una brecha de oportunidad de mejora del 40% para que el CO, sea calificado como de nivel alto por todos los colaboradores administrativos de la institución, además complementado con lo indicado en la figura 4, los que dieron una puntuación correspondiente al nivel alto no dieron la máxima calificación posible a obtener que fue de 188 de 200 puntos.

Tabla 6: Nivel del CO por sexo, condición laboral y grado de instrucción

Sexo	Condición laboral	Grado de instrucción	Nivel del clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	Contratado	Secundaria	Nivel Promedio	10	43
			Nivel Alto	13	57
		Universitario	Nivel Promedio	1	17
			Nivel Alto	5	83
	Nombrado	Secundaria	Nivel Promedio	2	67
			Nivel Alto	1	33
		Universitario	Nivel Alto	1	100
				Total	33
Femenino	Contratado	Secundaria	Nivel Promedio	6	43
			Nivel Alto	8	57
		Técnica	Nivel Promedio	1	20
			Nivel Alto	4	80
		Universitario	Nivel Alto	1	100
	Nombrado	Secundaria	Nivel Promedio	1	100
			Técnica	Nivel Promedio	1
				Total	22

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la tabla 6, se visualizan los niveles de calificación conseguidos en número de observaciones (trabajadores) y en porcentaje; por sexo, condición laboral y grado de instrucción. Se pudo visualizar que el mayor porcentaje de nivel alto de CO de la institución, del género masculino es adjudicado por el personal con grado de instrucción universitaria nombrados 100% y los universitarios contratados 83%, respecto al género femenino es adjudicado solo por personal contratado, de grado de instrucción universitaria 100%, técnica 80% y con secundaria 57%. Respecto a la menor calificación que fue el nivel intermedio, por el género masculino es adjudicado por el personal con grado de instrucción secundaria nombrados 67%, respecto al género femenino el nivel más bajo calificado también es el nivel intermedio y fue adjudicado por personal contratado, de grado de instrucción secundaria 43%.

5.1.2 Caracterización de la variante desempeño laboral (DL)

Tabla 7: Descriptivos de la variante desempeño laboral

Ítem	Valor
N	55
Válido	0
Perdidos	0
Media	35,73
Error estándar de la media	1
Mediana	37
Moda	40
Desviación estándar	5
Varianza	23
Rango	24
Mínimo	16
Máximo	40
Suma	1965

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la tabla 7, se visualizan los estadígrafos descriptivos sobre la variable desempeño laboral (DL), formada por los puntajes individuales de los 55 trabajadores administrativos, en la cual, de un puntaje máximo a alcanzar por encuestado de 40 puntos, se tuvo una puntuación mínima de 16 y una máxima de 40, asimismo la media fue de 35,73 con una desviación estándar de 5. Además, como se vio en el ítem 4.4.6. y en la tabla 8, de frecuencias esta variable no siguió una distribución normal.

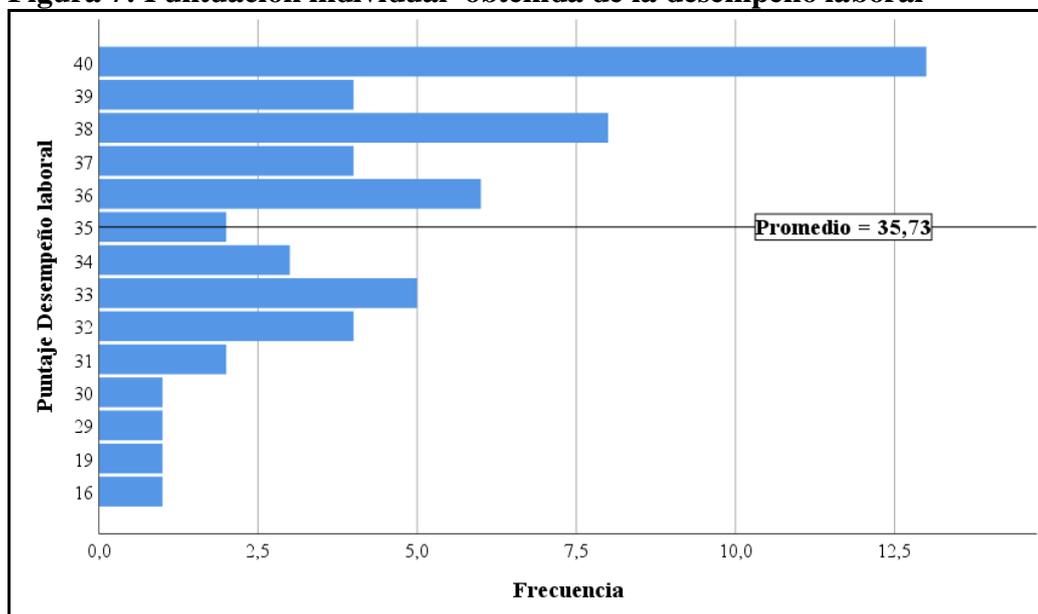
Tabla 8: Frecuencias calificación de la variable DL

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
16	1	1,8
19	1	1,8
29	1	1,8
30	1	1,8
31	2	3,6
32	4	7,3
33	5	9,1
34	3	5,5
35	2	3,6
36	6	10,9
37	4	7,3
38	8	14,5
39	4	7,3
40	13	23,6
Total	55	100,0

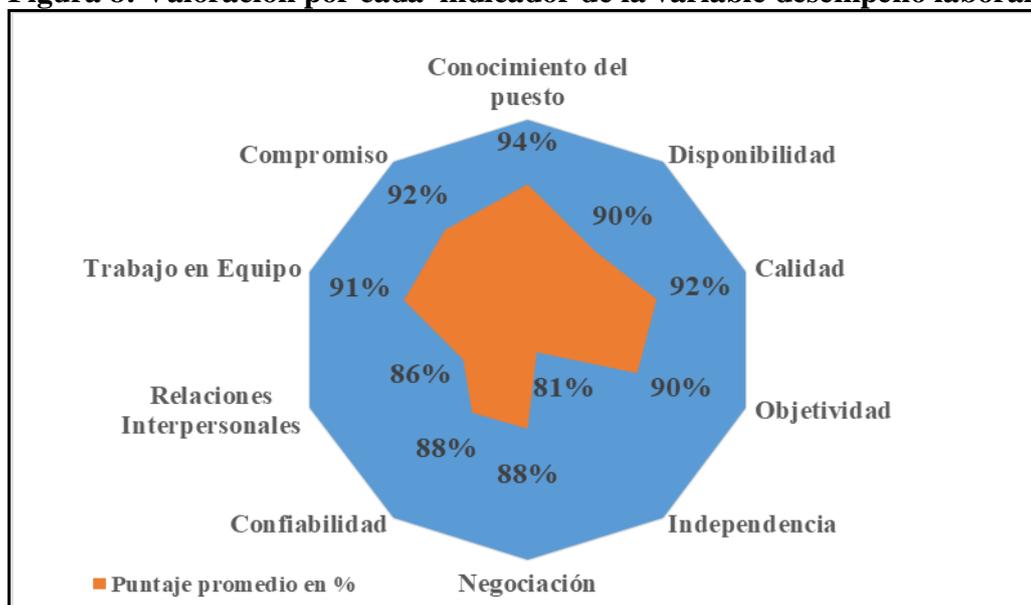
Fuente: Elaboración propia (2022)

