



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional**

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA - ICA 2020"**

Presentado por:

**JIMÉNEZ PALOMINO CARLOS ARTURO**

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN EMPRESARIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 0%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 20 de diciembre del 2022

**Atentamente**

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
  
Dr. ROBERTO H. CASTAÑEDA TERRONES  
DIRECTOR (a) DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUÍS GONZAGA  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA ADMINISTRACION  
MENCION GESTION EMPRESARIAL



## TESIS

Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los  
trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan Bautista - Ica  
2020

**Línea de Investigación:**

Sociedad, desarrollo sostenible, política pública y ambiental.

**AUTOR:**

Lic. Adm. CARLOS ARTURO JIMÉNEZ PALOMINO

Ica - Perú  
2022

**Dedicatoria:**

A los trabajadores  
en general, en especial a los del sector  
privado, esperando mejoren sus  
condiciones laborales, pues en sus  
hombros descansa gran parte del peso de  
la economía nacional

**Agradecimiento**

Al Dr.

Manuel Acasiete Aparcana por su  
asesoría constante en esta  
investigación

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	iv
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. ESTRATEGIA METODOLOGICA</b>	
<b>2.1 Tipo, nivel y diseño</b> .....	<b>5</b>
2.1.1. Tipo.....	5
2.1.2. Nivel.....	5
2.1.3. Diseño de investigación.....	5
<b>2.2 Población y muestra</b> .....	<b>6</b>
2.2.1 Población .....	6
2.2.2 Muestra.....	6
<b>2.3 Técnicas de recolección de datos</b> .....	<b>6</b>
<b>2.4 Instrumentos de recolección de datos</b> .....	<b>7</b>
<b>2.5 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados</b> .....	<b>7</b>
<b>III. RESULTADOS</b> .....	<b>8</b>
<b>3.1 Presentación e interpretación de resultados</b> .....	<b>8</b>
<b>3.1.1 Análisis descriptivo de la variable clima laboral</b> .....	<b>8</b>
<b>3.1.2 Análisis descriptivo de la variable clima laboral por dimensiones</b> .....	<b>9</b>
<b>3.1.3 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral por dimensiones</b> .....	<b>11</b>
<b>3.2 Contratación de la hipótesis general</b> .....	<b>12</b>
<b>3.3 Contratación de las hipótesis específicas</b> .....	<b>13</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	<b>18</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>20</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>21</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b> .....	<b>22</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>25</b>
<b>Anexo 1: Matriz de consistencia</b> .....	<b>25</b>
<b>Anexo 2: Instrumentos</b> .....	<b>27</b>
<b>Anexo 3 : Validaciones</b> .....	<b>32</b>
<b>Anexo 4 : Solicitud a la Municipalidad.</b> .....	<b>41</b>
<b>Anexo 5 : Fotos de la encuesta realizada</b> .....	<b>43</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Nivel de la variable clima laboral.....	8
<b>Tabla 2</b> Nivel de la variable clima laboral por dimensiones.....	9
<b>Figura 2</b> Nivel de la variable clima laboral por dimensiones .....	9
<b>Tabla 3</b> Nivel de la variable desempeño laboral .....	10
<b>Tabla 4</b> Nivel de la variable desempeño laboral por dimensiones .....	11
<b>Tabla 5</b> Prueba Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis general .....	12
<b>Tabla 6</b> Prueba Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis específica 1 .....	13
<b>Tabla 7</b> Prueba Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis específica 2 .....	14
<b>Tabla 8</b> Prueba Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis específica 3 .....	15
<b>Tabla 9</b> Prueba Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis específica 4 .....	16
<b>Tabla 10</b> Prueba Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis específica 5 .....	17

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Nivel de la variable clima laboral .....	8
<b>Figura 2</b> Nivel de la variable clima laboral por dimensiones .....	9
<b>Figura 3</b> Nivel de la variable desempeño laboral .....	10
<b>Figura 4</b> Nivel de la variable desempeño laboral por dimensiones .....	11

## RESUMEN

Al hacer esta investigación se tuvo por objeto determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Juan Bautista – Ica, 2020, esto en pro de mejorar la administración pública, para lo cual se desarrolló un estudio básico cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental, encuestando a 55 personas integrantes de la Institución que es objeto de este estudio. Para la medición de las variables se usaron dos instrumentos, siendo para clima laboral un cuestionario conocido como cuestionario de Litwin y Stringer el cual fue respondido por los trabajadores. Para desempeño laboral se usó un formato de evaluación del desempeño laboral, dicho formato fue aplicado a los jefes de área u oficinas. Dicho instrumento fue validado por tres investigadores y al realizar el análisis de confiabilidad, resultó un índice de fiabilidad mayores al 0.7. Al aplicarse “Rho de Spearman” se obtuvo un valor de  $(r = 0.656)$  y como valor de significancia estadística se obtuvo  $(p = 0.000)$  siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error, lo que muestra que el clima sí influye considerablemente en el desempeño de los trabajadores.

**Palabras claves:** Clima laboral, ambiente laboral, desempeño, rendimiento.

## ABSTRACT

In doing this research, the purpose was to determine the influence of the work environment on the performance of the workers of the Municipality of the District of San Juan Bautista - Ica, 2020, this in favor of improving public administration, for which a study was developed. basic quantitative, descriptive level - correlational and non-experimental design, surveying 55 people who are members of the Institution that is the object of this study. For the measurement of the variables, two instruments were used, being a questionnaire known as the Litwin and Stringer questionnaire for work environment, which was answered by the workers. For work performance, a work performance evaluation format was used, this format was applied to the heads of area or offices. This instrument was validated by three researchers and when performing the reliability analysis, a reliability index greater than 0.7 resulted. When applying "Spearman's Rho" a value of ( $r = 0.656$ ) was obtained and as a statistical significance value ( $p = 0.000$ ) was obtained, the latter being lower than the allowed limit of 0.05 error, which shows that the climate does influence considerably in the performance of the workers.

Keywords: Work environment, work environment, performance.

## I. INTRODUCCIÓN

La investigación que se desarrolla analiza el clima laboral en un municipio distrital de la provincia también analiza cómo interviene en el desempeño de los integrantes de dicha institución.

En la actualidad es muy importante considerar al elemento humano dentro de las organizaciones, los trabajadores son quienes realizan distintas labores propias de su función, cumpliendo las disposiciones que específicamente se le han asignado.

Las labores que desempeñan se deben realizar en un clima adecuado, óptimo para su mejor desempeño. Entendiendo el modo de sentir ajeno respecto a determinados asuntos, o bien comprender las variadas formas en qué los demás puede visualizar una situación. El clima laboral debe ser tomado en cuenta siempre ya que muchas empresas tanto públicas como privadas tienden a priorizar otros aspectos tales como procedimientos rápidos, factores ergonómicos, ascensos o hasta mejoras económicas pero no siempre se preocupan por el clima laboral en las organizaciones. También se han visto casos de oficinas, dependencias o áreas donde tiene “subclimas” y no se preocupan del clima en la empresa en general, pues la empresa funciona como un todo y las áreas no deben ser islas. Se analizó la teoría de clima laboral de Douglas McGregor quien fue un profesor de Administración famoso por sus 2 teorías una de las cuales se llamó "Teoría X" que considera a las personas como un simple medio de producción, pesimista, estático y con aversión al trabajo. Se siente desgano hacia el trabajo y tienen que ser obligadas a trabajar así como a ser amenazadas y controladas para cumplir con sus obligaciones laborales, tienen que ser dirigidas y esquivan responsabilidades. Por otro lado la "Teoría Y" coloca al servidor lo más beneficioso de la empresa, los servidores se esfuerzan, se automotivan. Las personas se adecuan a las nuevas responsabilidades, los trabajadores crecen laboral y profesionalmente.