En la figura 7, se muestra la frecuencia individual de las autocalificaciones de los colaboradores sobre el desempeño laboral (DL), en su centro laboral, como se observa en puntajes mayores al promedio se tuvo mayores frecuencias, así que con puntaje de 40 hubo 13 observaciones, puntaje de 38 hubo 8 observaciones, luego con puntaje de 36 con 6 observaciones y las demás observaciones tuvieron entre 1 y 5 repeticiones entre una puntuación mínima de 16 y una máxima de 40. También se observa que ningún encuestado autocalifico su desempeño laboral en la institución con el mínimo puntaje a obtener que era de 10. La información del grafico también confirma que la variable no siguió una distribución normal ya que se observó frecuencias altas en los máximos puntajes, 36 a 40 puntos en este caso.

Figura 7: Puntuación individual obtenida de la desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia (2022)

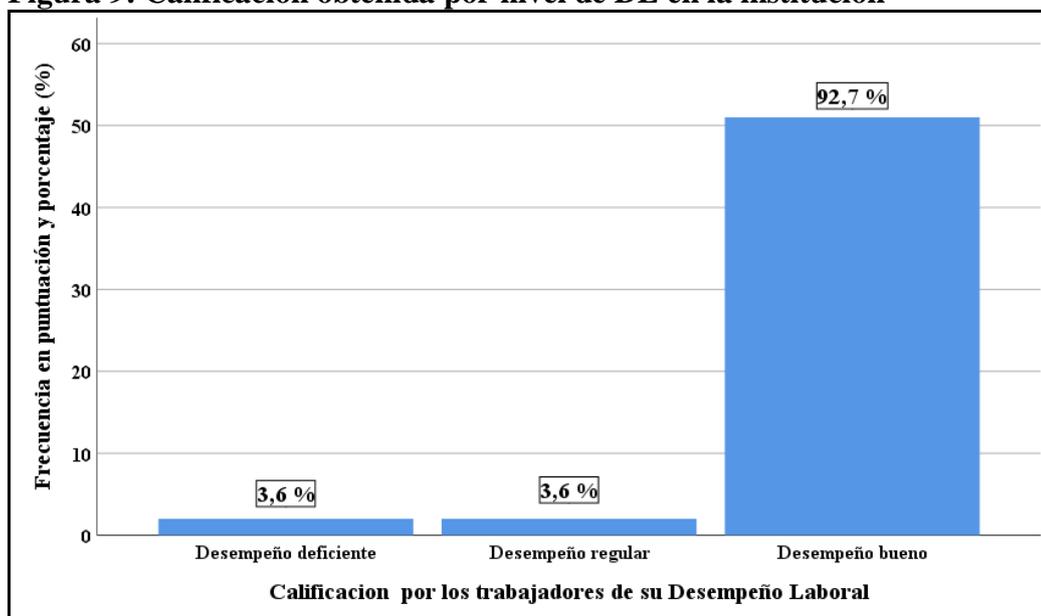
Figura 8: Valoración por cada indicador de la variable desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la figura 8, se observan los 10 indicadores de la variable desempeño laboral, según la prueba; Método de Escalas de Observación de Comportamiento (BOS) presentado por Levy en 1990. En color azul se muestra en área el máximo posible a obtener por cada indicador (100%) y en anaranjado lo obtenido. Para obtener esta calificación se realizó la sumatoria de cada indicador, de los 55 trabajadores y se llevó a porcentaje respecto al máximo posible de obtener 220 (55 encuestados, máximo puntaje 4, $55 \cdot 4 = 220$). Y como se observa ningún indicador obtuvo el 100%, los indicadores del desempeño laboral en la institución con mejor autoevaluación por los trabajadores fueron; Conocimiento del puesto 94%, calidad y compromiso con 92% cada una y la de menor autoevaluación por los trabajadores fue la independencia con 81%. Como se observa en algunos indicadores existe una brecha próxima al 20% para llegar a lo óptimo, lo cual se complementa con lo hallado en las puntuaciones individuales del desempeño laboral de la tabla 8, por los trabajadores

donde hubo puntajes de 16 de un máximo de 40. Los datos se muestran en el anexo 7.

Figura 9: Calificación obtenida por nivel de DL en la institución



Fuente: Elaboración propia (2022)

En la figura 9, se visualizan los niveles de calificación obtenidos en número de observaciones (trabajadores) y en porcentaje. La prueba; Método de Escalas de Observación de Comportamiento (BOS) como se mencionó en el ítem 4.4.2.1. tiene 3 niveles de calificación para el desempeño laboral, que son desempeño deficiente: Desde 10 a 20 puntos, desempeño regular: Desde 21 a 30 puntos y desempeño bueno: Desde 31 a 40 puntos respectivamente. Como está plasmado en figura 9, hubo 2 trabajadores que la autoevaluación de su desempeño laboral estuvo en el intervalo del desempeño deficiente, 2 trabajadores tuvieron una autoevaluación correspondiente al nivel intermedio y finalmente 51 trabajadores 92,7% de los encuestados, se autoevaluaron con una puntuación correspondiente a un desempeño bueno en su puesto de trabajo en la institución. También se puede visualizar que existía una brecha de oportunidad de mejora del 8%

para que el DL, tenga en su totalidad una autocalificación correspondiente a un desempeño bueno por todos los colaboradores administrativos de la institución, además complementado con lo indicado en la figura 7, los que dieron una puntuación correspondiente a desempeño bueno tuvieron una calificación entre 31 a 40 puntos.

Tabla 9: Nivel del DL por sexo, condición laboral y grado de instrucción

Sexo	Condición laboral	Grado de instrucción	Nivel del desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje	
Masculino	Contratado	Secundaria	Desempeño deficiente	1	4,3	
			Desempeño regular	1	4,3	
			Desempeño bueno	21	91,3	
	Nombrado	Universitario	Desempeño bueno	6	100	
			Secundaria	3	100	
			Universitario	1	100	
	Total				33	
	Femenino	Contratado	Secundaria	Desempeño deficiente	1	7
				Desempeño bueno	13	93
Nombrado		Técnica	Desempeño bueno	5	100	
			Universitario	1	100	
			Secundaria	1	100	
Nombrado		Técnica	Desempeño bueno	1	100	
			Total			

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la tabla 9, se observan los niveles de calificación obtenidos en número de observaciones (trabajadores) y en porcentaje; por sexo, condición laboral y grado de instrucción. Se pudo observar que el mayor porcentaje de desempeño alto de DL de la institución, por el género masculino es adjudicado por el personal con grado de instrucción universitaria, secundaria nombrados con 100% respectivamente; los universitarios contratados 100% y con secundaria con 91,7%, respecto al género femenino es adjudicado por personal

contratado, de grado de instrucción universitaria 100%, técnica 100% y con secundaria 93%. Y del personal nombrado solo las que contaban con instrucción técnica se autoevaluación con un desempeño bueno. Respecto a la menor calificación del DL que fue el desempeño deficiente, por el género masculino es adjudicado por el personal con grado de instrucción secundaria contratado 4,3%, respecto al género femenino el nivel más bajo calificado también fue el desempeño deficiente y fue adjudicado por personal contratado, de grado de instrucción secundaria 7%.

5.1.3. De la correlación de las variables, clima organizacional y el desempeño laboral OE-3

Tabla 10: Coeficiente y significación de correlación para las variables

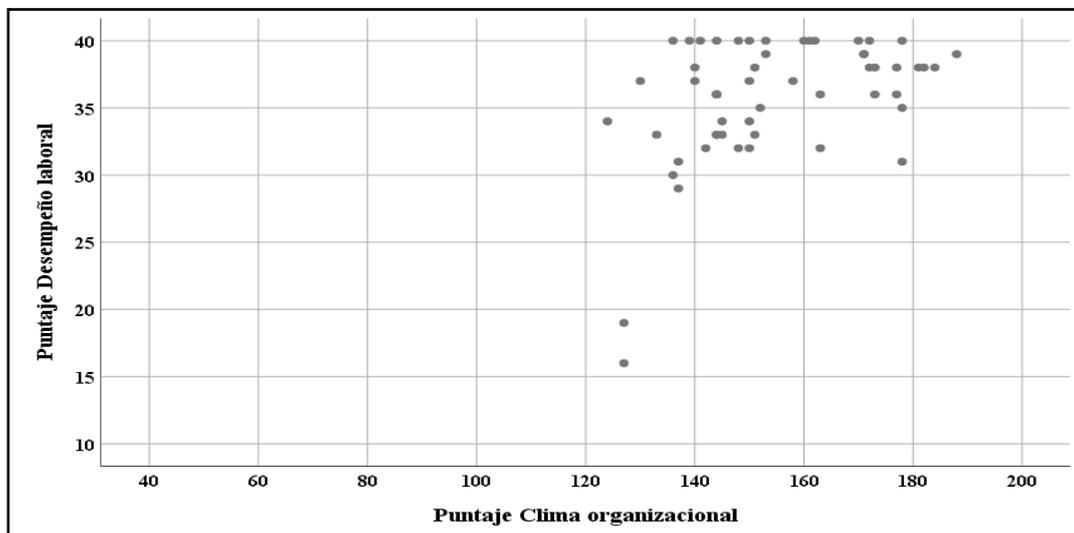
Correlaciones				
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Desempeño Laboral	Clima organizacional
			1,000	0,358**
	Clima organizacional		0,358**	1,000
			55	55

** . Significativa a un el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la tabla 10, podemos visualizar que el coeficiente Rho de Spearman tiene un valor de e 0,358 lo cual indica un sentido positivo y un grado medio de la correlación con significación de 0,007. Asimismo, en el enfrentamiento de ambas variables n la figura 10, podemos ver que a lo largo de todo rango del clima organizacional que va desde 124 a 188 puntos, se obtiene un desempeño laboral alto 30 a 40 puntos.

Figura 10: Distribución de las puntuaciones de los variables evaluadas



Fuente: Elaboración propia (2022)

5.2. Análisis inferencial

5.2.1. Planteamiento de la hipótesis general

En la investigación se plantó la siguiente hipótesis general nula y del investigador:

H_0 : No será positiva la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Yarowilca.

H_1 : Sera positiva la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Yarowilca.

Donde:

H_0 : Hipótesis nula

H₁: Hipótesis del investigador

5.2.2 Nivel de significancia

Nivel de confianza (NC) = 0,95 95%

Margen de error (α) = 0,05 5%

5.2.3 Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación Rho de Spearman; Se utilizó Rho de Spearman, ya que se trabajó con dos variables que no seguían una distribución normal, el criterio de calificación del coeficiente se mostró la tabla 4.

5.2.4 Calculo del p-valor

Utilizando el programa SPSS 25 se calculó el Rho de Spearman, luego de la determinación de la normalidad de ambas variables, el valor se observa en la tabla 11.

Tabla 11: Coeficiente de correlación entre las variables

Variable	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral) p –valor calculado	N	
Desempeño laboral	Rho de Spearman	0,358**	0,007	55
Clima organizacional				

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

Fuente: Elaboración propia (2022)

5.2.5 Criterio de decisión

Si p-valor calculado < 0,05 se rechaza H₀.

Si p-valor calculado \geq 0,05 se acepta H₀ y se rechaza H₁.

Con un p–valor calculado de 0,007 entonces ($p < 0,05$); se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis del investigador

H_1 , y siendo el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman **0,358** indica entonces que existe una relación positiva media.

Así pues, se puede afirmar con un 99% de confianza que hay una relación positiva media, para el clima organizacional y el desempeño laboral, en los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Yarowilca.

5.3 Discusión de resultados

Los hallazgos en el estudio fueron confrontados con los resultados y conclusiones reportados en la tabla 12.