Para el clima laboral se usó la teoría de Rensis Likert que señala que el actuar de los trabajadores, tiene relación con el actuar administrativo y las circunstancias laborales, por lo tanto la reacción depende de la percepción.

La investigación permitió tener un conocimiento actualizado del tema, de forma objetiva se conoció acerca de la incidencia de los factores laborales en este municipio, y con este conocimiento se pueden diseñar estrategias para mejorar las relaciones en el trabajo y el rendimiento laboral.

Según Gonçalves (2000) clima laboral son “propiedades constantes de un ambiente de trabajo concreto que son captadas por los integrantes y que influyen sobre su comportamiento”, mientras que para Chiavenato (2002) son las cualidades del ambiente laboral. Los autores más conocidos que escribieron sobre el clima laboral fueron Litwin y Stringer (1968), Campbell y

Beaty (1971),y Drexler (1977). De las definiciones que han establecido los anteriores mencionados el común denominador es que el clima comprende las condiciones del contexto en el trabajo, tiene consecuencias en el comportamiento. Díaz, Rogelio (1979) agrega otra palabra clave en esta investigación: el clima más la estructura y las características de las organizacionales forman un sistema interdependiente muy dinámico.

Asimismo se uso para el clima laboral la encuesta formulada por Litwin y Stringer (1968) sobre clima laboral, se explican aspectos de la conducta de los trabajadores utilizando términos como motivación y clima, para ello se aplico el cuestionario formulado por los autores antes mencionados.

Ellos consideran el clima laboral como un elemento estable, que influye la conducta. Intentaron explicar los comportamientos de los trabajadores basándose en conceptos de motivación y clima.

Para el desempeño laboral se uso una encuesta validada y certificada por 3 expertos en investigación. Dicha encuesta fue respondida por los responsables de área.

La percepción de los sentimientos, actitudes y deseos de los trabajadores nos permitió recomendar estrategias de retroalimentación al equipo directivo a fin de mejorar el desempeño y de esta manera influir al logro de las metas de la citada municipalidad, así como contribuir al proceso ascendente y positivo de los trabajadores que se refleje no sólo en el bienestar individual sino también en la integración social, la adaptación a los cambios y el aumento de la eficiencia del elemento humano de la Municipalidad.

Cabe recordar la importancia del talento humano en el trabajo ya que esa importancia es la principal motivación para esta investigación, se sabe que está integrado por personas y organizaciones. Según Chiavenato (2002) las personas se dedican a laborar en las empresas. Separar a las personas del trabajo es muy difícil por esa razón las personas se sujetan de las empresas en las que laboran para alcanzar sus proyectos de vida y viceversa. Por otra parte las empresas dependen de los trabajadores para operar. Las empresas jamás existirían sin los servidores. Esa es la simbiosis entre el trabajador y la empresa.

En esta investigación se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo Especifico 1: Conocer el clima laboral en la municipalidad de San Juan  
Bautista

Objetivo Especifico 2: Determinar la importancia del desempeño laboral

Objetivo Especifico 3: plantear estrategias de solución de conflictos

Por otra parte se plantearon las hipótesis:

Hipótesis Especifica 1: El clima laboral no influye en el desempeño de los  
trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan Bautista

Hipótesis Especifica 2: El clima laboral se relaciona con el desempeño de los

trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan Bautista

Hipótesis Especifica 3: El clima laboral se correlaciona con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan Bautista

Se revisaron algunos antecedentes internacionales, nacionales y locales que a continuación se precisa.

Rodríguez, A. (2014) en *“Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena”*, hallaron una relación entre las variables.

Sierra, M. (2015) en *"El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán."* (Guatemala). Concluyendo que el clima de su muestra es favorable, por los factores positivos encontrados.

Alvarez, C y Moreno , L (2019) y otros en la tesis *“Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Liga contra el cáncer seccional Bogotá”*. Concluyó que el factor más influyente es la carga laboral.

Zans, A y Javier, A. (2016) en *“Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”* concluyendo que el clima es de optimismo, por lo general.

Por otro lado, dentro de los antecedentes nacionales se consideró a: Flores, F. (2017) *“Clima laboral municipal de José Leonardo Ortiz de Chiclayo entre el período de mayo - agosto del 2016, 2017”*). Concluyó que no hay relación entre percepción del clima y grupos ocupacionales.

Santamaría, F. y Zaña, K. (2015) en la Tesis *“Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria”* (Chiclayo, Perú) se llega a concluir que el clima laboral vigente por la mayoría de los servidores es muy favorable.

Tamayo, Ñ. y Romero, C. (2018) en *“El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia del Mercado de Valores, Miraflores enero-agosto 2018”* concluye que ambas variables tienen correspondencia con el desempeño.

Mendoza, J (2021) en *“Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021”*. Hay correspondencia entre ambas variables.

En cuanto a los antecedentes locales se tomó en cuenta a Huertas, E (2014) en *“La satisfacción personal y laboral y su repercusión en la productividad de la empresa agroexportadora Peak quality”* en Ica. Concluye que la satisfacción personal si es un factor preponderante ya que la mayoría de trabajadores no estaba satisfecho con su labor, no estaban satisfechos ni laboral, ni personal, ni anímicamente. También se verificó la satisfacción laboral

en el departamento administrativo y se comprobó que los trabajadores de esta área están más satisfechos ya que tiene sueldo fijo y horario flexible.

Huarancca, B. (2015) “El clima organizacional y su influencia en la productividad de los empleados de la agencia Interbank en el centro comercial plaza del sol en la ciudad de Ica durante el periodo 2015”. Concluyó que hay correspondencia entre motivación y productividad.

Carrizales (2018) “La motivación laboral en la calidad del servicio de la caja municipal Ica – agencia Ica cercado, en el periodo 2016”. Concluyendo que hay una relación a través de la motivación en la calidad, esta correlación nos expresa que, una moderada motivación laboral le compete una moderada calidad de servicio y viceversa, el resultado obtenido sobre la motivación laboral y el grado de prestación.

La presente investigación reviste singular importancia pues se identificó y conoció el clima laboral positivo y/o negativo presente en dicha institución pública; de esta manera se contribuye al conocimiento actualizado de las relaciones dentro de la institución. El término “clima laboral” debe estar presente en toda gestión directiva y su adecuado manejo repercute en la calidad del servicio brindado, la comodidad y ergonomía de los trabajadores. Es difícil que en un centro de trabajo que manifieste un deficiente clima laboral, los trabajadores se sientan cómodos y acudan de buena manera a laborar.

Se realizó la presente investigación porque conocer, evaluar, interpretar y determinar la situación de los empleados públicos es necesario porque a diferencia de la empresa privada, las instituciones y empresas públicas son propiedad de la nación y del Estado así como exentas de la generación de lucro por lo que son dejadas de lado o calificadas a menudo como “ineficientes” y al Estado como “mal empresario” lo que en el pasado facilitó la importación de teorías que tienden a precarizar y reducir más al Estado. El éxito de la gestión pública tiene que ver también en mayor o menor medida con el talento humano, lo mismo aplica a la empresa privada.

Tiene importancia social, porque se sensibilizará a las autoridades como a los trabajadores en cuanto al tema, afín de mejorar sus procedimientos.

La investigación se realizó utilizando la metodología y rigurosidad científica. Los resultados se alcanzarán a las autoridades distritales a fin de que se formule estrategias de mejora que permitan mejorar el clima laboral.

La utilidad teórica es acrecentar los conocimientos sobre el tema y sus manifestaciones en organizaciones públicas como en este caso.

La Justificación práctica también existe pues los resultados serán comunicados a las autoridades competentes Del municipio distrital, para así contribuir al mejoramiento del clima laboral en dicha institución sugiriendo alternativas de cambio y mejora.

La Justificación metodológica consiste en que, utilizando la metodología y rigurosidad científica, se usaron los estadígrafos correlacionales para mayor confiabilidad de los resultados.

El trabajo de investigación que se presenta se encuentra enmarcado en las directivas emitidas por el Vicerrectorado de Investigación de esta universidad, y se presenta siguiendo la siguiente estructura:

En el Capítulo I, se enfoca la introducción, señalando una breve referencia al marco teórico base, así como los objetivos, antecedentes e importancia.

En el Capítulo II, se presenta la estrategia metodológica aplicada al estudio.

El Capítulo III se presenta los resultados en tablas y figuras, así como el contraste de hipótesis.

En Capítulo IV, se interpretan resultados y discusión, en esta sección, en concordancia con la fundamentación teórica de las variables, estableciendo al autor o autores respectivos.

El Capítulo V se trata de las conclusiones, que se dedujeron de las hipótesis específicas teniendo en cuenta los efectos.

El Capítulo VI están las sugerencias que se presentan están estrechamente vinculadas con las conclusiones.

El Capítulo VII presenta las referencias bibliográficas que han sido recopiladas en la redacción del trabajo científico.

El Capítulo VIII se refiere a los anexos.

En esta sección, se visualiza la matriz, los instrumentos de recolección, el consentimiento informado, la validación de expertos, documentos y evidencias fotográficas que evidencian y otorgan veracidad y originalidad al presente trabajo científico.

## **II. ESTRATEGIA METODOLOGICA**

### **2.1 Tipo, nivel y diseño**

#### **2.1.1. Tipo**

Es un estudio básico y de enfoque cuantitativo, pues se recogió información para ser cuantificada acerca del tema para actualizar el conocimiento científico. Se investigó acerca del tema acrecentando conocimientos teóricos con la perspectiva de desarrollar modelos preventivos en futuras intervenciones.

#### **2.1.2. Nivel**

Es un estudio descriptivo correlacional para medir o evaluar los componentes o dimensiones del clima y desempeño, materia de la investigación; describiendo las características o peculiaridades de los hechos tal como se encuentran en la realidad.

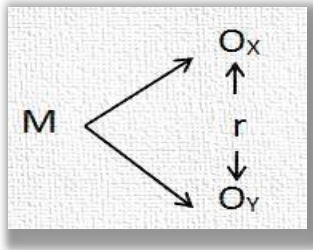
#### **2.1.3. Diseño de investigación**

Mediante diseño descriptivo correlacional, no experimental.

El diseño no experimental se presenta así:

O<sub>1</sub>

M



M = (Trabajadores)

O<sub>1</sub> = Variable 1

O<sub>2</sub> = Variable 2

r = Relación

## 2.2 Población y muestra

### 2.2.1 Población

55 trabajadores del municipio distrital. Dicha información sobre la cantidad de trabajadores fue otorgada por el área de recursos humanos de dicha municipalidad.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) “población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

### 2.2.2 Muestra

Muestreo no probabilístico censal. 55 trabajadores públicos, dado que el tamaño de la población es accesible para la medición por instrumentos. En tal sentido, la muestra estuvo conformada por 55 trabajadores públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista – Ica, 2020.

## 2.3 Técnicas de recolección de datos

Se aplicó encuesta, tiene por propósito recoger la percepción de cada uno de los trabajadores públicos en cuanto a las variables de estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) definen encuesta como la técnica más empleada para conseguir datos, consta de interrogantes respecto a las variables.

Según Stanton, Etzel y Walker (2006), consiste en juntar datos entrevistando gente.

Según Maya (2014) la técnica de la encuesta es utilizada en investigaciones sociales donde se tiene por finalidad recabar información sobre las variables abordadas de los individuos que forman la población a investigar.

## **2.4 Instrumentos de recolección de datos**

En la medición de las variables abordadas se aplicó un cuestionario. Según Tamayo (2008) el cuestionario contiene cualidades esenciales de la situación; permite, teniendo en cuenta los principales problemas.

Por otro lado Hurtado (2009), señala que es un instrumento que contiene preguntas relacionadas a una situación.

### **Cuestionario sobre el clima laboral**

El instrumento de Litwin y Stringer fue elaborado en base a las dimensiones: estructura organizacional, recompensa y reconocimiento, relaciones interpersonales, cooperación y manejo de conflictos laborales. Asimismo, estuvo conformado por 53 ítems de escala ordinal cada uno, teniendo las siguientes opciones de la Escala de Likert.

### **Cuestionario sobre desempeño laboral**

El instrumento fue elaborado en base a las dimensiones: orientación de resultados, calidad en el trabajo, iniciativa, trabajo en equipo, eficiencia laboral y organización. Asimismo, estuvo conformado por 20 ítems de escala ordinal cada uno, siendo las siguientes opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y la última opción Siempre (5). Dicho cuestionario ha sido validado por tres expertos en investigación y es aplicado a los jefes de dependencia que juzgaran el desempeño de sus trabajadores usando el cuestionario.

## **2.5 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados**

En los resultados se aplicó estadística descriptiva e inferencial.

**Estadística descriptiva:** Con Excel 2019 se elaboraron las tablas y gráficos.

**Estadística inferencial:** Con paquete estadístico SPSS V. 25 se aplicó la prueba correlacional “Rho de Spearman”.

## **2.6 Ética Investigativa**

La ética investigativa es inherente a la investigación que se realizó, no se produjo con el estudio afectación física ni psicológica. Los servidores fueron informados y se les solicitó su autorización para formar parte de la investigación; dieron su aceptación antes de responder el cuestionario. Se les informó previamente de la finalidad del estudio y el uso que se dará a los datos obtenidos, sólo para fines de carácter académico, se garantizó la confidencialidad y el anonimato, pues no se identificaron con nombres y apellidos, de esta forma se garantizó la objetividad del estudio.

Tomando en cuenta dichos considerandos se realizó la investigación siguiendo una evaluación cuidadosa de aceptabilidad ética.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Presentación e interpretación de resultados

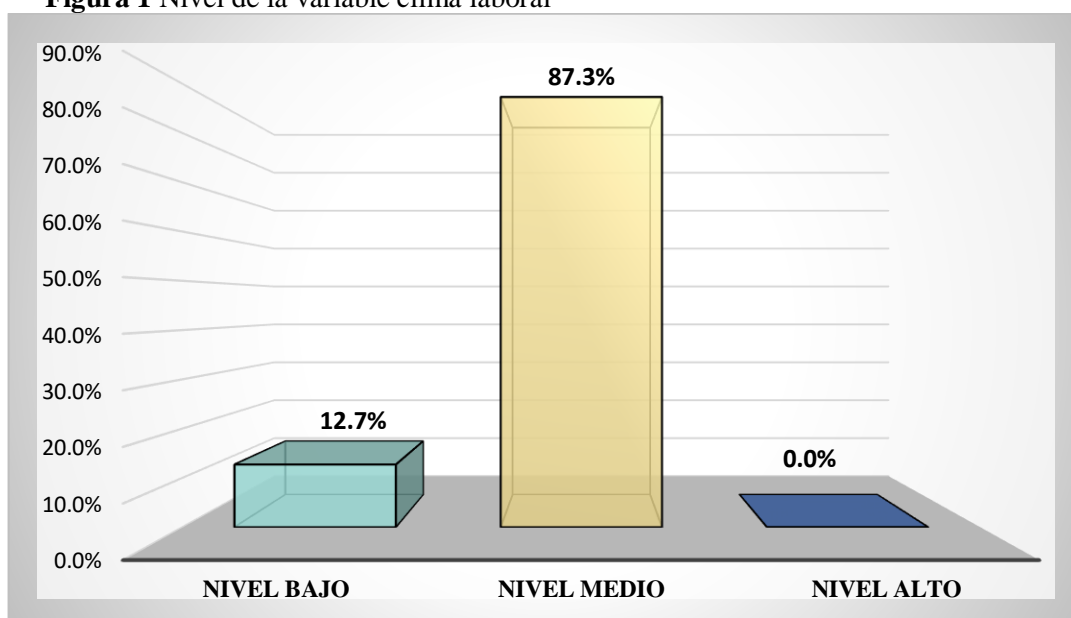
##### 3.1.1 Análisis descriptivo de la variable clima laboral

**Tabla 1** Nivel de la variable clima laboral

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	53	123	7	12.7%
Nivel Medio	124	194	48	87.3%
Nivel Alto	195	265	0	0.0%
<b>Total</b>			<b>55</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Data obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 1** Nivel de la variable clima laboral



*Nota.* Data obtenida de la aplicación del cuestionario

Como se visualiza en la Tabla 1 y Figura 1, el 87.3% de los trabajadores encuestados indicaron que existe un nivel medio del clima laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020; seguido por el 12.7% indicaron un nivel bajo.