Tabla 12: Meta análisis de investigaciones relacionadas

Autor	VARIABLES	Sentido correlación	Grado correlación	Estadígrafo	Valor Estadígrafo	Comentario/Conclusión
Bardales (2015)	X: Clima organizacional Y: Desempeño laboral	Positiva	Muy alta	Rho de Spearman	0,832	El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) Pucallpa, 2015.
Chagua (2018)	X: Clima organizacional Y: Desempeño laboral	Positiva	-	Chi ²	66,8	El clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de SERPAR- Servicio de Parques de Lima.
Chavez (2021)	X: Clima organizacional Y: Productividad	Positiva	Baja	Rho de Spearman	0,269	El clima organizacional se relaciona de manera positiva baja con la productividad de la carga procesal en los despachos de las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas de Huánuco 2015-2018,
López (2021)	X: Clima organizacional Y: Desempeño laboral	Positiva	Moderada	Rho de Spearman	0,581	La variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral tienen un grado de correlación Moderada
Santamaría (2020)	X: Clima organizacional Y: Desempeño laboral	Positiva	Alta	Rho de Spearman	0,886	No hay independencia entre las variables indicadas.
Hurtado (2021)	X: Compromiso Organizacional Y: Desempeño laboral	-	-	Chi ²	57,536	El Compromiso Organizacional influye en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pilco Marca, Huánuco - 2019
Linares (2020)	X: Gestión del Talento Humano Y: Desempeño laboral	Positiva	Perfecta	(r) de Pearson	0.8439	Existe una relación positiva perfecta entre la Gestión del Talento Humano al 84.39% con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.
Malpartida (2019)	X: Clima organizacional Y: Desempeño laboral	-	Fuerte	V de Cramér	0,661	Si Existe relación significativa entre el clima organizacional y la Desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Público de Ambo 2019.
Rodríguez H (2019)	X: Clima organizacional Y: Desempeño laboral	Positiva	-	(r) de Pearson	0,932	Estas dos variables están relacionadas significativamente.
Rodríguez J. (2019)	X: Clima organizacional Y: Desempeño laboral	Positiva	-	(r) de Pearson	0,5309	Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia – Huánuco
Tarazona (2021)	X: Clima laboral Y: Desempeño laboral	Positiva	Muy alta	Rho de Spearman	0,902	Existe una correlación positiva muy alta con un valor de r = ,902 y nivel de significancia p-valor < ,000, entre el clima y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco" en el periodo 2021
Tume (2019)	X: Cultura organizacional Y: Desempeño laboral	Positiva	-	(r) de Pearson	0,829	La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación – Provincia de Abancay, período 2018, tienen una correlación positiva.

Fuente: Elaboración propia (2022)

El resultado obtenido de Rho de Spearman positivo **0,358** coinciden respecto al Rho de Spearman positivo, con los de Bardales (2015), Chavez (2021), López (2021), Santamaría (2020) y Tarazona (2021) que aplicaron el mismo estadígrafo ya que sus datos no siguieron una distribución normal, sin embargo, nuestro resultado es más próximos a Chavez (2021) y López (2021).

El resultado obtenido del coeficiente de correlación 0,358 coinciden en el sentido positivo con los de Linares (2020), Rodríguez H (2019), Rodríguez J. (2019) y Tume (2019) que utilizaron (r) de Pearson ya que sus datos siguieron una distribución normal, aunque se observa que el valor obtenido es inferior a todos ellos inclusive con Tume (2019) que evaluó una población similar a la del presente estudio.

Es importante señalar que todos los estudios reportados en la tabla 12, han evaluado el desempeño mediante la autopercepción del trabajador. Esto es importante anotarlos para tener puntos de referencias y comparación.

Más los investigadores Bardales (2015), Chagua (2018), Chavez (2021), López (2021), Santamaría (2020), Malpartida (2019), Rodríguez H. (2019), Rodríguez J. (2019), Tume (2019) que estudiaron las mismas variables clima organizacional y el desempeño laboral coinciden en que tienen relación significativa y positiva entre las dos variables.

Entonces; según algunas investigaciones (Schratz, 1993; Thomson, 1997; Subirats y otros, 1997) el clima organizacional parece ser predictivo del desempeño. El impacto potencial del clima en el rendimiento parece obvio (Chiang et al., 2007).

Sin embargo, todas las investigaciones mencionadas en la tabla 12, han correlacionado el clima organizacional y el desempeño laboral, no muestra una relación de causa y efecto entre estas variables. Sólo se observa la existencia de una cierta correlación, en sentido positivo, pero con valores estadísticamente muy diferentes, lo que impide establecer de manera objetiva la existencia de una relación causal entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

5.4 Aporte científico de la investigación

La contribución del estudio radica en el conocimiento, respecto a la caracterización del clima organizacional, del desempeño laboral y su relación en una institución pública. Por lo que se conoce ahora tiene un sentido positivo y una intensidad media. Este hallazgo para la institución, es de vital importancia, teniendo también en cuenta que jamás se habían realizado mediciones de esta naturaleza en la institución por el área de personal, esto también contribuye a la satisfacción y comodidad de los trabajadores de la Municipalidad. Finalmente, el aporte académico que se da es que las herramientas y metodologías fueron evaluadas, revisadas, validadas estadísticamente y aplicadas satisfactoriamente, por lo que esta investigación servirá como una antecedente y guía técnica para próximos estudios similares.

CONCLUSIONES

Se concluye, a propósito del objetivo general, que hay una correlación positiva media, para el clima organizacional y el desempeño laboral, evaluado entre los colaboradores administrativos en la municipalidad provincial de Yarowilca, periodo 2022.

Se concluye respecto al primer objetivo específico, que el clima organizacional CO, no siguió una distribución normal en esta evaluación y que hay una oportunidad de mejora del 40% para alcanzar un clima organizacional con calificación de nivel alto por todo el personal encuestado. Asimismo, que el indicador del clima organizacional con menor valoración por el personal administrativo fue la estabilidad con 64%.

Se concluye respecto al segundo objetivo específico, que el desempeño laboral DL no siguió una distribución normal en esta evaluación y que hay una oportunidad de mejora del 7,2% para alcanzar un desempeño laboral con autocalificación de desempeño bueno por todo el personal encuestado. Asimismo, que el indicador del desempeño laboral con menor valoración por el personal administrativo fue la independencia con 81%.

SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar estudios de otras variables que influyan en el desempeño laboral para tener mayor entendimiento de esta variable, y así se podrá intervenir sobre ella en la municipalidad estudiada.

Se recomienda que el área de recursos personal en la municipalidad, implemente planes de acción y programas para solventar la oportunidad de mejora del 40% para alcanzar un clima organizacional, con calificación de nivel alto por todo el personal encuestado.