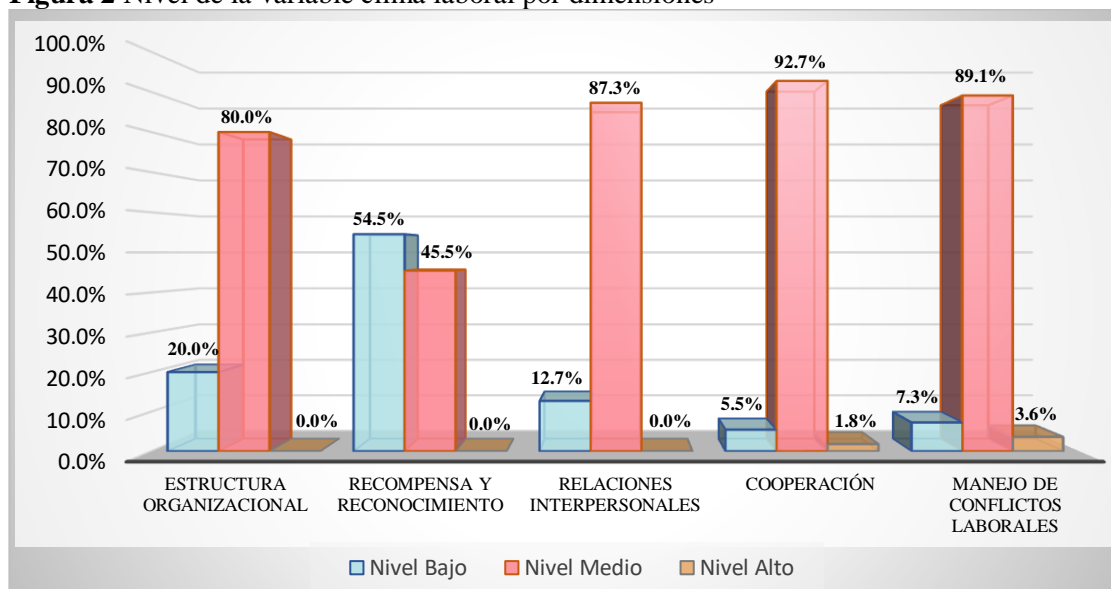
### 3.1.2 Análisis descriptivo de la variable clima laboral por dimensiones

**Tabla 2** Nivel de la variable clima laboral por dimensiones

	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Estructura organizacional	20.0%	80.0%	0.0%
Recompensa y reconocimiento	54.5%	45.5%	0.0%
Relaciones interpersonales	12.7%	87.3%	0.0%
Cooperación	5.5%	92.7%	1.8%
Manejo de conflictos laborales	7.3%	89.1%	3.6%

*Nota.* Data obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 2** Nivel de la variable clima laboral por dimensiones



*Nota.* Data obtenida de la aplicación del cuestionario

Como se visualiza en la Tabla 2 y Figura 2, en cuanto a la dimensión estructura organizacional se obtuvo un 59.0% indicaron un nivel medio, el 20.0% un nivel bajo. En cuanto a la dimensión recompensa y reconocimiento se obtuvo que el 54.5% el nivel bajo, seguido por 45.5% el nivel medio. Con respecto a la dimensión relaciones interpersonales se obtuvo un 87.3% nivel medio, seguido de un 12.7% un nivel bajo. En cuanto la dimensión cooperación se obtuvo por resultado que el 92.7% nivel medio, seguido por un 5.5% un nivel bajo y 1.8% nivel alto. Con respecto a la dimensión manejo de conflictos laborales se obtuvo un nivel 89.1% nivel medio, seguido por un 7.3% nivel bajo y el 3.6% un nivel alto.

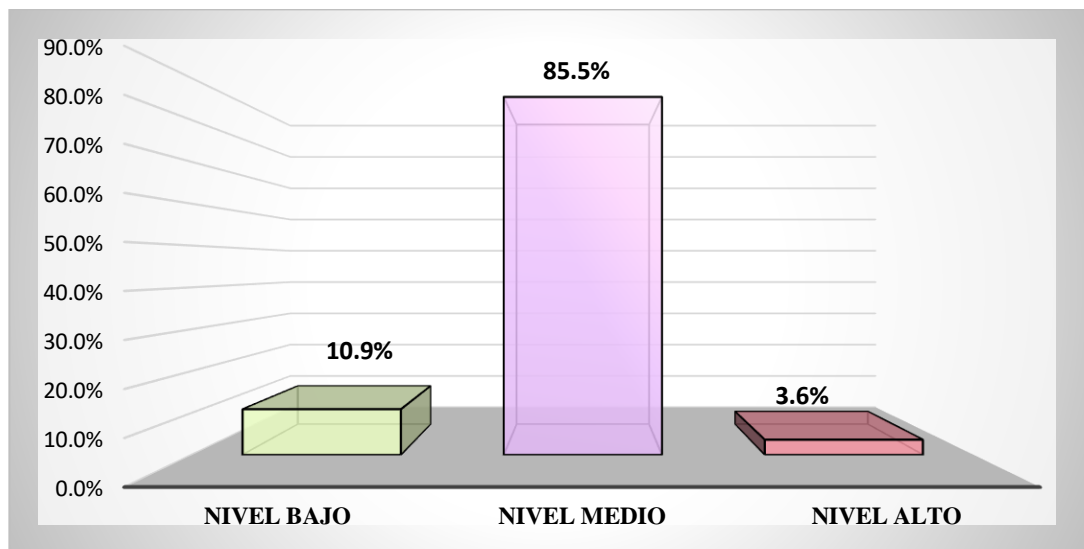
### 3.1.2 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

**Tabla 3** Nivel de la variable desempeño laboral

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	20	46	6	10.9%
Nivel Medio	47	73	47	85.5%
Nivel Alto	74	100	2	3.6%
<b>Total</b>			<b>55</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Data obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 3** Nivel de la variable desempeño laboral