Se recomienda que el área de personal en la municipalidad, implemente planes de acción y programas para solventar la oportunidad de mejora del 7,2% y así lograr un desempeño laboral, con calificación de desempeño bueno por todo el personal encuestado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bardales, C. (2015).** *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la superintendencia nacional de los registros públicos (SUNARP) Pucallpa* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Repositorio Institucional UNHEVAL]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7249/PMGP00082B24.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabanillas, L. (2016).** *Clima organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú* [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego. Repositorio Institucional UPAO]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6595>
- Cárdenas, M. (2019).** *Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7048>
- Chagua, F. (2018).** *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de SERPAR- Servicio de parques de Lima* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2863>
- Chavez, A. (2021).** *Clima organizacional y productividad de la carga procesal en los despachos de las fiscalías provinciales penales corporativas de Huánuco 2015 – 2018* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6936>
- Chiang, M; Núñez, A; Huerta, P. (2012).** Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones

de educación superior. *Icade. Revista De La Facultad De Derecho*, (72), p. 49-74. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/407/327>

Espinosa, E. (2018). La hipótesis en la investigación. *MENDIVE* 16(1) (enero-marzo) p. 122-139. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197/pdf>

Figueroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>

Gallegos, F. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4637>

Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5 ed. Ciudad de México, México, Mc Graw Hill.

Hernández, R; Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México, Mc Graw Hill.

Hurtado, J. (2021). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la municipalidad distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6970>

Malpartida, J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del ministerio público de ambo 2019* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5931>

- Morales, E. (2015).** *Medición de clima organizacional en el colegio Cambridge de Huehuetenango* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Morales-Eduardo.pdf>
- Municipalidad provincial de Yarowilca. (2007).** *Plan Vial Provincial Participativo de Yarowilca.* http://www.proviasdes.gob.pe/planes/huanuco/pvpp/PVPP_Yarowilca.pdf
- Linares, F. (2020).** *La gestión del talento humano y su relación con el ambiente del desempeño laboral en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2018* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6505>
- López, A. (2021).** *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil* [Tesis de postgrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Rodríguez, J. (2019).** *Análisis de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección distrital de defensa pública y acceso a la justicia - Huánuco 2018* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5445>
- Rodríguez, H. (2019).** *Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la administración de la dirección general PNP del ministerio del interior* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5646>

- Rodríguez, J. (2019).** *Análisis de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección distrital de defensa pública y acceso a la justicia - Huánuco 2018* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5445>
- Ruiz, N. (2021).** *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019* [Tesis de postgrado, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional UP. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Santamaría, J. (2020).** *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Tarazona, C. (2021).** *Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores cas de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco periodo 2021* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6797>
- Tume, A. (2019).** *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del banco de la nación – provincia de Abancay, periodo 2018* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5721>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON DESEMPEÑO LABORAL, DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAROWILCA, PERIODO 2022”

Tabla 13: Matriz de consistencia

Nivel	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
General	¿De qué tipo será la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca?	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca. 	<ul style="list-style-type: none"> Sera positiva la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca. 	Variables Independiente X: X = Clima organizacional	Población y muestra Muestra censal Total = 55 Metodología de la investigación: Diseño: No experimental Alcance: Descriptivo-Correlacional Temporalidad: Transeccional
	¿Cómo será el clima organizacional percibido por el personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca?	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar el clima organizacional percibido por el personal administrativo de la Municipalidad provincial de Yarowilca. 	<ul style="list-style-type: none"> Si lograremos la descripción del clima organizacional percibido por el personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca. 	Variables dependiente Y: Y = Desempeño	Técnica: 1. Encuesta
Específico	¿Cuál será el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca?	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca. 	<ul style="list-style-type: none"> Si se podrá describir el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca. 		Instrumento: 1. Cuestionario Muestreo: Por conveniencia

Fuente: Elaboración propio (2022)

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Diana Elizabeth Ayala Delgado**, maestrando de la Escuela de postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. La meta de este estudio es recabar información para solventar la investigación sobre; “El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca”.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de un cuestionario. Esto tomará aproximadamente **40 minutos** de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información será confidencial, no se usará para ningún otro propósito que no sea esta investigación. Sus respuestas al cuestionario **serán anónimas**, solo se solicitarán datos generales.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento. Si alguna de las preguntas le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, y he sido informado (a) de la meta de esta investigación. Y entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada.

Nombre del Participante

Firma

Fecha

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Estimado participante el presente cuestionario tiene como finalidad recabar información para solventar una investigación de maestría relacionada al CLIMA ORGANIZACIONAL y DESEMPEÑO LABORAL.

Al respecto, se le solicita que frente a las preguntas que a continuación se les presentan, marque con un aspa (X) en la alternativa que usted considera la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Favor conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Se le agradece su participación:

FICHA GENÉRICA DEL COLABORADOR

Edad:

Sexo:

Área de trabajo:

Años en la institución:

Personal nombrado: () Personal contratado: ()

Grado de instrucción:

Componente I: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Escala de clima organizacional - EDCO						
Adaptada						
Se le presenta cinco alternativas con la que usted puede calificar la pregunta:						
N°	ÍTEM	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	Los miembros del grupo de trabajo tienen en cuenta mis opiniones.					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
3	Los miembros del grupo de trabajo son distantes conmigo.					
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.					
5	El grupo de trabajo valora mis aportes.					
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.					
7	El jefe es mal educado.					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
9	Las órdenes impartidas por el jefe son autoritarias.					
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo.					
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la institución.					
12	Los beneficios de salud (Tópico, enfermería) que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la entidad.					
15	Los servicios de salud (Tópico, enfermería, charlas) que recibo en la institución son deficientes.					
16	Realmente me interesa el futuro de la entidad.					
17	Recomiendo a mis amigos la institución como un excelente sitio de trabajo.					
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la institución.					
19	Sin remuneración no trabajo horas extras.					
20	Sería más feliz en otra institución.					

N°	ÍTEM	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.					
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado (ventilación, calefacción).					
23	El entorno de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.					
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente.					
26	La institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
27	La institución brinda estabilidad laboral.					
28	La institución contrata personal temporal.					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.					
31	Entiendo de manera clara las metas de la institución.					
32	Conozco bien como la institución está logrando sus metas (por áreas o en general).					
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.					
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la institución.					
35	Las metas de la entidad (por áreas o en general) son poco entendibles.					
36	El trabajo en equipo con otras dependencias o áreas es bueno.					
37	Las otras dependencias o áreas responden bien a mis necesidades laborales.					
38	Cuando necesito información de otras dependencias o áreas la puedo conseguir fácilmente.					
39	Cuando las cosas salen mal las dependencias o áreas son rápidas en culpar a otras.					
40	Las dependencias o áreas resuelven sus problemas en lugar de responsabilizar a otras.					