*Nota.* Data obtenida de la aplicación del cuestionario

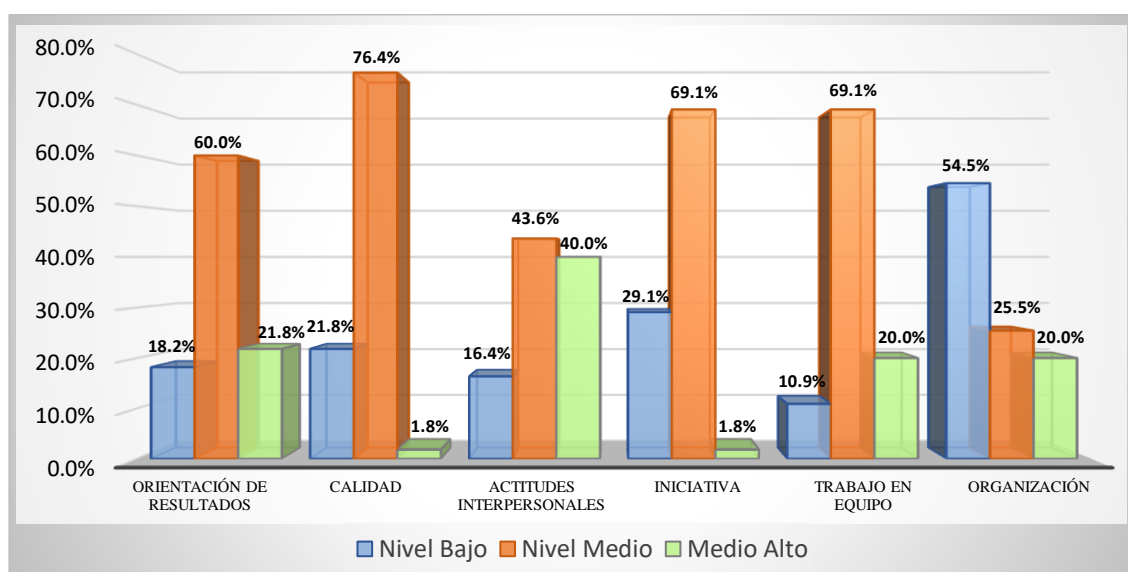
### 3.1.3 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral por dimensiones

**Tabla 4** Nivel de la variable desempeño laboral por dimensiones

	Nivel Bajo	Nivel Medio	Medio Alto
Orientación de resultados	18.2%	60.0%	21.8%
Calidad	21.8%	76.4%	1.8%
Relaciones interpersonales	16.4%	43.6%	40.0%
Iniciativa	29.1%	69.1%	1.8%
Trabajo en equipo	10.9%	69.1%	20.0%
Organización	54.5%	25.5%	20.0%

*Nota.* Data obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 4** Nivel de la variable desempeño laboral por dimensiones



*Nota.* Data obtenida de la aplicación del cuestionario

Como se visualiza en la Tabla 4 y Figura 4, en cuanto a la dimensión orientación de resultados se obtuvo un 60.0% se encuentran en un nivel medio, el 21.8% un nivel alto y el 18.2%. En cuanto a la dimensión calidad en el trabajo se obtuvo que el 76.4% el nivel medio, seguido por 21.8% el nivel bajo y el 1.85 nivel alto. Con respecto a la dimensión actitudes interpersonales se obtuvo un 43.6% un nivel medio, seguido de un 40.0% un nivel alto y el 16.4% nivel bajo. En cuanto la dimensión iniciativa se obtuvo por resultado que el 69.1% un nivel medio, seguido por un 29.1% un nivel bajo y 1.8% nivel alto. Con respecto a la dimensión

trabajo en equipo se obtuvo un 69.1% nivel medio, seguido por un 20.0% nivel alto y el 10.9% un nivel bajo. Por último, con respecto a la dimensión organización se obtuvo que el 54.5% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo, seguido de un 25.5% un nivel medio y el 20.0% un nivel alto.

### 3.2 Contrastación de la hipótesis general

#### Hipótesis general:

**H<sub>1</sub>:** El clima laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**H<sub>0</sub>:** El clima laboral no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

#### Nivel de significancia

La investigación utilizó un nivel de significancia del 95%, por lo tanto, el alfa fue de  $\alpha=0.05$ .

**Tabla 5** Prueba Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis general

		Clima laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	0.656
	Clima laboral Sig. (bilateral)		0.000
	N	55	55
	Desempeño laboral Coeficiente de correlación	0.656	1.000
	Desempeño laboral Sig. (bilateral)	0.000	
	N	55	55

*Nota.* Data obtenida del programa SPSS V. 25

En la tabla 5, se puede observar que al aplicarse la prueba correlacional “Rho de Spearman” obteniendo un valor de ( $r = 0.656$ ) y como valor de a significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.000$ ) siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error, lo que permitió afirmar que el clima laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

### 3.3 Contrastación de las hipótesis específicas

#### a. Hipótesis específica 1:

**H<sub>1</sub>:** La estructura organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**H<sub>0</sub>:** La estructura organizacional no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

#### Nivel de significancia

La investigación utilizó un nivel de significancia del 95%, por lo tanto, el alfa fue de  $\alpha=0.05$ .

**Tabla 6** Prueba Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis específica 1

		Estructura organizacional	Desempeño laboral	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	0.775
	Estructura organizacional	Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
		Coefficiente de correlación	0.775	1.000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

*Nota.* Data obtenida del programa SPSS V. 25

En la tabla 6, se puede observar que al aplicarse la prueba correlacional “Rho de Spearman” obteniendo un valor de ( $r = 0.775$ ) y como valor de a significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.000$ ) siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error, lo que permitió afirmar que la estructura organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**b. Hipótesis específica 2:**

**H<sub>1</sub>:** La recompensa y el reconocimiento influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**H<sub>0</sub>:** La recompensa y el reconocimiento no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**Nivel de significancia**

La investigación utilizó un nivel de significancia del 95%, por lo tanto, el alfa fue de  $\alpha=0.05$ .

**Tabla 7** Prueba Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis específica 2

		Recompensa y reconocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensa y reconocimiento	1.000	0.564
	Sig. (bilateral)		0.012
	N	55	55
	Desempeño laboral	0.564	1.000
	Sig. (bilateral)	0.012	
	N	55	55

*Nota.* Data obtenida del programa SPSS V. 25

En la tabla 7, se puede observar que al aplicarse la prueba correlacional “Rho de Spearman” obteniendo un valor de ( $r = 0.564$ ) y como valor de a significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.012$ ) siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error, lo que permitió afirmar que la recompensa y el reconocimiento influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**c. Hipótesis específica 3:**

**H<sub>1</sub>:** Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**H<sub>0</sub>:** Las relaciones interpersonales no influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**Nivel de significancia**

La investigación utilizó un nivel de significancia del 95%, por lo tanto, el alfa fue de  $\alpha=0.05$ .

**Tabla 8** Prueba Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis específica 3

		Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	0.640
	Relaciones interpersonales	Sig. (bilateral)	0.007
	N	55	55
	Coefficiente de correlación	0.640	1.000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.007
	N	55	55

*Nota.* Data obtenida del programa SPSS V. 25

En la tabla 8, se puede observar que al aplicarse la prueba correlacional “Rho de Spearman” obteniendo un valor de ( $r = 0.640$ ) y como valor de a significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.007$ ) siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error, lo que permitió afirmar que las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**d. Hipótesis específica 4:**

**H<sub>1</sub>:** La cooperación influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**H<sub>0</sub>:** La cooperación no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**Nivel de significancia**

La investigación utilizó un nivel de significancia del 95%, por lo tanto, el alfa fue de  $\alpha=0.05$ .

**Tabla 9** Prueba Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis específica 4

		Cooperación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.494**
	Cooperación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	55	55
	Desempeño laboral		
	Sig. (bilateral)	.494**	1.000
	N	55	55

*Nota.* Data obtenida del programa SPSS V. 25

En la tabla 9, se puede observar que al aplicarse la prueba correlacional “Rho de Spearman” obteniendo un valor de ( $r = 0.494$ ) y como valor de a significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.000$ ) siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error, lo que permitió afirmar que la cooperación influye moderadamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**e. Hipótesis específica 5:**

**H<sub>1</sub>:** El manejo de conflictos laborales influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**H<sub>0</sub>:** El manejo de conflictos laborales no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

**Nivel de significancia**

La investigación utilizó un nivel de significancia del 95%, por lo tanto, el alfa fue de  $\alpha=0.05$ .

**Tabla 10** Prueba Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis específica 5

			Manejo de conflictos laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Manejo de conflictos laborales	Coefficiente de correlación	1.000	0.694
		Sig. (bilateral)		0.005
		N	55	55
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.694	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		N	55	55

*Nota.* Data obtenida del programa SPSS V. 25

En la tabla 10, se puede observar que al aplicarse la prueba correlacional “Rho de Spearman” obteniendo un valor de ( $r = 0.694$ ) y como valor de a significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.000$ ) siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error, lo que permitió afirmar que el manejo de conflictos laborales influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ica 2020.

#### IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se usaron 2 instrumentos para recolectar data en una muestra de 55 personas. Con el “Rho de Spearman” se obtuvo un valor de ( $r = 0.656$ ) y como valor de a significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.000$ ) lo que muestra que el clima laboral impacta relevantemente en el desempeño.

Los resultados expuestos guardan similitud a los hallados en el trabajo de Collas, A (2019), donde en una muestra de 65 personas, teniendo como resultado un valor correlacional de ( $r = 0.682$ ) y como significancia de la prueba realizada ( $p = 0.000$ ) concluyendo que hay nexo entre clima y desempeño en base a la percepción de los trabajadores.

Con el primer objetivo específico se usaron dos instrumentos en una muestra conformada por 55 trabajadores. Al usarse el “Rho de Spearman” se obtuvo un valor de ( $r = 0.775$ ) y como significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.000$ ) lo que permitió afirmar que la estructura organizacional influye en el desempeño.

Dichos resultados expuestos guardan relación a los hallados en la tesis de Alberto (2020), donde utilizó dos instrumentos en una muestra de 52 colaboradores, obteniendo por resultado un valor correlacional mediante la prueba Chi Cuadrado ( $X^2 = 25.932$ ) y como significancia de la prueba realizada ( $p = 0.000$ ) concluyendo que hay correspondencia entre el clima y desempeño en base a la percepción.

Para el segundo objetivo se aplicaron dos instrumentos para el recolectar data en una muestra conformada por 55 trabajadores. Al aplicarse la prueba correlacional “Rho de Spearman” resulto ( $r = 0.564$ ) y como valor de a significancia estadística se halló ( $p = 0.012$ ), por lo que la recompensa y reconocimiento incide significativamente en el desempeño.

Dichos resultados expuestos en las líneas precedentes tienen similitud a los hallados en una investigación realizada por Lazo y Ordaya (2018), quienes utilizaron dos instrumentos en una muestra de 25 trabajadores, obteniendo por resultado un valor correlacional ( $r = 0.582$ ) y como significancia de la prueba realizada ( $p = 0.000$ ) lo que muestra que hay relación importante entre el clima y desempeño.

Para el tercer objetivo específico al someterse a la prueba correlacional “Rho de Spearman” resulto un valor de ( $r = 0.640$ ) y como valor de a significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.000$ ) siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error, lo que muestra que las relaciones inciden en el desempeño.

Estos resultados tienen similitud a los hallados en la tesis realizada por Mendoza (2019), donde al aplicarse los instrumentos en una muestra de 50 trabajadores, tuvieron como resultado un valor correlacional ( $r = 0.921$ ) y como significancia de la prueba realizada ( $p = 0.000$ ) por lo que determinó relación entre el clima y desempeño.

En el cuarto objetivo específico al aplicarse el “Rho de Spearman” obteniendo un valor

de ( $r = 0.656$ ) y como valor de significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.000$ ) siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error, lo que demuestra que la cooperación influye en el desempeño.

Por lo que se señala que los resultados expuestos son similares a los hallados en la tesis efectuada por Chávez (2016), donde se recurrió a dos instrumentos en una muestra de 80 trabajadores, obteniendo por resultado un valor correlacional ( $r = 0.700$ ) y como significancia de la prueba realizada ( $p = 0.000$ ) por lo que concluyó que hay nexo entre el clima y desempeño.

Por último, en cuanto al quinto objetivo específico sobre determinar influencia del manejo de conflictos laborales, al aplicarse el “Rho de Spearman” obteniendo ( $r = 0.656$ ) y como valor de significancia estadística se obtuvo ( $p = 0.000$ ) siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error, lo que permitió afirmar que el manejo de conflictos influye en el desempeño.

Por lo que se evidencia hay semejanza a los resultados hallados en la tesis realizada por Palomino, Saavedra y Zapata (2017), resultando un valor correlacional ( $r = 0.636$ ) y significancia de la prueba realizada ( $p = 0.000$ ) concluyendo que hay relación entre el clima y desempeño.

La correspondencia entre estas variables es de relevancia en las actuales, pues permite saber lo que piensan los miembros de la organización y como se siente por lo que se debe profundizar su estudio afín de acrecentar la comodidad, el entendimiento, la buena comunicación y la ergonomía en las organizaciones en los momentos actuales donde la incertidumbre económica, política y social afecta en todo ámbito.

## V. CONCLUSIONES

- Primera. Clima laboral impacta relevantemente en el desempeño laboral en el municipio, dado una estimación correlacional ( $r = 0.656$ ) y como valor de trascendencia de prueba ( $p = 0.000$ ).
- Segunda. La estructura organizacional incide preponderantemente en el desempeño laboral, dado una estimación correlacional ( $r = 0.775$ ) y como valor de trascendencia de prueba ( $p = 0.000$ ).
- Tercera. La recompensa y el reconocimiento afecta importantemente en el desempeño laboral, dado una estimación correlacional ( $r = 0.564$ ) y como valor de trascendencia de prueba ( $p = 0.012$ ).
- Cuarta. Las relaciones interpersonales repercuten de modo valioso en el desempeño laboral, dado una estimación correlacional ( $r = 0.640$ ) y como valor de trascendencia de prueba ( $p = 0.007$ ).
- Quinta. La cooperación interviene importantemente en el desempeño de los trabajadores, dada una estimación correlacional ( $r = 0.494$ ) y como valor de trascendencia de prueba ( $p = 0.000$ ).
- Sexta. El manejo de conflictos influye grandemente en el desempeño de los trabajadores, dado una estimación correlacional ( $r = 0.694$ ) y como valor de trascendencia de prueba ( $p = 0.000$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera. Los funcionarios del municipio deben dar espacio a los colaboradores para mejorar las relaciones entre directivos y trabajadores, tomar en cuenta a los colaboradores al tomar decisiones y hacerlos partícipes en forma activa; para la mejora del desempeño.

Segunda. Las autoridades deben promover las relaciones humanas mediante la puesta en ejecución de programas de inteligencia emocional.

Tercera. Las autoridades deben promover la motivación, con el propósito de optimizar el rendimiento; sobre todo en incentivos salariales, el medio ambiente, fomentar el compañerismo y la motivación personal.

Cuarta. Optimizar el nivel de rendimiento laboral; puesto que los resultados hallados son bajos en productividad y eficiencia en el citado municipio.