Componente II: DESEMPEÑO LABORAL					
MÉTODO DE ESCALAS DE OBSERVACIÓN DE COMPORTAMIENTOS					
(BOS)					
Adaptada					
Se le presenta cuatro alternativas con la que usted puede calificar la pregunta:					
4 = Siempre		2 = Casi nunca			
3 = Casi siempre		1 = Nunca			
N°	ÍTEM	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
41	Conocimiento del puesto: Comprendo los elementos funcionales de mi puesto, así como la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas. Conozco el campo especializado y técnico de mi puesto.				
42	Disponibilidad: Soy un empleado puntual, y por lo regular observo los períodos prescritos para cada tarea.				
43	Calidad: Cumpló con precisión y aceptabilidad el trabajo desempeñado.				
44	Objetividad: Busco la mejor solución en las diferentes situaciones y conflictos que se presentan en mi puesto de trabajo, basándose en el análisis de la situación real de la institución.				
45	Independencia: Cumpló mi trabajo con poca o ninguna supervisión.				
46	Negociación: Soy un colaborador que enfrenta y resuelve los conflictos con audacia, rapidez y objetividad.				
47	Confiabilidad: Mi labor es confiable en cuanto al término y seguimiento de las tareas asignadas.				
48	Relaciones Interpersonales: Mi relación es positiva con los individuos de todos los niveles organizacionales.				
49	Trabajo en equipo: Estoy comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de mis demás compañeros.				
50	Compromiso: Realizo todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la institución.				

ANEXO 04

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Tabla 14: Tabulación de los informes de expertos

Experto	Identificación	Puntuación según criterio							Total	Puntuación en porcentaje		Opinión general
		Claridad	Objetividad	Consistencia	Coherencia	Pertinencia	Suficiencia					
Mg. Mao Tarazona Tuco	DNI N° 40651599	5	5	5	5	4	4	28	0,93	93%	Favorable	
Dr. Juan Jua Tarazona Tuco	ORCID N° 0000-0002-9662-0591	4	5	4	5	5	4	27	0,90	90%	Favorable	
Mg. Cesar Govany Palacios Soto	CLAP 1785	5	5	4	4	4	4	26	0,87	87%	Favorable	
Mg. Teodomiro Arias Flores	ORCID N° 0000-0002-5797-8558	3	4	4	3	3	4	21	0,70	70%	Favorable	
Mg. Leydi Jackline Cliclote Robles	ORCID N° 0000-0001-5689-7118	4	4	4	4	4	5	25	0,83	83%	Favorable	
	Promedio	4,2	4,6	4,2	4,2	4,0	4,2	25,4				
									0,85	85%	Favorable	

Fuente: Elaboración propio (2022)

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Huánuco, ____ de junio del 2022

Señor(a)

Presente.-

Me dirijo a usted para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, solicitamos su valiosa colaboración como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento de recolección de datos que utilizaremos en la tesis de maestría: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAROWILCA” para optar el grado de magister en GERENCIA PUBLICA, por la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – UNHEVAL.

El instrumento tiene como objetivo medir las siguientes variables CLIMA ORGANIZACIONAL y DESEMPEÑO LABORAL, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos señalar un puntaje de evaluación a los ítems del instrumento, cualquier sugerencia o modificación que usted considere necesaria, será de gran utilidad en la validez del mismo.

Agradecemos de antemano su participación, estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Diana Elizabeth Ayala Delgado
Maestrando en gerencia pública

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

I. INSTRUCCIONES GENERALES PARA EL EXPERTO.

- Determinar si cada uno de los ítems del instrumento establece relación con las variables de investigación.
- Se presenta una tabla de evaluación al final, en la cual podrá emitir su opinión acerca de cada uno de los ítems que conforman el instrumento.
- Existe una evaluación general del instrumento, donde podrá señalar todos aquellos aspectos que a su juicio considere relevantes para mejorar el contenido.
- Realizar todas las recomendaciones pertinentes en función de los objetivos que se pretende lograr

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Título

“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca”

Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca.

Objetivos específicos

- Describir el clima organizacional percibido por personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca.
- Describir el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Yarowilca.
- Determinar el grado y sentido de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Se adjunta la matriz de consistencias y el instrumento para medir las variables de estudio.

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Estimado participante el presente cuestionario tiene como finalidad recabar información para solventar una investigación de maestría relacionada al CLIMA ORGANIZACIONAL y DESEMPEÑO LABORAL.

Al respecto, se le solicita que frente a las preguntas que a continuación se les presentan, marque con un aspa (X) en la alternativa que usted considera la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Favor conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Se le agradece su participación:

FICHA GENÉRICA DEL COLABORADOR

Edad:

Sexo:

Área de trabajo:

Años en la institución:

Personal nombrado: () Personal contratado: ()

Grado de instrucción:

Componente I: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Escala de clima organizacional - EDCO Adaptada						
Se le presenta cinco alternativas con la que usted puede calificar la pregunta:						
Nº	ÍTEM	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	Los miembros del grupo de trabajo tienen en cuenta mis opiniones.					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
3	Los miembros del grupo de trabajo son distantes conmigo.					
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.					
5	El grupo de trabajo valora mis aportes.					
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.					
7	El jefe es mal educado.					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
9	Las órdenes impartidas por el jefe son autoritarias.					
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo.					
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la institución.					
12	Los beneficios de salud (Tópico, enfermería) que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la entidad.					
15	Los servicios de salud (Tópico, enfermería, charlas) que recibo en la institución son deficientes.					
16	Realmente me interesa el futuro de la entidad.					
17	Recomiendo a mis amigos la institución como un excelente sitio de trabajo.					
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la institución.					
19	Sin remuneración no trabajo horas extras.					
20	Sería más feliz en otra institución.					

Nº	ÍTEM	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.					
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado (ventilación, calefacción).					
23	El entorno de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.					
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente.					
26	La institución respide al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
27	La institución brinda estabilidad laboral.					
28	La institución contrata personal temporal.					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.					
31	Entiendo de manera clara las metas de la institución.					
32	Conozco bien como la institución está logrando sus metas (por áreas o en general).					
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.					
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la institución.					
35	Las metas de la entidad (por áreas o en general) son poco entendibles.					
36	El trabajo en equipo con otras dependencias o áreas es bueno.					
37	Las otras dependencias o áreas responden bien a mis necesidades laborales.					
38	Cuando necesito información de otras dependencias o áreas la puedo conseguir fácilmente.					
39	Cuando las cosas salen mal las dependencias o áreas son rápidas en culpar a otras.					
40	Las dependencias o áreas resuelven sus problemas en lugar de responsabilizar a otras.					

Componente II: DESEMPEÑO LABORAL						
MÉTODO DE ESCALAS DE OBSERVACIÓN DE COMPORTAMIENTOS (BOS)						
Adaptada						
Se le presenta cuatro alternativas con la que usted puede calificar la pregunta:						
4 = Siempre		2 = Casi nunca				
3 = Casi siempre		1 = Nunca				
Nº	ÍTEM	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	
41	Conocimiento del puesto: Comprendo los elementos funcionales de mi puesto, así como la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas. Conozco el campo especializado y técnico de mi puesto.					
42	Disponibilidad: Soy un empleado puntual, y por lo regular observo los periodos prescritos para cada tarea.					
43	Calidad: Cumpro con precisión y aceptabilidad el trabajo desempeñado.					
44	Objetividad: Busco la mejor solución en las diferentes situaciones y conflictos que se presentan en mi puesto de trabajo, basándose en el análisis de la situación real de la Institución.					
45	Independencia: Cumpro mi trabajo con poca o ninguna supervisión.					
46	Negociación: Soy un colaborador que enfrenta y resuelve los conflictos con audacia, rapidez y objetividad.					
47	Confiable: Mi labor es confiable en cuanto al término y seguimiento de las tareas asignadas.					
48	Relaciones Interpersonales: Mi relación es positiva con los individuos de todos los niveles organizacionales.					
49	Trabajo en equipo: Estoy comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de mis demás compañeros.					
50	Compromiso: Realizo todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la Institución.					

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE CALIFICACIÓN
(Para ser llenado por el EXPERTO)

1.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del (Experto):
- 1.2. Grado Académico:
- 1.3. Profesión:
- 1.4. Identificador ORCID:
- 1.5. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO
- 1.6. Autor del instrumento: Diana Elizabeth Ayala Delgado
- 1.7. Programa de postgrado: GERENCIA PUBLICA

2.- VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
		1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.			
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.					
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					
	Sumatoria parcial					
	Sumatoria total					

Escuela de postgrado
Universidad Nacional Hermilio Valdizán

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

3.- RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Puntuación total:

3.2. Opinión sobre el instrumento alcanzado: (marcar con una X)

FAVORABLE

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones y sugerencias:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sello y Firma:

Escuela de postgrado
Universidad Nacional Hermilio Valdizán

ANEXO 06

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**FICHA DE CALIFICACIÓN
(Para ser llenado por el EXPERTO)****1.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del (Experto): Mao Tarazona Tucto Experto 1
 1.2. Grado Académico. Magister en Gestión Pública para el desarrollo Social
 1.3 Profesión: Sociólogo
 1.4 Identificador ORCID: N° 0000-0002-9662-0591
 1.5 Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO
 1.6. Autor del instrumento: Diana Elizabeth Ayala Delgado
 1.7 Programa de postgrado: GERENCIA PUBLICA

2.- VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
	Sumatoria parcial				8	20
	Sumatoria total	28				

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

3.- RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Puntuación total:28.....

3.2. Opinión sobre el instrumento alcanzado: (marcar con una X)

FAVORABLEX....

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones y sugerencias: ...Ninguno.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Mtro. Mao Tarazona Tucto
ORCID N° 0000-0002-9662-0591

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE CALIFICACIÓN (Para ser llenado por el EXPERTO)

1.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del (Experto): Juan Jua Tarazona Tucto Experto 2
 1.2. Grado Académico. Dr. Ciencias Económicas y Sociales
 1.3 Profesión: Sociólogo
 1.4 Identificador ORCID:
 1.5 Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO
 1.6. Autor del instrumento: Diana Elizabeth Ayala Delgado
 1.7 Programa de postgrado: GERENCIA PUBLICA

2.- VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
	Sumatoria parcial				12	15
	Sumatoria total	27				

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

3.- RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Puntuación total:27.....

3.2. Opinión sobre el instrumento alcanzado: (marcar con una X)

FAVORABLEX....

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones y sugerencias: ...Ninguno.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Dr. Juan José Tarazona Tuco
DNI N° 40651599

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE CALIFICACIÓN (Para ser llenado por el EXPERTO)

1.- DATOS GENERALES:

Experto 3

- 1.1. Apellidos y nombres del (Experto): CESAR GOVANY PALACIOS SOTO
- 1.2. Grado Académico: SUPERIOR MAGISTER
- 1.3 Profesión: ADMINISTRADOR
- 1.4 Identificador ORCID:
- 1.5 Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO
- 1.6. Autor del instrumento: Diana Elizabeth Ayala Delgado
- 1.7 Programa de postgrado: GERENCIA PUBLICA

2.- VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
	Sumatoria parcial				16	10
	Sumatoria total	26				

Escuela de postgrado
Universidad Nacional Hermilio Valdizán

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

3.- RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Puntuación total: 26

3.2. Opinión sobre el instrumento alcanzado: (marcar con una X)

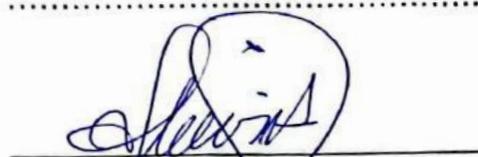
FAVORABLE

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones y sugerencias: ... NINGUNA

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Sello y Firma:

CLAP 1785

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE CALIFICACIÓN (Para ser llenado por el EXPERTO)

1.- DATOS GENERALES:

Experto 4

- 1.1. Apellidos y nombres del (Experto): *ARIAS FLORES TEODOMIRO*
- 1.2. Grado Académico: *Magister*
- 1.3. Profesión: *Contador Público*
- 1.4. Identificador ORCID: *0000-0002-5797-8558*
- 1.5. Denominación del Instrumento: *CUESTIONARIO*
- 1.6. Autor del instrumento: *Diana Elizabeth Ayala Delgado*
- 1.7. Programa de postgrado: *GERENCIA PUBLICA*

2.- VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.			X		
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable			X		
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.			X		
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
	Sumatoria parcial			9	12	
	Sumatoria total			21		

Escuela de postgrado
Universidad Nacional Hermilio Valdizán

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

3.- RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Puntuación total: *21*

3.2. Opinión sobre el instrumento alcanzado: (marcar con una X)

FAVORABLE *X*

DEBE MEJORAR *-*

NO FAVORABLE *-*

3.3. Observaciones y sugerencias: *Ninguna*

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


Sello y Firma: *201713478*

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE CALIFICACIÓN (Para ser llenado por el EXPERTO)

1.- DATOS GENERALES:

Experto 5

- 1.1. Apellidos y nombres del (Experto): Chiclote Robles, Leydi Jackeline
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3 Profesión: Psicóloga
- 1.4 Identificador ORCID: 0000 - 0001 - 5689 - 7118
- 1.5 Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO
- 1.6. Autor del instrumento: Diana Elizabeth Ayala Delgado
- 1.7 Programa de postgrado: GERENCIA PUBLICA

2.- VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Buono	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
	Sumatoria parcial				20	05
	Sumatoria total				25	

Escuela de postgrado
Universidad Nacional Hermilio Valdizán

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

3.- RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Puntuación total: 25

3.2. Opinión sobre el instrumento alcanzado: (marcar con una X)

FAVORABLE X

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones y sugerencias: Ninguno

.....