Quinta. Deben de realizarse capacitaciones periódicas en distintas materias relacionadas a las actividades, actualizarse en técnicas y aportes de la administración pública ya que el empleado público debe estar en constante actualización.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alberto, M. (2020). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Huayllay 2018*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1941/1/T026\\_42708042\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1941/1/T026_42708042_T.pdf)
- Alvarez, C (2019) “Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Liga contra el cáncer seccional Bogotá”
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes. *Revista Comunicación Educativa*, 5(01), 22-29.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003)
- Collas, F (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018*
- Chávez, A. (2016). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica*. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5329/Chavez\\_TAB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5329/Chavez_TAB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I (2002) "Gestion del Talento Humano" Mc Grow- Hill Interamericano, S.A
- Chiang, M. y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia de Madrid.  
[https://books.google.com.pe/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&pg=PA278&dq=clima+institucional&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj0rft9I5XsAhVIGbkGHfFUAuAQ6AEwBHoECAYQAg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&pg=PA278&dq=clima+institucional&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj0rft9I5XsAhVIGbkGHfFUAuAQ6AEwBHoECAYQAg#v=onepage&q&f=false)
- Fernández, J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018*. Universidad Peruana de Ciencias.  
<http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

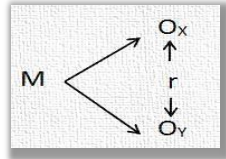
- Garcés, N. (2021). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública*. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32018/1/109%20GTH.pdf>
- Gongora, E. (2012). *Clima Institucional*. IESDE Brasil S.A.
- Grimaldos, A., Sanchez, H. y Ramirez, E. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Cargos Operativos de la empresa Restcafe S.A.S*. Universidad Cooperativa de Colombia Bogotá. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018\\_clima\\_organizacional\\_Rescafe.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organizacional_Rescafe.pdf)
- Lazo, P. y Ordaya, F. d. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una agencia agraria de la ciudad de Chupaca*. Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5036/2/IV\\_FCE\\_308\\_TI\\_Lazo\\_Ordaya\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5036/2/IV_FCE_308_TI_Lazo_Ordaya_2018.pdf)
- Leyva, C., Guzmán, M. y Pérez, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Revista Ingeniería Industrial*, 164-177. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360446197006.pdf>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Revista Acta Universitaria*, 29(13), 76-92. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194)
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. <https://www.redalyc.org/journal/4419/441958284007/html/>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Oscar, R. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Revista Universidad y Salud*, 43-62. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3927>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional

Autónoma de México.

- Mendoza, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta en el distrito de Chíncha Baja en el año 2019*. Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1313/1/Nataly%20Stefan%c3%ada%20Mendoza%20Ayauca.pdf>
- Mendoza, J (2021) en su Tesis “*Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021*” Mendoza.Pdf (Ulasamericas.Edu.Pe)
- Pineda, D. y Sánchez, G. (2012). *Clima organizacional y desempeño laboral: factores indispensables en instituciones educativas*. Editorial Académica Española.[https://books.google.com.pe/books?id=gsnkMgEACAAJ&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=gsnkMgEACAAJ&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&redir_esc=y)
- Pruna, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Unión Sindical de Trabajadores del Municipio del distrito Metropolitano de Quito*. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11797/1/T-UCE-018-001-2017.pdf>
- Sánchez, A., Nieto, H. y Anzola, I. (2015). Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la localidad de Usaquén, Bogotá, Colombia. *Revista Cuadernos de Administración*, 27-37. <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409643604004.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Técnicas de investigación	Población y muestra	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo influye el clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista – Ica, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b> <b>PE1:</b> ¿Cómo influye la estructura en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista Ica, 2020? <b>PE2:</b> ¿De qué manera influye la recompensa y el reconocimiento en el desempeño de los trabajadores de la</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista – Ica, 2020.</p> <p><b>Objetivo específicos</b> <b>OE1:</b> Determinar la influencia de la estructura organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista- Ica, 2020. <b>OE2:</b> Determinar la influencia de la recompensa y el reconocimiento en el desempeño de los</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El clima laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan Bautista. Ica, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>HE1:</b> La estructura organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista- Ica, 2020 <b>HE2:</b> La recompensa y el reconocimiento influye significativamente en el desempeño de los</p>	<p><b>Variable X: Clima laboral</b> D1: Estructura organizacional D2: Recompensa y reconocimiento D3: Relaciones interpersonales D4: Cooperación D5: Manejo de conflictos</p> <p><b>Variable Y: Desempeño laboral</b> D1: Orientación de resultados D2: Calidad en el trabajo D3: Actitudes interpersonales D4: Iniciativa D5: Trabajo en equipo D6: Organización</p>	<p><b>Técnica de recolección de datos.</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario para evaluar el clima laboral. Cuestionario para evaluar el desempeño laboral.</p> <p><b>Técnicas de procesamiento de datos:</b> Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>	<p><b>Población:</b> La población estuvo conformada por 55 empleados públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista - Ica, 2020.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra estuvo conformada por 55 empleados públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista - Ica, 2020.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básico</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Donde: M = Muestra V1 = Clima laboral V2 = Desempeño laboral r = Relación entre las variables de estudio</p>

<p>Municipalidad Distrital de San Juan bautista – Ica, 2020?</p> <p><b>PE3:</b> ¿De qué manera las relaciones interpersonales influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan bautista – Ica, 2020?</p> <p><b>PE4:</b> ¿De qué manera la cooperación influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan bautista – Ica, 2020?</p> <p><b>PE5:</b> ¿De qué manera el manejo de conflictos laborales influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan bautista Ica 2020?</p>	<p>trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista- Ica, 2020</p> <p><b>OE3:</b> Determinar la influencia en las relaciones interpersonales en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista- Ica, 2020</p> <p><b>OE4:</b> Determinar la influencia de la cooperación en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista- Ica, 2020</p> <p><b>OE5:</b> Determinar la influencia del manejo de conflictos laborales en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista- Ica, 2020</p>	<p>trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista- Ica, 2020.</p> <p><b>HE3:</b> Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista- Ica, 2020.</p> <p><b>HE4:</b> La cooperación influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista- Ica, 2020.</p> <p><b>HE5:</b> El manejo de conflictos laborales influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista- Ica, 2020.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 2: Instrumentos

### Cuestionario sobre Clima Laboral

En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a su percepción sobre diversos aspectos de la institución marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni preguntas con trampa.  (Recuerde escoger la casilla que corresponde a su respuesta en las columnas de la derecha)		Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	En esta organización las tareas están claramente definidas.					
2.	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas.					
3.	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
4.	Conozco claramente las políticas de esta organización.					
5.	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.					
6.	En esta organización no existe muchos papeleos para hacer las cosas.					
7.	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (Tomadas en cuenta)					
8.	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
9.	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.					
10.	Nuestra jefatura muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
11.	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.					
12.	Nuestra jefatura le gusta que haga bien mi trabajo si estar verificándolo con ellos.					
13.	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.					
14.	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y					

	trato de hacer las cosas por mí mismo.					
15.	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.					
16.	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
17.	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.					
18.	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
19.	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas.					
20.	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
21.	En esta organización hay muchísima crítica.					
22.	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
23.	Cuando cometo un error me sancionan.					
24.	La filosofía de nuestra jefatura es que a largo plazo progresaremos si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.					
25.	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
26.	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.					
27.	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.					
28.	Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea.					
29.	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.					
30.	En esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
31.	Es bastante difícil llegar a las personas en esta organización.					
32.	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
33.	Las relaciones Jefatura - Trabajador tienden a ser agradables.					
34.	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.					
35.	La Jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
36.	En esta organización siempre presionan para mejorar					

	continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
37.	La gerencia piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.					
38.	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
39.	Me siento orgulloso de mi desempeño					
40.	Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores.					
41.	En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.					
42.	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.					
43.	Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.					
44.	La filosofía de nuestra jefatura enfatiza el factor humano (cómo se sienten las personas, etc.)					
45.	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					
46.	La actitud de nuestra gerencia es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.					
47.	La Jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.					
48.	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
49.	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
50.	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización.					
51.	Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
52.	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía.					
53.	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.					

**FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE  
LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN BAUTISTA**

**UNIDAD/DPTO.**----- **ÁREA/SERV.** -----

**EVALUADO**-----

**PUESTO**----- **FECHA DE INGRESO**-----

**EVALUADOR**-----

**FECHA DE LA EVALUACIÓN** -----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación. - Marque con una X el número que refleja su opinión

**INSTRUCCIONES**

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>					
Termina su trabajo oportunamente					
Cumple con las tareas que se le encomienda					
Realiza un volumen adecuado de trabajo					
<b>CALIDAD</b>					
No comete errores en el trabajo					
Hace uso racional de los recursos					
No Requiere de supervisión frecuente					
Se muestra profesional en el trabajo					
Se muestra respetuoso y amable en el trato					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					

Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros					
Brinda una adecuada orientación a sus compañeros.					
Evita los conflictos dentro del trabajo					
<b>INICIATIVA</b>					
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
Se muestra asequible al cambio					
Se anticipa a las dificultades					
Tiene gran capacidad para resolver problemas					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
Muestra aptitud para integrarse al equipo					
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
<b>ORGANIZACIÓN</b>					
Planifica sus actividades					
Hace uso de indicadores					
Se preocupa por alcanzar las metas					

## Anexo 3 : Validaciones

### UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA

#### PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

**Estimado validador: Fidel Andía Guzmán**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado Escala de medición del desempeño laboral, cuyo propósito es medir el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, el cual será aplicado a los jefes de las diversas dependencias, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: “Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan Bautista - Ica 2020”

Tesis que será presentada por Carlos Arturo Jiménez Palomino, a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en Administración, mención: Gestión Empresarial.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar al mismo.

Gracias por su aporte.

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA**

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una x donde corresponde, según su criterio si cumple o no cumple la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable de la investigación.

**Variable:** Desempeño de los trabajadores

Variable	Dimensión	Items	Coherencia	
			Si	No
Desempeño o laboral	Orientación de resultados	1,2,3	X	
	Calidad	4,5,6,7,8	X	
	Relaciones interpersonales	9,10,11	X	
	Iniciativa	12, 13 ,14 ,15	Y	
	Trabajo en equipo	16 , 17	Y	
	Organización	18 , 19 ,20	X	

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA**

**CONSTANCIA DE VALIDACION**

Yo, FIDEL HUMBERTO ANDRÉS GUZMÁN, con Documento Nacional de Identidad Nro. 22075065, de profesión ING. MEC. ICA grado académico MAESTRO, con código de colegiatura 47224, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE, en la institución UNICA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el Instrumento denominado Escala Multidimensional de desempeño laboral, cuyo propósito es medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems	X				
Amplitud del contenido a evaluar	X				
Congruencia con los indicadores		X			
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación Total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado ( ) A = adecuado ( ) Poco Adecuado ( )

No Adecuado ( )

Ica, a los 9 días del mes de Junio 2020

Apellidos y Nombres ANDRÉS GUZMÁN, FIDEL D.N.I. 22075065 Firma 

## UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA

### PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

**Estimado validador: Dr. Leoncio Martin Arizola Junchaya**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado Escala de medición del desempeño laboral, cuyo propósito es medir el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, el cual será aplicado a los jefes de las diversas dependencias, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: "Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan Bautista - Ica 2020"

Tesis que será presentada por Carlos Arturo Jiménez Palomino, a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en Administración, mención: Gestión Empresarial.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar al mismo.

Gracias por su aporte.

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA**

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una x donde corresponde, según su criterio si cumple o no cumple la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable de la investigación.

**Variable:**

Variable	Dimensión	Items	Coherencia	
			Si	No
	Orientación de resultados	1,2,3	x	
	Calidad	4,5,6,7,8	x	
	Relaciones interpersonales	9,10,11	x	
	Iniciativa	12,13,14,15	x	
	Trabajo en equipo	16,17	x	
	Organizacion	18,19,20	x	

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA**  
**CONSTANCIA DE VALIDACION**

Yo, Leoncio Martin Arizola  
 Junchaya.....,con  
 Documento Nacional de Identidad Nro.....21426016.....,de  
 profesión.....Odontologo....., grado académico.....Doctor..... , con código de  
 colegiatura.....COP 2848.....,labor que ejerzo actualmente  
 como.....Docente..... ,en la institución.....Universidad Nacional San Luis  
 Gonzaga.....

.....  
 Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el  
 Instrumento denominado Escala Multidimensional de desempeño laboral, cuyo  
 propósito es medir el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de  
 San Juan Bautista 2020.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes  
 apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems			x		
Amplitud del contenido a evaluar			x		
Congruencia con los indicadores		x			
Coherencia con las dimensiones			x		

Apreciación Total:

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( ) A = adecuado ( ) Poco Adecuado ( )

No Adecuado ( )

Ica, a los...15.....días del mes de..Junio .....2020

Apellidos y Nombre: Arizola Junchaya Leoncio Martin D.N.I 21426016. Firma



---

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

**Estimado validador: Carmen Navarro Mendoza**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado Escala de medición del desempeño laboral, cuyo propósito es medir el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, el cual será aplicado a los jefes de las diversas dependencias, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: "Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan Bautista - Ica 2020"

Tesis que será presentada por Carlos Arturo Jiménez Palomino, a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en Administración, mención: Gestión Empresarial.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar al mismo.

Gracias por su aporte.

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA**

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una x donde corresponde, según su criterio si cumple o no cumple la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable de la investigación.

**Variable:** Desempeño de los trabajadores

Variable	Dimensión	Items	Coherencia	
			Si	No
Desempeño o laboral	Orientación de resultados	1,2,3	X	
	Calidad	4,5,6,7,8	X	
	Relaciones interpersonales	9,10,11	X	
	Iniciativa	12, 13 ,14 ,15	X	
	Trabajo en equipo	16 , 17	X	
	Organización	18 , 19 ,20	X	

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA**  
**CONSTANCIA DE VALIDACION**

Yo Carmen Navarro de Bernaola , con Documento Nacional de Identidad Nro 21559761 ,de profesión Administradora , grado académico Doctor , con código de colegiatura 00111 ,labor que ejerzo actualmente como Docente ,en la institución Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el Instrumento denominado Escala Multidimensional de desempeño laboral, cuyo propósito es medir el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2020.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems		x			
Amplitud del contenido a evaluar	x				
Congruencia con los indicadores	x				
Coherencia con las dimensiones		x			


Apreciación Total:

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( ) A = adecuado ( ) Poco Adecuado ( )

No Adecuado ( )

Ica, a los 17 días del mes de Agosto 2020

Apellidos y Nombres..... Navarro De Bernaola Carmen

D.N.I..... 21559761 .....Firma ..... 

## Anexo 4 : Solicitud a la Municipalidad.

SOLICITO: Autorización para realizar encuesta

SEÑOR JUAN JOSE MUSTO LAZARTE

ALCALDE DISTRITAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA

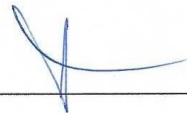
Yo, CARLOS ARTURO JIMENEZ PALOMINO, identificado con DNI 72169512, con domicilio en Urb. San Luis, calle La Florida A1 del distrito de Ica, ante Ud respetuosamente me presento y expongo:

Que siendo egresado de la Maestría de Administración, mención "Gestión Empresarial" de la UNICA y estando realizando una Tesis titulada "ANALISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD SAN JUAN BAUTISTA ICA 2020", solicito a Ud. permiso para aplicar un cuestionario sobre el tema a algunos de los trabajadores de su Institución.

### POR LO EXPUESTO

Ruego a usted acceder a mi solicitud

Ica, 10 de Setiembre del 2020



CARLOS ARTURO JIMENEZ PALOMINO

DNI N° 72169512



**PROVEIDO**  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA   
GERENCIA MUNICIPAL  
PASADO: Unidad de Planificación Humana 05  
PARA: Comunicación Directa  
FECHA: 21.02.2025 FIRMA: 



**Anexo 5 : Fotos de la encuesta realizada**