.....

.....

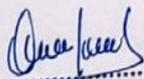
.....

.....

.....

.....

.....


.....
 Leydi J. Chicote Robles
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 35667

Sello y Firma:

Escuela de postgrado
Universidad Nacional Hermilio Valdizán

ANEXO 07

**CALCULO DEL INDICADOR DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PRE
Y POSPRUEBA**

Tabla 15: Indicador de fiabilidad para la prueba piloto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0,808	Número de elementos 50

Fuente: Elaboración propia (2022)

Tabla 16: Indicador de fiabilidad del instrumento después de aplicado

Ítems	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Instrumento aplicado	0,874	50
Componente clima organizacional	0,846	40
Componente desempeño laboral	0,888	10

Fuente: Elaboración propia (2022)

ANEXO 08

**PUNTAJE PROMEDIO POR INDICADOR DE LAS VARIABLES
DE ESTUDIO**

Tabla 17: Valoración promedio por indicador, variable clima organizacional

	Indicador	Puntaje promedio	Puntaje promedio en %
I1	Las relaciones interpersonales	21,25	85%
I2	Estilo de dirección	21,24	85%
I3	Sentido de pertenencia	20,05	80%
I4	Retribución	20,91	84%
I5	Disponibilidad de recursos	20,09	80%
I6	Estabilidad	15,91	64%
I7	Claridad y coherencia en la dirección	16,84	67%
I8	Valores colectivos	18,09	72%

Fuente: Elaboración propia (2022)

Tabla 18: Valoración promedio por indicador de la variable desempeño laboral

	Indicador	Puntaje promedio	Puntaje promedio en %
I1	Conocimiento del puesto	3,76	94%
I2	Disponibilidad	3,60	90%
I3	Calidad	3,67	92%
I4	Objetividad	3,60	90%
I5	Independencia	3,25	81%
I6	Negociación	3,53	88%
I7	Confiabilidad	3,53	88%
I8	Relaciones Interpersonales	3,44	86%
I9	Trabajo en Equipo	3,65	91%
I10	Compromiso	3,69	92%

Fuente: Elaboración propia (2022)

NOTA BIOGRÁFICA

Diana Elizabeth Ayala Delgado, nació en el distrito de San Miguel de Cauri provincia de Lauricocha, región Huánuco el 21 de noviembre de 1985. Hija de don Alejandro Ayala Reyes (QEPE), y de doña Lucía Delgado Munguía. Su niñez la vivió en el centro poblado de Shupash del distrito de San Rafael de la Provincia de Ambo hasta los 10 años, para luego vivir en la ciudad de Lima durante 2 años, culminando sus estudios primarios en la I.E.P Francisco Bolognesi Cervantes - San Juan de Lurigancho. Posteriormente realizó estudios secundarios en el colegio José Carlos Mariátegui “El Amauta” de Huánuco y los estudios superiores los realizó en la UNHEVAL, en la facultad de Economía (2005-2010) ciudad de Huánuco, graduándose como Economista en el año 2012, sus estudios de posgrado los realizó en la UNHEVAL (2017-2018), mención gerencia pública. Sus experiencias laborales las realizó en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco (2013), en la oficina de planificación, consultoría privada (2014), Municipalidad Provincia de Lauricocha en las áreas de tesorería, jefe de personal y de la unidad formuladora (2015-2016), asimismo fue docente auxiliar en la sede UNHEVAL facultad de contabilidad Jesús – Lauricocha (2017-2018), fue coordinadora educativa de recursos educativos en el colegio José Vara Llanos Jesús – Lauricocha (2019-2020); asimismo fue jefe de gestión institucional de la UGEL 302 Leoncio Prado (2021); en el aspecto familiar contrajo matrimonio en el año 2010, con don Elder Inocente Sebastián, Teniendo tres hijos, Nikol, David, Sebastián. En el aspecto espiritual pertenece a la iglesia evangélica Alianza Misionera de Yanac – Huánuco.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
 Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día **lunes 21 DE NOVIEMBRE DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRIA	Presidente
Dr. Elmer Gliserio JAIMES OMONTE	Secretario
Dra. Nerida del Carmen PASTRANA DIAZ	Vocal

Asesor (a) de tesis: Mg. Daniel Eulogio GERVACIO SOLORZANO (Resolución N° 01088-2020-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Pública, Doña Diana Elizabeth AYALA DELGADO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAROWILCA, PERIODO 2022”.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... *Diecisiete* (*17*)
 Equivalente a *Muy Bueno*....., por lo que se declara *Aprobado*.....
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las *21:10* horas de 21 de noviembre de 2022.

[Firma]

PRESIDENTE
 DNI N° *22408967*

[Firma]

SECRETARIO
 DNI N° *22412223*

[Firma]

VOCAL
 DNI N° *22459224*

Leyenda:
 19 a 20: ExcelenteS
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 03630-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAROWILCA, PERIODO 2022”**, realizado por la Maestría en Gerencia Pública, **Diana Elizabeth AYALA DELGADO** cuenta con un **índice de similitud del 17%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 28 de octubre de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	GERENCIA PÚBLICA
Grado que otorga	MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	AYALA DELGADO DIANA ELIZABETH							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	941287395
Nro. de Documento:	43423415				Correo Electrónico:	xydiana@hotmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								SI	X	NO	
Apellidos y Nombres:	GERVACIO SOLORZANO DANIEL EULOGIO					ORCID ID:	0000-0002-8703-9842				
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	45271570			

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	VALDIVIESO ECHEVARRIA AMANCIO RODOLFO
Secretario:	JAIMES OMONTE ELMER GLICERIO
Vocal:	PASTRANA DIAZ NERIDA DEL CARMEN
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	



5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAROWILCA – PERIODO 2022.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN GERENCIA PUBLICA
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CLIMA ORGANIZACIONAL	PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	DESEMPEÑO LABORAL				
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)				
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

 UNHEVAL UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN		
---	------------------------------------	-------------------------------	---	---

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Apellidos y Nombres:	AYALA DELGADO DIANA ELIZABETH	Huella Digital
DNI:	43423415	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 08/12/2022		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.